

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan baik itu bekerja di bidang jasa maupun non jasa pasti mempunyai tujuan yang akan dicapai. Tujuan tersebut membuat perusahaan mampu menghadapi situasi persaingan yang semakin ketat. Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia sebagai penggerak atau pelaksana utama dari kegiatan perusahaan.

Di era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini, perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Perusahaan juga dituntut untuk berkonsentrasi pada kompetensi utamanya sehingga menghasilkan kualitas yang dapat bersaing di pasaran. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mempekerjakan sumber daya manusia seminimal mungkin untuk memberikan kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu, perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), sedangkan pekerjaan penunjang seperti kebersihan lingkungan kerja, keamanan, akan diserahkan kepada pihak lain.

Salah satu solusi yang diambil oleh perusahaan dalam upaya menghasilkan output yang mempunyai daya saing adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja outsourcing. Undang-undang No.13/2003 tentang Undang Undang Ketenagakerjaan, khususnya Bab IX tentang Hubungan Kerja, yang didalamnya terdapat pasal-pasal yang terkait langsung dengan outsourcing. Di dalam undang-undang ketenagakerjaan (UUK) tidak disebutkan secara tegas mengenai istilah dari

outsourcing, tetapi pengertian dari outsourcing ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 UUK, yang menyatakan bahwa outsourcing adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh Manajemen pengetahuan dan keterampilan dari beberapa karyawan. Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan tidaklah ditekankan pada produk (barang maupun jasa) yang dihasilkan dan dipasarkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagi sebuah tim kerja, yang mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Menurut Mangkunegara dalam jurnal Akbar (2018), menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dibedakan berdasarkan kualitas dan kuantitas dan dihasilkan sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Baik atau kurangnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya :disiplin kerja, Keahlian, kepuasan kerja, Keahlian individu, struktur organisasi, sistem penghargaan, pengembangan karir, keterampilan, sikap, peran, persepsi, kepribadian. Karena setiap organisasi maupun institusi membutuhkan sumberdaya dengan kinerja yang maksimal, bukan hanya mampu dan terampil tetapi juga sumberdaya yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara keahlian (*ability*) dan Manajemen pengetahuan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, maka yang bersangkutan harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui keahlian kerja mereka. Robbins (2019) mendefinisikan bahwa, “Keahlian adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan”. Dengan demikian karyawan dengan keahlian kerja yang baik pasti memiliki kinerja yang baik pula, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Keahlian setiap individu harus dikembangkan.

Scarborough et al (1999) dikutip oleh *Armstrong (2019:149)* mengartikan manajemen Manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan Manajemen pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi.

Menurut Tiwana (2001) dikutip oleh Tobing (2019:23) Manajemen pengetahuan adalah pengelolaan manajemen pengetahuan perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian, dan pengaplikasian semua manajemen pengetahuan yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis.

Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk

menjadi perusahaan kelas nasional di bidang jasa penyedia tenaga kerja, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen organisasi atau perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan dan metode peningkatan kinerja yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan Manajemen pengetahuan yang dimiliki. Setiap Karyawan diharapkan dapat terus menggali Manajemen pengetahuan tidak hanya bergantung

dan terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap Karyawan mempunyai peran didalam meningkatkan perusahaannya.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang selalu melakukan penilaian kinerja Karyawan secara berkala. Perusahaan juga melakukan usaha untuk mengembangkan kemampuan para karyawannya. Hal ini dikarenakan PT. Detra Pratama Banten mengharapkan seluruh karyawan yang akan disalurkan kepada perusahaan perusahaan yang telah bekerjasama sudah memiliki tingkat Manajemen pengetahuan yang tinggi dan telah berpengalaman. Berikut merupakan data hasil pra survei kinerja karyawan yang dilakukan penulis berdasarkan indikator indikator yang disampaikan oleh Bernandi and Russell (2018).

Tabel 1.1
Hasil Prasurvei Kinerja Karyawan Di PT. Detra Pratama Banten

No	Indikator	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Kualitas	4	5	6	8	7	81	2.70
2	Kuantitas	6	4	5	8	7	84	2.80
3	Ketepatan Waktu	6	7	7	5	5	94	3.13
4	Butuh Manajemen Pengetahuan	6	6	8	10	0	98	3.27
5	Dampak Interpersonal	6	6	7	11	0	97	3.23
Jumlah Rata-rata								3.03

Sumber : Prasurvei Kinerja Karyawan PT. Detra Pratama Banten

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra survei tersebut, maka dapat dilihat bahwa jumlah nilai dengan rata-rata berada pada 3,03, adapun beberapa dimensi dengan nilai rata-rata terendah yaitu dimensi kualitas dengan nilai 2,70 dan dimensi kuantitas dengan nilai 2,80. Hal ini perlu di tangani secara serius, karena hal ini

akan menjadi dampak buruk bagi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan bisa merugikan bagi organisasi itu sendiri.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala Bagian SDM Personalia di PT. Detra Pratama Banten digunakan metode penilaian kinerja karyawan yang dilaksanakan setiap 3 bulan sekali dengan sistem penilaian yang dilaksanakan saat proses *internship* atau training calon karyawan yang akan segera disalurkan kepada perusahaan perusahaan yang telah bekerja sama dengan PT. Detra Pratama Banten. Penilaian ini bermaksud untuk mengetahui sejauh mana kualitas kerja yang ditempuh oleh karyawan.

Ketidak konsistenan kinerja karyawan yang terjadi semata-mata menurun begitu saja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, seperti kepemimpinan, Manajemen pengetahuan, keahlian, budaya, disiplin, Keahlian, kompensasi. Berikut tabel hasil pra survey mengenai tabel variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Detra Pratama Banten. Saat ini PT. Detra Pratama Banten masih menggunakan penilaian kinerja yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan yang digunakan untuk menentukan kinerja karyawannya yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 dan Tabel 1.3.

Tabel 1.2
Standar – Standar Nilai untuk menentukan Kinerja Karyawan

No	Nilai	Keterangan
1	91 – 100	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang Baik
5	50 ke bawah	Tidak Baik

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979

Tercapainya tujuan perusahaan lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu lewat berbagai cara dengan melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agustinus Setyawan (2018), Surya Akbar (2018), Rani Anwar (2018), Moh. Naufal Fanani, Mirza Dwinanda Ilmawan, dan Aditya Narendra Wardhana (2020), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etos kerja, disiplin kerja manajemen pengetahuan, keahlian, sikap, Keahlian, stress kerja dan lingkungan kerja. Berikut hasil penelitian awal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Detra Pratama Banten yaitu:

Tabel 1.3
Data Prasurvei Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Detra Pratama Banten

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Etos Kerja	Kerja Keras	5	10	2	1	2	73	3,75
		Kerja Cerdas	6	10	2	1	1	79	3,95
		Kerja Ikhlas	6	9	2	2	1	77	3,85
Skor Rata-rata								3,85	

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
2	Disipin Kerja	Taat terhadap waktu	4	12	3	1	0	79	3,95
		Taat terhadap peraturan perusahaan	5	10	3	1	1	77	3,85
		Taat terhadap aruran perilaku dalam pekerjaan	5	11	1	2	1	77	3,85
Skor Rata-rata								3,88	
3	Manajemen pengetahuan	Pengalaman	0	6	7	6	1	58	2,90
		Minat	0	4	9	4	3	54	2,70
Skor Rata-rata								2,80	
4	Keahlian	Keahlian Intelektual	1	7	8	2	1	62	3,10
		Keahlian Fisik	3	7	5	5	0	68	3,40
Skor Rata-rata								3,25	
5	Sikap	Gaji	3	9	8	0	0	75	3,75
		Bonus	5	9	5	1	0	78	3,90
		Fasilitas	6	10	2	2	0	80	4,00
		Tunjangan	4	12	2	2	0	78	3,90
		Penghargaan	4	8	3	2	3	68	3,40
Skor Rata-rata								3,79	
6	Motivasi Kerja	Prestasi	5	7	6	1	1	73	3,65
		Kemajuan	5	8	3	4	0	74	3,70
		Tanggung Jawab	6	8	3	2	1	76	3,80
Skor Rata-rata								3,71	
7	Stress Kerja	Gejala Fisik	5	8	3	4	0	74	3,70
		Gejala Psikologi	7	10	1	1	1	81	4,05
		Gejala Prilaku	5	8	5	2	0	80	4,00
Skor Rata-rata								3,91	

