

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Manajemen Pengetahuan (X1)**

###### **2.1.1.1 Definisi Manajemen Pengetahuan**

Definisi Manajemen pengetahuan menurut (Rasid F. E. T, 2022) “Manajemen pengetahuan merupakan rangkaian proses dalam penciptaan dan berbagi pengetahuan organisasi dalam memaksimalkan pencapaian target. Penerapan manajemen bidang pengetahuan diharapkan sejalan lurus dengan peningkatan penggunaan pengetahuan organisasi. Penggunaan pengetahuan dapat dioptimalkan melalui penerapan optimalisasi informasi dan proses belajar untuk mendapatkan keunggulan yang efektif dalam sebuah pengambilan keputusan”.

Definisi Manajemen pengetahuan menurut (Padang & Sihombing, 2020), “Manajemen pengetahuan adalah kompetensi kompleks yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Manajemen Pengetahuan adalah sebuah sistem yang terdiri dari orang, proses, dan teknologi. Ketiga komponen manajemen pengetahuan tersebut saling saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan. Keberhasilan suatu organisasi atau organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada manusia. Peran manusia dalam manajemen pengetahuan tentu tidak dapat dipisahkan”.

Definisi Manajemen pengetahuan menurut (Honeycutt, 2000) Menyebutkan bahwa “Knowledge (pengetahuan) terdiri dari dua jenis, yaitu pengetahuan yang terbatinkan atau pemikiran pengetahuan (tacit knowledge) dan pengetahuan sudah terekam dan termodifikasi dalam dokumen (explicit knowledge). Tacit knowledge merupakan knowledge yang diam dalam benak manusia dalam bentuk instuisi, judgment, skill, nilai (value), dan belief yang sangat sulit diformulasikan dan dibagikan kepada orang lain. Sedangkan explicit knowledge adalah knowledge yang dapat atau sudah dikodifikasikan dalam bentuk dokumen atau bentuk wujud lainnya sehingga dapat mudah ditransfer dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media”.

**Tabel 2.1**

**Definisi Manajemen Pengetahuan menurut Para Ahli**

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Rasid F. E. T (2022)	“Manajemen pengetahuan merupakan rangkaian proses dalam penciptaan dan berbagi pengetahuan organisasi dalam memaksimalkan pencapaian target. Penerapan manajemen bidang pengetahuan diharapkan sejalan lurus dengan peningkatan penggunaan pengetahuan organisasi. Penggunaan pengetahuan dapat dioptimalkan melalui penerapan optimalisasi informasi dan proses belajar untuk mendapatkan keunggulan yang efektif dalam sebuah pengambilan keputusan”.
2	Padang & Sihombing (2020)	“Manajemen pengetahuan adalah kompetensi kompleks yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Manajemen Pengetahuan adalah sebuah sistem yang terdiri dari orang, proses, dan teknologi. Ketiga komponen manajemen pengetahuan tersebut saling saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan”.

3	Menurut (Honeycutt, 2000)	“Knowledge (pengetahuan) terdiri dari dua jenis, yaitu pengetahuan yang terbatinkan atau pemikiran pengetahuan (tacit knowledge) dan pengetahuan sudah terekam dan termodifikasi dalam dokumen (explicit knowledge). Tacit knowledge merupakan knowledge yang diam dalam benak manusia dalam bentuk instuisi, judgment, skill, nilai (value), dan belief yang sangat sulit diformulasikan dan dibagikan kepada orang lain. Sedangkan explicit knowledge adalah knowledge yang dapat atau sudah dikodifikasikan dalam bentuk dokumen atau bentuk wujud lainnya sehingga dapat mudah ditransfer dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media”.
---	---------------------------	---

*Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)*

Berdasarkan definisi Manajemen Pengetahuan menurut para ahli diatas, maka penulis mengambil definisi Manajemen pengetahuan menurut (Honeycutt, 2000). “Manajemen pengetahuan adalah suatu disiplin yang memperlakukan modal intelektual aset yang dikelola, karena konsep manajemen pengetahuan (knowledge management) pada dasarnya adalah berkembang dari kenyataan bahwa dimasa sekarang dan dimasa depan, aset utama sebuah organisasi agar mampu berkompetisi adalah aset intelektual atau pengetahuan bukan aset kapital. Banyak fungsi yang dihasilkan dari manajemen pengetahuan”.

### **2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pengetahuan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pengetahuan menurut (Kementrian Keuangan, Direktorat Jendral Perbendahraan. 2022), yaitu:

1. *People* (Manusia)

*People* merupakan orang-orang yang mempunyai pengetahuan, mengelola sistem tersebut, serta berkomitmen pada proses yang melibatkan pengetahuan untuk organisasi. Aktivitas berbagi membuat penyebaran pengetahuan bisa dibangun.