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
8	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	6	12	2	2	0	88	4,40
		Lingkungan Kerja Non-fisik	4	14	1	0	1	80	4,00
Skor Rata-rata									4,20
Rata-rata = Total: Jumlah Responden (20)									
Skor Rata-rata = Total Rata-rata: Jumlah Pernyataan Kuesioner									

Sumber : Hasil Prasurvey PT. Detra Pratama Banten

Berdasarkan tabel 1.3 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Detra Pratama Banten memiliki nilai presentase yang berbeda-beda. Terdapat nilai rata-rata terendah pada Manajemen pengetahuan yaitu sebesar 2,80. Nilai rata-rata terendah kedua adalah Keahlian yaitu sebesar 3,25. hal ini menunjukkan bahwa ada masalah pada variable Manajemen pengetahuan dan Keahlian dilihat dari nilai rata-rata yang rendah dan akan berdampak pada hasil kerja yang menurun dimana sudah dijelaskan diatas bahwa kinerja adalah hal yang paling penting dalam keberhasilan terciptanya tujuan visi dan misi sebuah perusahaan. Dalam hal ini peneliti mengambil Manajemen pengetahuan sebagai X1 dan Keahlian sebagai X2 untuk dijadikan sebagai judul dalam penelitian ini.

Menurut Mahmudi (dalam Nisa, dkk., 2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor pertama yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk Manajemen pengetahuan dan Keahlian sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

Kinerja merupakan indikator utama bagi kemajuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja pada semua karyawan merupakan suatu cara agar dapat meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau perkelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing – masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Manajemen pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Perilaku yang didasari dengan Manajemen pengetahuan akan lebih melekat dan langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan Manajemen pengetahuan. Jadi kinerja yang didasari atas Manajemen pengetahuan akan lebih optimal. Kinerja sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan penetapan standar tertentu. Pengertian tersebut menekankan kinerja ke dalam Manajemen pengetahuan seorang karyawan, dimana semakin tinggi Manajemen pengetahuan seorang karyawan maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Namun dari pengamatan yang dilakukan peneliti, pada PT. Detra Pratama Banten masih terdapat beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan Manajemen pengetahuan yang dimilikinya. Dimana seorang karyawan ditempatkan dibagian karyawan tersebut sama sekali tidak memiliki basic pada bagian itu. Sehingga hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Karyawan PT. Detra Pratama Banten masih kurang dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Kurangnya keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas, dapat dilihat dari adanya karyawan yang masih selalu diperintah atasan dalam melaksanakan tugasnya yang kemudian secara tidak langsung dapat menghambat proses kerja karyawan dan membuat pekerjaan menjadi tidak efisien. Kualitas kerja yang dihasilkan masih rendah disebabkan kurangnya keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas hal ini dapat menyebabkan turunnya Kinerja Karyawan tersebut. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

Masalah - masalah diatas akan sangat berdampak terhadap Kinerja Karyawan sendiri, bekerja dengan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian akan berdampak pada hasil kerja yang kurang efektif. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Manajemen pengetahuan dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Detra Pratama Banten”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Detra Pratama Banten.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT. Detra Pratama Banten berkaitan dengan Manajemen pengetahuan dan Keahlian terhadap Kinerja Karyawan PT. Detra Pratama Banten. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

- a. Masih sering terjadi kesalahan yang dilakukan karyawan dikarenakan kurangnya Keahlian yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
- b. Masih adanya beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan Manajemen pengetahuan yang dimilikinya. Dimana seorang karyawan ditempatkan dibagian karyawan tersebut sama sekali tidak memiliki basic pada bagian itu. Sehingga hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan

2. Manajemen pengetahuan

- a. Kurangnya pemahaman identifikasi gambaran umum data eksternal dan internal beberapa karyawan
- b. Kurangnya sharing Manajemen pengetahuan antar karyawan dilingkungan kerja
- c. Masih ada karyawan yang tidak menaati SOP yang ada di PT. Detra Pratama Banten

3. Keahlian

- a. Masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki keahlian dalam pekerjaan yang dilakukannya
- b. Keahlian karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya masih kurang
- c. Masih ada beberapa karyawan yang kurang dalam bekerja sama dengan rekan kerja

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Manajemen pengetahuan karyawan yang bekerja di PT. Detra Pratama Banten
2. Bagaimana Keahlian Karyawan yang bekerja di PT. Detra Pratama Banten
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Detra Pratama Banten
4. Seberapa besar pengaruh Manajemen pengetahuan dan Keahlian terhadap Kinerja Karyawan PT. Detra Pratama Banten baik secara simultan dan parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengumpulkan data yang dapat digunakan untuk menyusun skripsi sebagai suatu syarat untuk menempuh ujian sarjana ekonomi pada jurusan manajemen di Universitas Pasundan Bandung.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Manajemen pengetahuan yang dimiliki karyawan pada PT. Detra Pratama Banten

2. Keahlian yang dimiliki karyawan pada PT. Detra Pratama Banten
3. Kinerja setiap karyawan pada PT. Detra Pratama Banten
4. Besarnya pengaruh Manajemen pengetahuan, dan Keahlian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Detra Pratama Banten baik secara simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri dan dapat berguna juga bagi mereka yang membacanya terutama berkaitan dengan Manajemen pengetahuan dan Keahlian terhadap Kinerja Karyawan. Maka kegunaan yang dapat di ambil adalah sebagai berikut.:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang akan memperkaya ilmu Manajemen pengetahuan tentang Pengaruh Manajemen pengetahuan dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu juga sebagai bahan masukan atau kajian lebih lanjut dan bahan perbandingan dan penelitian lain yang mempunyai kepentingan berbeda untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Manajemen pengetahuan baru yang berhubungan dengan Pengaruh Manajemen pengetahuan dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Detra Pratama Banten. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung pada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- a. Dapat mengetahui Pengaruh Manajemen pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Detra Pratama Banten
- b. Dapat mengetahui Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan di PT, Detra Pratama
- c. Dapat mengetahui Pengaruh Manajemen pengetahuan dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Detra Pratama Banten

2. Bagi Perusahaan

Manfaat atau kegunaan bagi perusahaan dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Perusahaan dapat melihat Kinerja Karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
- b. Mempunyai SDM yang memiliki Manajemen pengetahuan dalam lingkungan kerja
- c. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perusahaan untuk mengembangkan Keahlian karyawan.

3. Bagi pihak lain

Manfaat atau kegunaan bagi pihak lain dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi maupun bahan kajian bagi peneliti selanjutnya
- b. Dapat dijadikan sebagai sarana informasi umum yang bermanfaat bagi pembaca

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori- teori yang berhubungan dengan masalah - masalah atau topik peneliti. Seperti yang telah penulis paparkan pada bab sebelumnya, terdapat permasalahan mengenai Manajemen pengetahuan dan Keahlian yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Teori ini penulis ambil dari berbagai referensi yang berhubungan dengan fenomena- fenomena yang akan diteliti.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Tebentuknya seorang karyawan yang berkualitas karena adanya arahan dari pihak manajemen yang ada di suatu perusahaan, maka dari itu dengan adanya manajemen suatu pekerjaan dapat terkontrol dengan baik, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Anton Mulyono Aziz dan Maya Irjayanti (2019:5) mendefinisikan bahwa manajemen adalah seni untuk melihat totalitas dari bagian yang terpisah- pisah serta keahlian untuk menciptakan gambaran tentang suatu visi.

Sedangkan menurut Lilis Sulastri, mengutip didalam buku Manajemen Sebuah Pengantar (Sejarah, Tokoh Teori dan Praktik) (2019: 14) mendefinisikan bahwa manajemen adalah suatu seni mengatur yang melibatkan proses, cara, dan tindakan tertentu, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau Manajemen Pengetahuan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Selain itu menurut Hasibuan (2018:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Dari beberapa definisi diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau Manajemen Pengetahuan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen

Untuk berjalannya suatu usaha dan bisnis seorang manajer yang ada dalam suatu perusahaan harus mengetahui dan menerapkan fungsi- fungsi manajemen agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Amirullah (2020:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Hendry Fayol mengusulkan bahwa semua manajer paling tidak melaksanakan 5 fungsi manajemen: merancang, mengorganisasi, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan.

1. Perencanaan

Perencanaan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah langkah strategis

guna mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan, seorang manajer akan dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya. Menentukan tingkat penjualan pada periode yang akan datang, beberapa tingkat kebutuhan tenaga kerja, beberapa modal yang dibutuhkan dan bagaimana cara memperolehnya, seberapa tingkat persediaan yang harus ada di gudang dan keputusan apakah yang harus dilakukan suatu ekspansi merupakan bagian dari perencanaan kegiatan utama dalam fungsi perencanaan adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan tujuan dan target bisnis
- b. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis tersebut
- c. Menentukan sumber- sumber daya yang diperoleh
- d. Menetapkan standar / indikator keberhasilan dalam pencapaian dan target bisnis

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses pemberian perintah, sumber daya serta pengaturan kegiatan secara koordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana, kegiatan-kegiatan yang terlibat dalam pengorganisasian mencakup dua kegiatan yaitu:

- (1) Membagi komponen- komponen yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam kelompok-kelompok,

(2) Membagi tugas kepada manajer dan bawahan untuk mengadakan pengelompokan atau unit unit organisasi. Kegiatan utama lainnya dalam fungsi pengorganisasian adalah sebagai berikut:

- a. Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas, dan menetapkan prosedur yang diperlukan
- b. Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan sumber daya dan tanggung jawab
- c. Kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tenaga kerja
- d. Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat

3. Pengarahan

Pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat (*motivation*) pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Melalui pengarahan, seorang manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha- usaha yang mendukung tercapainya tujuan. Ketika gairah kerja karyawan menurun seorang manajer segera mempertimbangkan alternatif untuk mendorong kembali semangat kerja mereka dengan memahami faktor penyebab menurunnya gairah gairah kerja. Kegiatan dalam fungsi pengarahan adalah sebagai berikut:

- a. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian Keahlian kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan
- b. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan
- c. Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan

4. Pengendalian

Bagian akhir dari proses manajemen adalah pengendalian (*Controlling*). Pengendalian dimaksudkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya. Fungsi pengendalian mencakup tiga kegiatan : (1) Menentukan standar presentasi, (2) Mengukur prestasi yang telah dicapai selama ini, (3) Membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi yang telah ditetapkan.

Kegiatan utama keberhasilan dalam fungsi pengendalian sebagai berikut:

- a. Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan
- b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan
- c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai yang terkait dengan pencapaian

Dari beberapa fungsi-fungsi manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manajemen merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

2.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang sebagaimana dikutip oleh Mastini (2018:87) tentang unsur manajemen terdiri atas manusia, material, mesin, metode, *money* dan *market*, setiap unsur-unsur tersebut memiliki penjelasan dan peranan bagi suatu manajemen agar untuk mengetahui bahwa manajemen memiliki unsur-unsur perlu dimanfaatkan unsur-unsur manajemen tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur manajemen seperti di bawah ini:

a. Manusia (*Man*)

Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegaitan-kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, pengarahan, dan Manajemen Pengetahuan atau dapat pula kita tinjau dari sudut bidang, seperti penjualan, produksi, keuangan dan personalia. *Man* atau manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sudah jelas, tanpa adanya manusia maka tidak akan pernah ada proses kerja karena manusia pada dasarnya adalah makhluk kerja.

b. Material (*Material*)

Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karena itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

c. Mesin (*Machine*)

Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum Revolusi Industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

d. Metode (*Method*)

Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

e. Uang (*Money*)

Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ke tidak lancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

f. Pasar (*Markets*)

Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau *market*. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi jelas tujuan perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika

mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu, *market* merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya, baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Dari beberapa unsur-unsur manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, pengarahan.

2.1.4 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktifitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

Menurut Umar dalam Sunyoto (2018:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan Manajemen Pengetahuan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Selain itu Menurut Dessler (2020:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dan adapun Menurut Simamora dalam Sutrisno (2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses, melatih, menilai dalam pendayagunaan, pengembangan serta penilaian seorang karyawan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan Manajemen Pengetahuan atas pengadaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.4.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas utama bagi seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif agar bisa memperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang tidak mengecewakan. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai dua fungsi yaitu Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional hal ini berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2018: 5) sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
 - b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor- faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan, atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Yang berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, manajemen pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin

penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas – tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan, tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan keahlian bekerja karyawan.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada Pmasyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

Dari beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan untuk dapat menunjang aktifitas organisasi /perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.4.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada organisasi. Adapun pendapat menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2017:7) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang berKeahlian dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruh organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan akan pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam Manajemen SDM.

Dari beberapa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

2.1.4.3 Prinsip – Prinsip Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk menghasilkan pengelolaan karyawan yang tepat, tentunya perusahaan harus memiliki prinsip dalam pengelolaan karyawan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Meilan dalam Sunyoto (2018:6) ada beberapa prinsip dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

- a) Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia dimana kecenderungannya sumber daya manusia yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.
- b) Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk manusia agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c) Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan mencakup:
 - 1. Menginginkan adanya akses ke seluruh sumber daya manusia perusahaan

2. Berorientasi pencapaian tujuan perusahaan
3. Keahlian yang tinggi
4. Responsif terhadap penghargaan dari perusahaan
5. Berpandangan jauh ke depan
6. Bekerja secara terencana, terstruktur dan sistematis
7. Bersedia bekerja keras
8. Mampu menyelesaikan pekerjaan
9. Percaya diri yang tinggi
10. Berani mengambil resiko
11. Mampu menjual ide nya di luar maupun di dalam perusahaan
12. Memiliki intuisi bisnis yang tinggi
13. Sensitif terhadap situasi dan kondisi baik di dalam maupun di luar organisasi
14. Mampu menjalin hubungan kerjasama dengan semua pihak yang berkepentingan
15. Cermat, sabar dan berkompromi

Dari beberapa prinsip pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa prinsip- prinsip pengelolaan manajemen sumber daya manusia diterapkan untuk proses pengembangan sumber daya manusia, guna mendapatkan karyawan yang berkualitas.

2.1.5 Manajemen pengetahuan

2.1.5.1 Pengertian Manajemen pengetahuan

Manajemen pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes Manajemen pengetahuan sering gagal untuk

memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur Manajemen pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Manajemen pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, Manajemen pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Karyawan yang mempunyai Manajemen pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai Manajemen pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berManajemen pengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Manajemen pengetahuan mencerminkan keahlian kognitif seorang karyawan berupa keahlian untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, Manajemen pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar Manajemen pengetahuan, teori, logika, Manajemen pengetahuan umum, keahlian analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robins and Judge, 2019).

Yuniarsih dan Suwatno (2018:23) bahwa:” Manajemen pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik”. Menurut Dale (Sudarmato, 2019:59) Manajemen pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: Manajemen pengetahuan yang didasari dan Manajemen pengetahuan yang tidak didasari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan

peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan kedalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain. Menurut Taufik (2017) Manajemen pengetahuan merupakan penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan lain sebagainya). Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan ini terjadi melalui panca indera manusia, yaitu indera penglihatan, pendengaran dan rasa.

2.1.5.2 Pentingnya Manajemen Pengetahuan

Menurut (Notoatmodjo, 2017) Manajemen pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*Over Behaviour*). Dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh Manajemen pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh Manajemen pengetahuan. Sebelum orang mengadopsi perilaku baru (berperilaku baru didalam diri seseorang terjadi proses yang berurutan yakni):

1. *Awareness* (kesadaran) dimana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulus (objek)
2. *Interest* (merasa tertarik) terhadap stimulus atau objek tersebut. Disini sikap subjek sudah mulai timbul

3. *Evaluation* (menimbang-nimbang) terhadap baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya
4. *Trial*, sikap dimana subjek mulai mencoba melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang kehendaki oleh stimulus
5. *Adaption*, dimana subjek telah berperilaku baru sesuai dengan Manajemen pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus. Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses seperti ini, dimana didasari oleh Manajemen pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*). Sebaliknya, apabila perilaku itu tidak didasari oleh Manajemen pengetahuan dan kesadaran akan tidak berlangsung lama. Jadi, pentingnya Manajemen pengetahuan disini adalah dapat menjadi dasar dalam merubah perilaku sehingga perilaku itu langgeng

Dalam persaingan industri yang kian ketat, informasi dan Manajemen pengetahuan dapat menjadi aset berharga yang dapat digunakan untuk membangun keunggulan kompetitif perusahaan dalam bentuk peningkatan kinerja organisasi. Informasi dan Manajemen pengetahuan harus senantiasa dikelola dengan baik. Manajemen pengetahuan merupakan salah satu perangkat aplikasi yang dapat digunakan untuk mengelola Manajemen pengetahuan yang ada di lingkungan perusahaan. Manajemen pengetahuan dapat memberikan berbagai keuntungan bagi perusahaan diantaranya meningkatnya distribusi Manajemen pengetahuan yang dapat berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja bagi karyawan, meningkatnya

efektifitas dan efisiensi proses, meningkatkan nilai tambah terhadap produk dan meningkatnya profit perusahaan.