## 2. *Process* (Proses)

*Process* memastikan implementasi dari knowledge management berjalan dengan semestinya dengan cara menyelaraskan prinsip, strategi, praktik, dan proses.

## 3. *Technology* (Teknologi)

*Technology* adalah media knowledge management system yang memerlukan orang berkompeten untuk mengurusnya. Dalam proses implementasi diperlukan beragam alat untuk memfasilitasi komunikasi, konten manajemen, serta kolaborasi.

### **2.1.1.3 Indikator Manajemen Pengetahuan**

Indikator Manajemen Pengetahuan menurut Honeycutt (2005) dalam (Anggapraja, 2016) Manajemen Pengetahuan memiliki tiga indikator, yaitu:

#### 1. Pengetahuan Pribadi (*Personal knowledge*)

Pengetahuan yang di peroleh karyawan yang berupa pengalaman baik dari kejadian sehari-hari ataupun dari sumber lainnya. Pengetahuan manusia bermula pada saat orang mendapatkan ide dimana kesan tersebut muncul dari perasaan dan sistem kerja pikiran atau dengan kata lain ide itu di bentuk dengan bantuan dari memori dan imajinasi yang menambah, membagi, mengungkapkan perasaan sebenarnya.

## 2. Prosedur Pekerjaan (*Job procedure*)

Tanggung jawab atau tugas yang bersifat formal atau perintah resmi atau cara melakukan hal-hal berdasarkan pernyataan anshory selaku pihak yang mencetuskan knowledge management, salah satu bentuk konkret dari explicit knowledge adalah standar operation prosedur atau prosedur pelaksanaan dasar di buat untuk mempertahankan kualitas dari hasil kerja dan dimana-mana tugas akan semakin mudah dikerjakan.

## 3. Teknologi (*Technology*)

Salah satu elemen pokok yang terdapat pada knowledge management, dikenal sebagai media yang mempermudah penyebaran explicit knowledge. Salah satu teknologi paling mutakhir yang saat ini di gunakan oleh banyak perusahaan untuk proses penyebaran knowledge adalah internet, dimana hal ini di dasarkan pada kebutuhan untuk mengakses knowledge dan melakukan kolaborasi, komunikasi serta sharing knowledge secara “online” internet.

### **2.1.2 Pengalaman Kerja (X2)**

#### **2.1.2.1 Definisi Pengalaman Kerja**

Definisi pengalaman kerja menurut (Putra K.R.A. 2022), “Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadinya proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat memunjang dalam pengembangan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seseorang karyawan memiliki nilai sangat berharga bagi kepentingan karirnya dimasa yang akan datang”.

Definisi pengalaman kerja menurut (Eliza Haryono, 2023), “Pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam

pekerjaannya yang dapat diukur dengan lama bekerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dicapai, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan keahlian tingkat tinggi, keterampilan dan respon proaktif, untuk menciptakan produk yang lebih baik, lebih baik dalam kuantitas dan kualitas”.

Definisi pengalaman kerja menurut (Manulang, 2020) “Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya”.

**Tabel 2.2**

**Tabel Definisi Pengalaman Kerja menurut Para Ahli**

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Putra K.R.A. (2022)	“Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadinya proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan. Pengalaman seseorang karyawan memiliki nilai sangat berharga bagi kepentingan karirnya dimasa yang akan datang”.
2	Manulang (2020)	“Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya”.
3	Eliza Haryono (2023)	“Pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dengan lama bekerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dicapai, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan tingkat tinggi. keahlian. lebih keahlian, keterampilan dan respon proaktif, untuk menciptakan produk yang lebih baik, lebih baik dalam kuantitas dan kualitas.

*Sumber: Diolah peneliti (2024)*

Berdasarkan definisi Pengalaman kerja menurut para ahli diatas, maka penulis mengambil definisi Pengalaman kerja menurut (Putra K.R.A. 2022), “Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadinya proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat memunjang dalam pengembangan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seseorang karyawan memiliki nilai sangat berharga bagi kepentingan karirnya dimasa yang akan datang”.

#### **2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pengetahuan menurut Handoko (dalam Khairani, 2019), yaitu:

1. Latar belakang Pribadi

Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2. Bakat dan Minat

Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

3. Sikap dan Kebutuhan

Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.

#### 4. Kemampuan Analisis

Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.

#### 5. Keterampilan dan Kemampuan Teknik

Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

### **2.1.2.3 Indikator Pengalaman kerja**

Indikator pengalaman kerja menurut (Putra K.R.A. 2022):

#### 1. Masa Kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

#### 2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

#### 3. Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### **2.1.3 Produktivitas (Y)**

#### **2.1.3.1 Definisi Produktivitas**

Definisi Produktivitas Kerja menurut (Sukardi, 2021) “Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan”.

Definisi Produktivitas Kerja menurut (Simamora, 2004) dalam (Loerensa, 2023), “Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan output dan input yang optimal serta memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia”.

Definisi Produktivitas Kerja menurut (Siagian, dalam Budiwati & Shinuranti, 2019) “Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk memperoleh sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, maka dari itu suatu produktivitas kerja pada karyawan dapat dikatakan tercapai apabila karyawan dapat melakukannya dengan maksimal diiringi juga dengan kinerja hingga dapat menghasilkan suatu Produk kerja yang maksimal”.

Tabel 2.3

## Definisi Produktivitas menurut Para Ahli

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Sukardi, (2021)	“Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan”.
2	(Simamora, 2004) dalam (Loerensa, 2023)	“Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan output dan input yang optimal serta memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia”.
3	Siagian, dalam Budiwati & Shinuranti, (2019)	“Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk memperoleh sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, maka dari itu suatu produktivitas kerja pada karyawan dapat dikatakan tercapai apabila karyawan dapat melakukannya dengan maksimal diiringi juga dengan kinerja hingga dapat menghasilkan suatu Produk kerja yang maksimal”.

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan definisi Produktivitas menurut para ahli diatas, maka penulis mengambil definisi Manajemen pengetahuan menurut (Simamora, 2004) dalam (Loerensa, 2023), produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan

output dan input yang optimal serta memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia.

### **2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas menurut (Chrissila Jessica, 2020):

#### **1. Tingkat Keterampilan**

Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen serta ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### **2. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi**

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Hubungan antara atasan dan bawahan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut dalam suatu situasi dalam suatu perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja.

#### **3. Manajemen produktivitas**

Merupakan manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai sumber dan sistem kerja untuk mencapai produktivitas. Produktivitas karyawan di antaranya dipengaruhi oleh adanya pemberian motivasi dengan memberikan kompensasi (gaji), tunjangan kesejahteraan, dan peningkatan kualitas serta kemampuan karyawan.

### **2.1.3.3 Indikator Produktivitas**

Indikator Produktivitas menurut (Henry Simamora, 2004) dalam (Loerensa, 2023), yaitu:

1. Kuantitas kerja

Berapa banyak tugas yang bisa diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu yang telah ditentukan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja seorang karyawan merujuk pada kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Semakin baik kualitas kerja seorang karyawan, maka tingkat produktivitasnya juga akan semakin tinggi.

3. Ketepatan Waktu

Jika seorang karyawan dapat memaksimalkan waktu pengerjaan tugasnya dan tetap melakukan aktivitas lainnya, hal ini dapat memengaruhi produktivitasnya. Apabila karyawan tersebut dapat mencapai target ketepatan

waktu yang baik dalam kinerjanya, maka hal tersebut juga akan berdampak positif pada produktivitasnya

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk table:

**Tabel 2.4**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1	Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022).	Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.  <b>Metode:</b> analisis regresi linier berganda  <b>Sampel:</b>  45 Responden	Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas, Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas, dan Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Uji simultan menunjukkan bahwa pengawasan, pengalaman kerja, dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas	<b>Persamaan:</b> Terdapat kesamaan yaitu mengukur variable Pengalaman kerja terhadap Produktivitas .  <b>Perbedaan:</b>  Peneliti tidak menggunakan variable Pengawasa dan variable Kualitas kehidupan kerja.

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
2	Tjahjawati, S. S., & Firmansyah, Y. (2020).	Pengaruh Motivasi Kerja dan Knowledge Management Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi Sepatu dan Sandal XYZ Bandung.  <b>Metode:</b> Metode Verifikasi	Motivasi kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 14,9%, Manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja sebesar 5,3%. Motivasi kerja dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan sebesar 16,81%.	<b>Persamaan:</b> Terdapat kesamaan yaitu mengukur variable Manajemen pengetahuan terhadap Produktivitas  <b>Perbedaan:</b> Peneliti tidak menggunakan variable Motivasi kerja
No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
3	Astuti, N. I., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023).	Pengaruh Knowledge dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja di Kantorwilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.  <b>Metode:</b> Proportioned stratified random sampling  <b>Sampel:</b> 113 Responden	<i>Knowledge management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau, Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau	<b>Persamaan:</b> Terdapat kesamaan yaitu mengukur variable Manajemen pengetahuan terhadap Produktivitas  <b>Perbedaan:</b> Peneliti tidak menggunakan variable Pelatihan
No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
4	Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan.  <b>Metode:</b> Analisis Linear Berganda  <b>Sampel:</b> 82 Responden	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	<b>Persamaan:</b> Terdapat kesamaan yaitu mengukur variable Pengalaman kerja terhadap Produktivitas  <b>Perbedaan:</b> Peneliti tidak menggunakan variable Motivasi Kerja