Menurut Beccera Fernandez (2017), Manajemen pengetahuan dapat didefinisikan secara sederhana sebagai “melakukan apa yang dibutuhkan untuk mendapatkan sebesar-besarnya sumber daya Manajemen pengetahuan”. Manajemen pengetahuan juga didefinisikan sebagai proses yang dibutuhkan untuk menciptakan, menangkap, mengkodifikasi dan menyebarkan Manajemen pengetahuan ke organisasi untuk mencapai keuntungan kompetitif. Setiap individu adalah sumber dari Manajemen pengetahuan organisasi. Secara umum, Manajemen pengetahuan fokus pada pengelolaan dan penyediaan Manajemen pengetahuan penting, dimanapun dan kapanpun dibutuhkan, Manajemen pengetahuan juga berhubungan dengan konsep hak kekayaan intelektual.

Manajemen pengetahuan dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. *Tacit Knowledge* dan *explicit Knowledge*. *Explicit Knowledge* adalah Manajemen pengetahuan yang tertulis, mudah untuk disebarluaskan. *Tacit Knowledge* adalah Manajemen pengetahuan yang sulit untuk diekspresikan sehingga seringkali Manajemen pengetahuan jenis ini sulit untuk dibagi atau disebar.
2. Manajemen pengetahuan umum dan Manajemen pengetahuan khusus. Manajemen pengetahuan umum adalah Manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh banyak orang dan mudah ditransfer kepada orang lain. Manajemen pengetahuan khusus merupakan Manajemen pengetahuan yang

dimiliki oleh sedikit orang saja, sehingga Manajemen pengetahuan tersebut menjadi mahal untuk ditransfer.

3. Manajemen pengetahuan prosedural dan Manajemen pengetahuan deklaratif. Manajemen pengetahuan prosedural merupakan Manajemen pengetahuan yang berisi langkah-langkah dalam menyelesaikan suatu tugas. Manajemen pengetahuan deklaratif merupakan Manajemen pengetahuan yang menggambarkan relasi antar variabel.

Proses Manajemen pengetahuan itu sendiri dapat diklasifikasikan menjadi beberapa proses. Beccera Fernandez (2017) mendefinisikan klasifikasi proses Manajemen pengetahuan sebagai berikut:

1. Proses discovery yaitu menciptakan Manajemen pengetahuan (tacit atau eksplisit) baru berdasarkan data, informasi atau Manajemen pengetahuan yang sudah ada
2. Proses Capture yaitu suatu proses yang bertujuan untuk mengambil Manajemen pengetahuan – baik yang tacit atau eksplisit – dari tempat Manajemen pengetahuan tersebut disimpan
3. Proses Sharing yaitu suatu proses berbagi Manajemen pengetahuan (tacit atau eksplisit) kepada orang lain
4. Proses application, merupakan penerapan dari Manajemen pengetahuan kedalam proses bisnis

Knowledge Assessment merupakan aspek yang penting dalam implementasi *Knowledge Management*. *Knowledge Assessment* dapat menentukan *baseline* atau dasar bagi implementasi, termasuk keadaan infrastruktur saat ini. Dengan adanya

Knowledge Assessment dimungkinkan untuk menentukan area mana yang masih perlu perbaikan, juga dapat dilihat sejauh mana *Knowledge Management* dapat meningkatkan performa organisasi. *Knowledge Assessment* dapat dilakukan di awal ketika akan melakukan implementasi *Knowledge Management*, atau dapat dilakukan di akhir implementasi. Jika dilakukan pada awal implementasi, umumnya *Knowledge Assessment* yang dilakukan adalah untuk mengukur tingkat kesiapan organisasi dalam implementasi *Knowledge Management*. Sedangkan jika dilakukan di akhir implementasi, *Knowledge Assessment* dilakukan untuk mengukur dampak implementasi *Knowledge Management* terhadap organisasi.

Beberapa aspek yang dapat diukur dalam *Knowledge Assessment* adalah (Beccerra Fernandez, 2017) Penerapan *Knowledge Management* solution, yakni mengukur keempat proses *Knowledge Management* : *Knowledge discovery, capture, sharing* dan *Knowledge Assessment*.

1. *Knowledge Management* yang dihasilkan dalam *Knowledge Management solution*
2. Dampak *Knowledge Management* terhadap performa organisasi

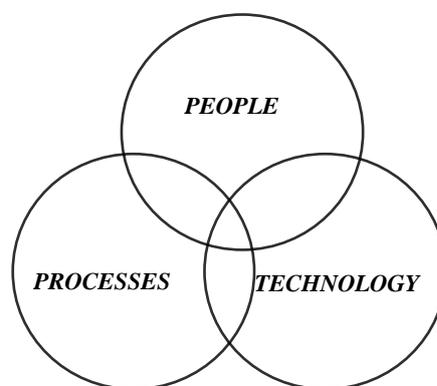
Dalam model Beccerra Fernandez, dampak *Knowledge Management* terhadap organisasi dapat diukur melalui dampak *knowledge sharing* terhadap dimensi perusahaan yakni karyawan (*people*), proses (*process*), produk (*product*) dan performa organisasi (*organizational performance*).

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Manajemen pengetahuan

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan

untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh *Collison* dan *Parcell* (2017) menyebut bahwa terdapat 3 elemen dalam Pengetahuan Manajemen (*Knowledge Management*) yaitu:

1. *People* yang berarti *Knowledge Management* berasal dari orang. *People* merupakan bentuk dasar untuk membentuk suatu *Knowledge* baru, maka jika tanpa adanya orang (manusia) tidak akan adanya *Knowledge*.
2. *Technology* merupakan infrastruktur yang memiliki kriteria standar, konsisten dan dapat diandalkan dalam mendukung alat-alat perusahaan.
3. Proses yang terdiri dari beberapa kategori yaitu, menyebarkan, mentransformasikan, mengesahkan, menyaring, dan menangkap *Knowledge* ke seluruh perusahaan dan dilengkapi dengan prosedur dan prpses tertentu. Ketiga elemen tersebut saling melengkapi antara satu sama lain, karena *Knowledge Management* adalah wilayah dimana tiga elemen tersebut *overlap* seperti tampak pada gambar berikut:



Gambar 2.1
Three Fundamentals Elements of Knowledge Management
Sumber : Collison & Parcell (2017)

2.1.6 Keahlian

2.1.6.1 Pengertian Keahlian

Keahlian adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani et al, (2018) Keahlian kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Menurut Gibson, dkk. (2019), keahlian adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Keahlian menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Keahlian karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari manajemen pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki keahlian untuk bekerja dengan baik meskipun sudah diKeahlian dengan baik. Menurut Robbins dan Judge (2018), keahlian adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh keahlian se-orang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat keahlian yaitu keahlian intelektual dan keahlian fisik:

1. Keahlian Intelektual adalah keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Salah satu cara mengetahui keahlian intelektual adalah dengan menggunakan tes IQ. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk keahlian intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan ingat.

2. Keahlian Fisik Keahlian fisik adalah keahlian melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi keahlian fisik karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan keahlian karyawan dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan manajemen pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

2.1.6.2 Pentingnya Keahlian

Pentingnya keahlian karena keahlian adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Keahlian semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan hasil yang maksimal. Keahlian dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki keahlian dalam bekerja. Untuk memberikan keahlian pada masing-masing karyawan, manajer harus mengetahui motif dan keahlian yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*uncocious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, baik kebutuhan jasmani maupun rohani.

2.1.6.3 Jenis-jenis Keahlian

Ada 3 jenis keahlian dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R. Katz, dalam Moenir 2018), yaitu:

1. *Technical Skill* (Keahlian Teknis) Adalah manajemen pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Keahlian bersifat manusiawi) Adalah keahlian untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Keahlian Konseptual) Adalah keahlian untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

2.1.6.4 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Keahlian

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2017:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keahlian seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai –Nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian

5. Keahlian

6. Isu emosional

2.1.6.5 Dimensi dan Indikator Keahlian

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Gibson, dkk. (2019) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut: Dimensi Keahlian Intelektual dengan indikator sebagai berikut:

Dimensi Keahlian Intelektual, dengan indikator sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Kemahiran berhitung

Dimensi Keahlian Fisik, dengan indikator sebagai berikut:

1. Kesanggupan Kerja
2. Masa Kerja

2.1.7 Kinerja Karyawan

2.1.7.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan:

Hasibuan (2019:94) mendefinisikan: “Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu.” Tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan,

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:260) mendefinisikan: “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Lain hal nya dengan Gomez Mejia (2017:223) menyebutkan bahwa kinerja itu berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya dimana hal ini dianggap sebagai potensi bagi perusahaan. Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2017:225) mengemukakan bahwa dimensi kinerja terdiri dari:

1. Quality of work (Kualitas pekerjaan)
2. Quantity of work performed (Kuantitas pekerjaan yang dilakukan)
3. Interpersonal effectiveness (Efektivitas interpersonal)
4. Competencies (Kompetensi)

Selain itu menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) Menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan dari pengertian beberapa para ahli yang disebutkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, sesuai dengan prestasi dan pencapaian target seorang

karyawan sesuai dengan jabatan dan tanggungjawabnya. dan mampu mencapai tujuan organisasi.

2.1.7.2 Pengukuran Kinerja

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mondy, Noe, Premuz (2018) menyatakan bahwa bahwa pengukuran kerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan *volume* pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat keahlian karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri sangat meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan keahlian untuk beradaptasi, mempertimbangkan keahlian untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan keahlian untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Berdasarkan teori dari Mondy, Noe, Premauz (2018) dapat disimpulkan bahwa pengukuran kerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptasi, dan kerjasama.

2.1.7.3 Penilaian Kinerja

Dalam suatu organisasi atau perusahaan penilaian kinerja sangatlah penting untuk mengukur sejauh mana kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan tersebut menurut Armstrong (2018) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan karyawan dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja karyawan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2018)

menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Selain itu menurut Mathis dan Jackson (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwasannya penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja karyawan dengan sistem formal dan terstruktur untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan.

2.1.7.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja tentunya bertujuan untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan Menurut Werther dan Davis (2018: 342), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

- a. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk

menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya

- c. *Placement decision*. Menentukan promosi, *transfer*, dan *demotion*
- d. *Training and development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal
- e. *Carrer Plannig and development*. Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai
- f. *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan
- g. *Informational Inaccuracie and job-design-errors*.
Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job-analysis, job-design, dan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia
- h. *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif
- i. *External challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dioengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan
- j. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawananan

maupun bagi karyawan itu sendiri

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja menurut Milkovich (2019: 91) ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *rewards* yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan. Umpan balik bagi karyawan merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat keahlian kerja dan usaha karyawan.

Dari beberapa teori yang diuraikan diatas dapat ditarik kesimpulan bahawasanya penilaian kinerja merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat keahlian kerja dan usaha karyawan bertujuan untuk tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.7.5 Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi dan merupakan pembanding atas tujuan dan target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi perusahaan maupun para karyawan (Abdullah,2019: 114)

2.1.7.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari teori yang diutarakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67), yaitu

1. Dimensi Kualitas kerja

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kesesuaian

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu

- a. Kecepatan
- b. Keahlian

3. Tanggung jawab

Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan

4. Dimensi Kerja Sama

Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu

- a. Jalinan kerja sama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu

- a. Mewujudkan Kreatifitas
- b. Berfikir Positif

Dari teori Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67), dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat diukur dengan dimensi yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerja Sama, Inisiatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulisan ini merupakan penulisan lanjutan atas penelitian-penelitian terdahulu berikut daftar penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja Karyawan dan kinerja perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk) Ahmad Sahas Nur Falah dan Arik Prasetya Jurnal (2017)	Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan dan kinerja	Tempat dan objek penelitian berbeda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Knowledge Management (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y1). karena memiliki nilai probalitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan
2.	Pengaruh Manajemen pengetahuan terhadap kinerja Karyawan (Studi kasus departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel) Natalia Kosasih dan Sri Budiani Jurnal (2020)	Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan dan kinerja	Tempat dan objek penelitian berbeda	Pada pengaruh langsung personal knowledge, job procedure dan technology tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan. Namun pada pengaruh tidak langsung personal knowlegde dan job procedure berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan.

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
3.	<p>Pengaruh Manajemen pengetahuan terhadap kinerja Karyawan: Studi kasus Dinas Pendidikan Kota Bekasi</p> <p>Natalia Kosasih dan Sri Budianti. Jurnal (2020)</p>	<p>Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan dan kinerja</p>	<p>Tempat dan objek penelitian berbeda</p>	<p>Manajemen pengetahuan secara tidak langsung Mempengaruhi kinerja Karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara personal knowledge terhadap job procedure, dan factor yang paling dominan mempengaruhi kinerja Karyawan adalah technology .</p>
4.	<p>Pengaruh Keahlian dan Manajemen pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)</p> <p>Ridha Choirun Nisa et al, Jurnal (2016)</p>	<p>Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan keahlian dan kinerja</p>	<p>Tempat dan objek penelitian berbeda</p>	<p>Berdasarkan hasil Uji F diperoleh hasil bahwa Keahlian dan Manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.</p>
5.	<p>Implementasi Manajemen pengetahuan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi pada PT Telekomunikasai Indonesia, Tbk.</p> <p>Jurnal (2011)</p>	<p>Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan dan kinerja</p>	<p>Tempat dan objek penelitian berbeda</p>	<p>Menyatakan bahwa manajemen pengetahuan secara signifikan nyata dan bersifat positif berpengaruh terhadap kinerja organisasi.</p>

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
6.	Pengaruh Manajemen pengetahuan dan Team work terhadap Kinerja Karyawan DiKoprasi SEKJEN KEMDIKBUD Senayan Jakarta Marudut Marpuang Jurnal (2019)	Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan dan kinerja	Tempat dan objek penelitian berbeda	Menyatakan bahwa penerapan manajemen pengetahuan terdapat pengaruh signifikan terhadap team work antar Karyawan sehingga berpengaruh ke dalam kinerja yang dihasilkan oleh Karyawan,
7.	Analisi dampak manajemen pengetahuan terhadap performa organisasi: studi kasus pada PT Telekomunikasi Indonesia. Jurnal (2018)	Manajemen pengetahuan	Tempat dan objek penelitian berbeda Meneliti variabel performa organisasi	<i>Knowledge Management</i> memberi dampak positif dan signifikan terhadap Karyawan divisi Business Consumer Analysis PT Telekomunikasi Indonesia.
8.	pengaruh manajemen pengetahuan, skill dan attitude terhadap employee performance: studi kasis pada DPPKAD Kabupaten Banjarnegara Yusqi Mahfud Jurnal (2016)	Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan dan kinerja	Tempat dan objek penelitian berbeda Meneliti variabel skill dan attitude	Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa personal <i>knowledge, technologi and process</i> , berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> .

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
9.	<p>Pengaruh Keahlian dan Manajemen pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)</p> <p>Hilman Harmen Jurnal (2018)</p>	<p>Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan keahlian dan kinerja</p>	<p>Tempat dan objek penelitian berbeda</p>	<p>Hasil penelitian yang ditemukan mendukung hipotesis ketiga bahwa variabel Keahlian dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.</p>
10.	<p>Keahlian dalam meningkatkan kinerja organisasi</p> <p>Hermin Endratno Jurnal (2021)</p>	<p>Variabel yang digunakan keahlian dan kinerja</p>	<p>Tempat dan objek penelitian berbeda</p>	<p>Keahlian yang efektif merupakan sesuatu yang krusial dalam persaingan bisnis. Hal ini dikarenakan SDM merupakan salah satu keunggulan kompetitif bagi setiap perusahaan.</p>
11	<p>Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja Karyawan dimediasi learning organization di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor cabang Palembang</p> <p>Daddi Amma Uslima Jurnal (2018)</p>	<p>Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan dan kinerja</p>	<p>Tempat dan objek penelitian berbeda Menggunakan variabel mediasi learning organization</p>	<p>Secara simultan manajemen pengetahuan tacit dan explicit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan</p>

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
12.	<p>Pengimplementasi Manajemen pengetahuan dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Andrian Candra Irwan, Indi Djastuti Jurnal (2016)</p>	<p>Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan dan kinerja</p>	<p>Tempat dan objek penelitian berbeda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan</p>
13.	<p>Pengaruh Manajemen pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Divisi Big Data PT Telkom Indonesia)</p> <p>Eriana Afnan, Anita Silviantita Jurnal (2018)</p>	<p>Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan dan kinerja</p>	<p>Tempat dan objek penelitian berbeda</p>	<p>Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</p>
14.	<p>Pengaruh Keahlian terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu)</p> <p>Hanna Viany Octavia dan Heru Susilo Jurnal (2018)</p>	<p>Variabel yang digunakan keahlian dan kinerja</p>	<p>Tempat dan objek penelitian berbeda</p>	<p>Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa dalam perspektif Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu dapat disimpulkan bahwa Keahlian di PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu berjalan dengan baik.</p>

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
15	Pengaruh Manajemen pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan Karakteristik pribadi terhadap Kinerja Staf pada SMKN Sekota Pekalongan Fahrudin Nisak, 2020	Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan dan kinerja	Tempat dan objek penelitian berbeda	Ada pengaruh positif dan signifikan antara manajemen pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi secara simultan terhadap kinerja staff SMK N Sekota Pekalongan
16	<i>The Effect of Knowledge, Motivation, and Incentives on Employee Performance on PT. Mitra Adiperkasa, Tbk.</i> Bayu Satriawan (2019) <i>Journal of Science and Research Management</i> Vol. 8 No. 10 Hal: 1-15.	Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan.	Tempat dan objek penelitian berbeda. Meneliti variabel Keahlian dan insentif.	Penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas kerja, Keahlian, dan insentif terhadap kinerja karyawan.
17	<i>Influence, Skill of Work Motivation, and Work Stress on Employee Performance at PT. Adi Satria Abadi</i> Wahyu Purnomo, Titin Isna Oesman, dan Muhammad Yusuf (2018) <i>Journal of Fabrication</i> Vol. 6 No. 1 Hal: 38-43.	Variabel yang digunakan keahlian dan kinerja karyawan.	Tempat dan objek penelitian berbeda. Meneliti variabel Keahlian dan stres kerja.	Penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Keahlian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
18	<p><i>The Influence of Knowledge Management ,skill on Employee Performance</i></p> <p>Meng-Shan Tsai & Meng-Chen Tsai (2017) <i>International Journal of Business and Economic Affairs (IJBEA)</i> Vol. 2 No. 1 Hal: 67-76.</p>	<p>Variabel yang digunakan manajemen pengetahuan dan keahlian.</p>	<p>Tempat dan objek penelitian berbeda.</p> <p>Meneliti variabel ketaatan (Obedience)</p>	<p>Penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara skill, manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan.</p>
19	<p><i>Impact of Skill on Job Performance</i></p> <p>Eeman Basu (2017) <i>International Journal of Productivity and Performance Management</i> Vol. 66 No. 6 Hal: 780-796.</p>	<p>Variabel yang digunakan Organizational Citizenship Behavior dan kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat dan objek penelitian berbeda.</p>	<p>Penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan.</p>
20	<p><i>The Influence of Job Motivation, Job Satisfaction and Knowledge Management on Employee Performance at PT. Rembaka</i></p> <p>Natalia Susanto (2019) <i>Journal Business Management Student, Agora</i> Vol. 7 No.1 Hal: 1-6.</p>	<p>Variabel yang digunakan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat dan objek penelitian berbeda.</p> <p>Meneliti variabel Keahlian dan kepuasan kerja.</p>	<p>Penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keahlian, kepuasan kerja, dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.</p>

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah diterapkan, untuk mencapai tujuan tersebut tentunya perusahaan harus dijalankan dengan baik. Manusia merupakan faktor penggerak utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel *Independent* (Manajemen pengetahuan dan Keahlian) dan variabel *dependent* (Kinerja Karyawan). Menurut Muhamad (2018:75) kerangka pikir adalah gambaran mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka logis.

2.3.1 Pengaruh Manajemen pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridha Choirun Nisa, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *Knowledge Management* perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja Karyawan maupun organisasi. Keahlian Karyawan tidak lepas kaitannya dengan pengelolaan manajemen pengetahuan yang tepat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bobby Toefilus Warouw, dkk. (2019) dimana variabel manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dalam

penelitian lainnya dimana Bobby Toefilus Warouw, dkk menyebutkan bahwa variabel manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Manajemen pengetahuan menjadi bidang yang penting dalam seluruh proses pembelajaran sebuah organisasi dengan orang-orang yang ada didalamnya. Manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi setiap anggota serta bagi organisasi itu sendiri. Untuk itu dibutuhkan manajemen yang kuat dan terorganisir agar manajemen pengetahuan tersebut mengakar di setiap individu – individu yang ada dalam organisasi dan tidak hilang begitu saja dengan didukung oleh infrastruktur untuk penyebaran informasi di lingkungan organisasi.

2.3.2 Pengaruh Keahlian terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan, bahwa keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Pella & Inayati dikutip oleh Syahputra, dkk. 2017 yang mengungkapkan bahwa salah satu manfaat dari pelaksanaan program keahlian adalah tersedianya terus menerus Karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing dan meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putiri Bhuana Katili, dkk. (2020) dimana variabel Keahlian (keahlian) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa variabel Keahlian mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia. Tanpa adanya SDM yang kuat dan handal perusahaan tidak dapat beroperasi optimal, karena sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama roda bisnis perusahaan. Keahlian sangatlah penting untuk perusahaan agar mampu mengelola sumber daya manusia bertalenta tinggi yang dapat membangun perusahaan untuk terus mencapai visi perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Keahlian dan Manajemen pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Keahlian dan Manajemen pengetahuan diperlukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk mencapai visi yang telah ditentukan. Melalui keahlian dan manajemen pengetahuan perusahaan dapat meningkatkan kinerja Karyawan Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ridha Choirun Nisa, Endang Siti Astuti, Arik Prasetya (2017) bahwa Keahlian dan Manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Hilma Harmen (2018) bahwa mana keahlian dan manajemen pengetahuan bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Keahlian dan Manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat teori Venkateswaran (2017) yang menyatakan bahwa idealnya keahlian harus dijalankan bersamaan dengan empat strategi penting lainnya yang menjadi kebutuhan dasar dan menjadi keuntungan bagi perusahaan, yaitu keahlian sebagai sebuah strategi untuk mengelola serangkaian perencanaan, strategi untuk mendukung strategi perusahaan, strategi untuk mengembangkan karyawan dan strategi untuk mempertahankan karyawan.

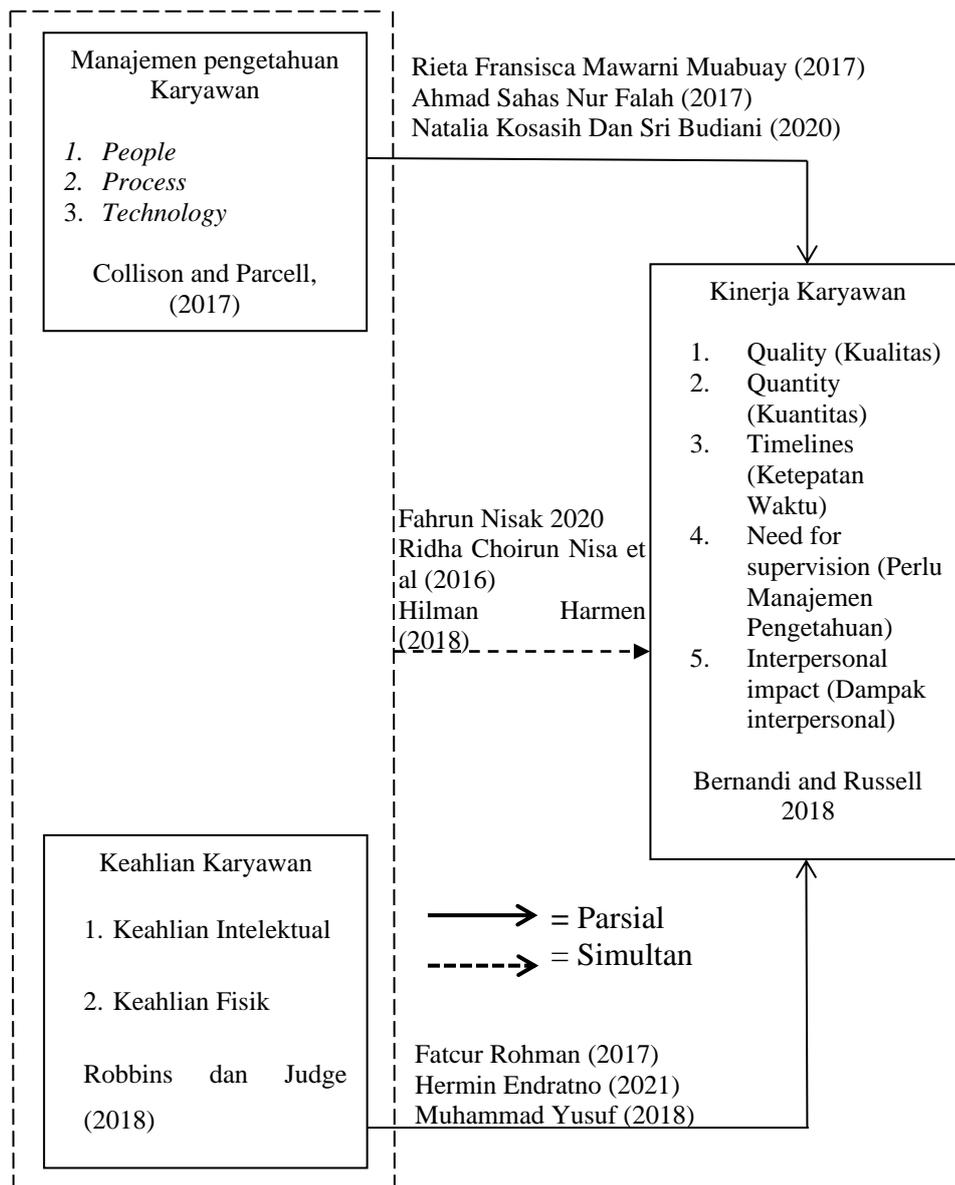
Manajemen pengetahuan berperan sebagai salah satu strategi perusahaan untuk mengembangkan karyawan. Karyawan yang memiliki talenta harus didukung dengan manajemen pengetahuan agar terus berkembang dan dapat dikelola oleh perusahaan dengan sistem manajemen yang tepat. Perusahaan yang menerapkan keahlian dan manajemen pengetahuan secara terpadu dan selaras dapat meningkatkan kinerja Karyawan dengan signifikan. Sedangkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keahlian berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan tidak mendukung penelitian terdahulu dari Febriani (2017) dan Venkateswaran (2017) yang menunjukkan bahwa keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2019) dan Mahmudi (2019) bahwa talenta sebagai faktor individu merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja Karyawan. Begitu pula dengan Hersey, Blanchard dan Johnson dikutip oleh Wibowo (2017:100) yang turut merumuskan Keahlian sebagai bagian dari *ability* yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain keahlian memiliki beberapa hambatan dalam pelaksanaannya, yaitu berkaitan dengan komitmen manajemen, konsistensi penerapan, serta pengembangan karyawan yang acapkali belum sesuai dengan sistem yang diterapkan oleh perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memperbaiki lagi masalah komitmen manajemen dan dari segi konsistensi dalam penerapan talent manajemen agar lebih efektif dan konsisten dalam hasil kinerja yang di hasilkan oleh karyawan dan dalam segi pengembangan karyawan lebih di

perhatikan kembali agar karyawan jauh lebih mengerti dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dengan begitu sesuai dengan system yang ada dalam perusahaan dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan dan berpengaruh dalam kemajuan perusahaan itu sendiri.

Sedangkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Manajemen pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan mendukung sebagian dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Kosasih dan Budiani (2017) yang menunjukkan bahwa pada pengaruh langsung personal *knowledge mangement* dan *technology* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *job procedure* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2019) dan Mahmudi (2019) bahwa manajemen pengetahuan sebagai faktor individu merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja Karyawan. Begitu pula dengan Hersey, Blanchard dan Johnson dikutip oleh Wibowo (2017:100) yang turut merumuskan knowldge sebagai bagian dari ability yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga adanya pengaruh dari Manajemen pengetahuan, dan Keahlian terhadap kinerja karyawan. Maka kerangka pemikiran ini diringkas dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis Merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Manajemen pengetahuan dan Keahlian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- b. Keahlian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian merupakan metode untuk menentukan kebenaran yang merupakan sebuah pemikiran yang kritis. Penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat memanfaatkan hasil penelitiannya, secara umum data yang diperoleh dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Metode penelitian (Sugiyono, 2018: 2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat terselesaikan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Dan juga Sugiyono (2018:11) metode deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Metode deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai variabel- variabel yang diteliti yaitu. Keahlian, Manajemen pengetahuan dan Kinerja Karyawan.

Penelitian Verifikatif menurut Sugiyono (2018:35) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Keahlian dan Manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Metode verifikatif dapat memberikan kesimpulan mengenai besarnya

pengaruh masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan.

Untuk pengambilan data di lapangan dilakukan survei. Metode survei adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap objek dilapangan dengan mengambil sampel dan populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel pada penelitian merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Tanpa operasionalisasi variabel akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:39) definisi variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variable yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Menurut Sugiyono (2018:39), Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut

sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah "Keahlian dan Manajemen pengetahuan".

2. Variabel terikat (*dependent*)

Sugiyono (2018:39) menjelaskan bahwa Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah "Kinerja Karyawan".

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, dimensi, indikator, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Variabel-variabel tersebut adalah Manajemen pengetahuan (X1) dan Keahlian (X2) sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variable	Dimensi	Indikator	Skala
Manajemen pengetahuan (X1)			
Pengetahuan Manajemen <i>(Knowledge Management)</i> (X2) Menurut Yusuf (2017) “ <i>Knowledge Management</i> adalah proses yang membantu organisasi mengidentifikasi, memilih mengatur, menyebarkan, mentransfer dan menerapkan informasi dan keahlian yang penting yang merupakan bagian dari memori organisasi dan umumnya berada dalam organisasi dengan cara yang tidak terstruktur.	Personal (<i>People</i>)	Pemanfaatan keahlian	Ordinal
		Sharing pengetahuan	Ordinal
		Keahlian dalam bekerja	Ordinal
	Teknologi (<i>Technology</i>)	Mengembangkan teknologi	Ordinal
		Fasilitas teknologi	Ordinal
	Proses (<i>Process</i>)	Ketaatan terhadap SOP	Ordinal
		Kebebasan berpendapat	Ordinal
	Keahlian (X2)		
Keahlian (X2) Keahlian adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani et al, (2018)	Keahlian Intelektual	Pendidikan	Ordinal
		Kemahiran berhitung	Ordinal
	Keahlian Fisik	Kesanggupan Kerja	Ordinal
		Masa Kerja	Ordinal

Kinerja Karyawan (Y)			
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p><i>“Performance is the recorder of outcomes produced a specified job function or actifity during a specified time periode”.</i> (Dapat diartikan, atau kinerja adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi atau aktifitas pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.)</p> <p>Bernardin and Russel (2018)</p>	Kualitas (<i>Quality</i>)	Ketelitian menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Kerapihan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	Kuantitas (<i>Quantity</i>)	Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan organisasi	Ordinal
		Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai target	Ordinal
	Ketepatan waktu (<i>Timeliness</i>)	Efektifitas kerja karyawan	Ordinal
		Pemanfaatan waktu kerja karyawan	Ordinal
	Kebutuhan untuk supervise (<i>Need for supervision</i>)	Inisiatif dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
	Dampak interpersonal (<i>Interpersonal impact</i>)	Menjaga nama baik organisasi	Ordinal
		Hubungan dengan atasan dan bawahan	Ordinal

Sumber : Data Diolah 2022

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Dalam setiap penelitian pasti memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti, sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam

penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti dapat melakukan pengolahan data. Untuk mempermudah penelitian ada yang disebut sampel, yaitu bagian dari populasi. Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek referensi, statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Menurut Sugiyono (2016:80), pengertian Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Detra Pratama Banten yang berjumlah 220 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Menurut Sugiyono (2018:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil menjadi sampel, melainkan terbatas hanya sebagian dari populasi saja. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melakukan penelitian baik

dari segi waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang terlalu banyak. Oleh karena itu sampel yang diambil harus betul-betul sangat representatif (benar-benar mewakili). Khususnya dalam penelitian ini, sampel tersebut diambil dari populasi dengan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10% (0,10) dan penentuan ukuran sampel tersebut menggunakan rumus Slovin, yang dapat ditunjukkan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir
(Tingkat kesalahan dalam sampling adalah 10 %)

Jumlah populasi yaitu sebanyak 220 orang dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolelir sebesar 10% (0,10) atau dapat disebutkan tingkat keakuratannya yaitu 90%, Maka sampel yang dapat diambil untuk mewakili populasi tersebut yaitu:

$$n = \frac{333}{1 + (333)(0,1)^2}$$

=99,71 dibulatkan 100

Maka dengan melihat hasil di atas, banyak nya sampel yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 orang responden dengan tingkat kesalahan 10%. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan Teknik sampling non

probability sampling. Teknik non probability yang dipilih yaitu Insidental Sampling. Secara spesifik teknik ini menentukan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara keseluruhan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel, apabila di pandang orang yang kebetulan ini cocok menjadi sumber data (Sugiyono, 2018:218).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara (Sugiyono, 2018:401). Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Field Research adalah bentuk penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan makna yang diberikan oleh anggota masyarakat pada perilakunya dan oleh anggotanya. Terdapat beberapa teknik pengumpulan data *field Research* sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono 2018:188).

b. Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2018:137). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden. Selain itu, kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

c. Observasi

Observasi dilakukan dalam melakukan pengalaman secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya. Observasi memiliki ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik lainnya.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti diantaranya yaitu :

a. Jurnal Penelitian

Data sekunder dapat diperoleh dari jurnal penelitian asing atau dalam negeri dengan melakukan penelaahan pada hasil penelitian terdahulu yang ilmiah dan tentu yang sesuai dengan penelitian ini.

b. Internet

Berfungsi untuk mencari data yang berhubungan dengan hal penelitian yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah, atau karya tulis yang sesuai dengan masalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini.

c. Buku

Data sekunder dapat diperoleh dari buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini yang akan digunakan sesuai dengan kebutuhan peneliti.

3.5 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis dan uji hipotesis menguraikan metode-metode analisis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negative, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif. Seperti pada tabel yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018:137)

3.5.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Metode kuantitatif ini menggunakan skala *Rating Scale*. *Rating Scale* adalah data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif (Sugiyono,18:139). Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi pengukuran dari satu responden ke responden yang lain.

3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2018:269).

Untuk mencari nilai koefisien validitas, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

$$r = \frac{n (\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{((n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2))}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

y = Skor total instrument

n = Jumlah responden dalam uji instrument

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variable X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variable Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variable X dan variable Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

1. Jika r hitung > r tabel, maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
2. Jika r hitung < r tabel, maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Menurut Sugiyono (2017:179) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 keatas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas jika tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2018:73). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah split-half method (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut ini:

1. Item dibagi dua secara acak, dikelompokkan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II
3. Korelasi skor kelompok I dan II dengan rumus :

$$r_b = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{((n\Sigma A^2 - (\Sigma A)^2)(n\Sigma B^2 - (\Sigma B)^2))}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi *product moment*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

ΣA = Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB = Jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

ΣB^2 = Jumlah kuadran total skor belahan genap

ΣAB = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi Spearman Brown sebagai berikut :

$$r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

r_b = Korelasi pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_b hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya

- a. Bila r hitung $>$ dari r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila r hitung $<$ dari r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau realibilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan

berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.5.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\sum p = \frac{\sum \text{jawabab kuisisionrer}}{\sum \text{pertanyaan} \times \sum \text{responden}} = \text{Skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata – rata, maka hasil tersebut dimasukan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini:

$$JI (\text{Nilai Jenjang Interval}) = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Dimana:

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

Rentang skor = $5 - 1,5 = 0,8$

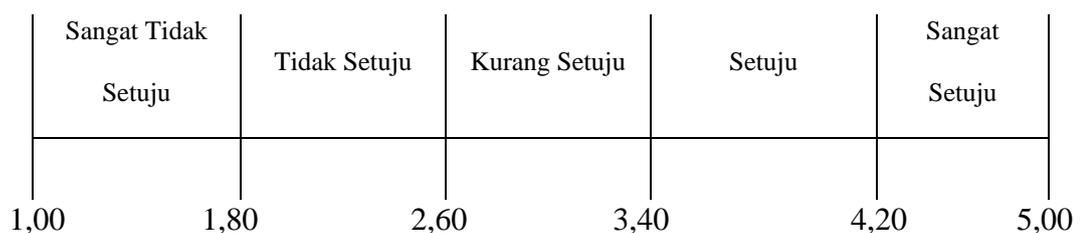
Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80: Sangat tidak setuju
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60: Tidak setuju
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40: Kurang setuju
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20: Setuju
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00: Sangat setuju

Tabel 3.4
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2019)



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.5.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Menurut Sugiyono (2018:54). Dalam menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut ini :

3.5.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. (variabel independen/X) atau lebih yang terdiri dari X_1 Manajemen Pengetahuan dan X_2 Keahlian, dengan variabel terikat (variabel dependen/Y) yaitu kinerja karyawan. Berikut ini persamaan regresi linier berganda:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Bilangan konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi sumber daya manusia dan lingkungan fisik

X_1 = Variabel bebas (Manajemen pengetahuan)

X_2 = Variabel bebas (Keahlian)

e = Standar Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selain Manajemen pengetahuan dan Keahlian.

3.5.3.2 Analisis Korelasi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu

variabel dengan variabel lain yakni variabel X terhadap variabel Y. Rumus untuk mencari koefisien korelasi product moment adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{JK_{(reg)}}{\Sigma y^2}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi berganda

$JK_{(reg)}$ = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total korelasi

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2 dan variabel Y

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini :

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

3.5.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah-masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan

hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan peneliti. Uji hipotesis antara variabel X1 (Manajemen Pengetahuan), X2 (Keahlian), dan Y (Kinerja Karyawan).

3.5.4.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

$H_0: \beta_1 \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Keahlian dan Manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \beta_1 \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh Keahlian dan Manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Melalui pasangan hipotesis tersebut kemudian dilakukan pengujian terhadap keduanya untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{r^2 / K}{(1 - r^2) / (n - K - 1)}$$

Dimana :

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi ganda

K = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-

1) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan)

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan)

3.5.4.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh Keahlian terhadap Kinerja Karyawan.
2. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh Keahlian terhadap Kinerja Karyawan
3. $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Manajemen pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan
4. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Manajemen pengetahuan terhadap Kinerja karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus :

$$t = \frac{rp\sqrt{n-2}}{1-rp}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

rp = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Terima Ho Jika t hitung < t tabel – H₁ ditolak (tidak signifikan)

Tolak Ho Jika t hitung > t tabel – H₁ diterima (signifikan)

3.5.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) Manajemen pengetahuan (X₁) Keahlian (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel Manajemen pengetahuan (X₁) Keahlian (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Nilai koefisien determinasi

r² = Koefisien korelasi product moment

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel Manajemen pengetahuan (X_1) Keahlian (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial :

$$KD = \text{Zero Order} \times \beta \times 100\%$$

Dimana :

B = Beta (nilai standarized coefficients)

Zero Order = Matrik Kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat
dimana Apabila :

KD = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

KD = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian di PT. Detra Pratama Banten dimana perusahaan ini merupakan perusahaan penyalur tenaga kerja yang saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 220 orang.

Penelitian ini bertempat di PT. Detra Pratama Banten yang beralamat kan di JL.Raya Suralaya Kp Salira Waringin, RT/RW.06/02, Desa Salira, Banten. Dan berlangsung pada bulan Agustus – Oktober 2021.