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
5	Haras, M. I., Kirana, K. C., & Subiyanto, E. D. (2023).	Pengaruh Knowledge Management dan Job Experience terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai Variable Intervening.  <b>Metode:</b> uji reliabilitas dan uji validitas  <b>Sampel:</b> 75 Responden	Knowledge management, Job experience dan Motivasi secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan	<b>Persamaan:</b> Variabel X1, X2 dan Y yang digunakan peneliti sama dengan variable yang digunakan Peneliti terdahulu  <b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu menggunakan 3 variabel X sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel X
No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
6	Nangoy, N. M., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2020).	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado  <b>Metode:</b> uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda  <b>Sampel:</b> 85 responden	Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja	<b>Persamaan:</b> Terdapat kesamaan yaitu mengukur variable Pengalaman kerja terhadap Produktivitas  <b>Perbedaan:</b> Peneliti tidak menggunakan variable Motivasi kerja dan Stres kerja

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang efektif dapat menjelaskan secara teoretis hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Ini merupakan model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori terkait dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dengan demikian, kerangka berpikir ini

berfungsi sebagai penjelasan sementara untuk fenomena-fenomena yang menjadi objek penelitian, berdasarkan teori yang telah dipelajari oleh peneliti.

Sumber daya manusia bisa menjadi aset utama perusahaan karena memberikan kontribusi signifikan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika dikelola dengan baik, sumber daya manusia juga dapat menjadi inti kesuksesan perusahaan, memungkinkan semua potensi yang ada guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pada intinya, sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan. Beberapa aspek sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas yaitu manajemen pengetahuan dan pengalaman kerja.

Manajemen pengetahuan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Dengan mengelola pengetahuan secara sistematis, dapat menyimpan, berbagi, dan memanfaatkan informasi serta pengalaman berharga untuk menyusun kebijakan yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Manajemen pengetahuan juga membantu dalam mengakses dan menggunakan informasi secara tepat waktu, sehingga mampu memberikan solusi yang lebih cepat dan tepat. Selain itu, dengan adanya manajemen pengetahuan dapat meminimalkan kesalahan yang berulang dan meningkatkan inovasi.

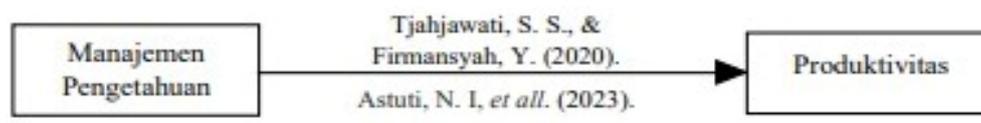
Pengalaman kerja dapat memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika pasar tenaga kerja, regulasi ketenagakerjaan, serta kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor. Dengan pengalaman ini, pegawai dapat mengembangkan keterampilan analitis dan manajerial untuk merancang dan mengimplementasikan

kebijakan yang efektif dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan, seperti pengangguran dan ketidakcocokan keterampilan. Selain itu, pengalaman ini juga membuka peluang untuk membangun jaringan profesional yang luas, yang dapat membantu dalam koordinasi antar lembaga dan penyedia layanan ketenagakerjaan, serta meningkatkan kapasitas dalam memberikan pelayanan yang responsif dan tepat sasaran kepada masyarakat.

Produktivitas berperan langsung dalam peningkatan kualitas pelayanan publik dan efisiensi operasional. Dengan tingkat produktivitas yang tinggi, Dinas Ketenagakerjaan dapat lebih cepat dan tepat dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan, seperti penempatan tenaga kerja, pelatihan, serta penanganan keluhan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan masyarakat, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih kompetitif. Selain itu, produktivitas yang optimal membantu dalam penggunaan sumber daya secara efektif, sehingga dapat mendukung keberlanjutan program-program ketenagakerjaan.

### **2.2.1 Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X1) terhadap Produktivitas (Y)**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tjahjawati, S. S. (2020), menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan manajemen pengetahuan terhadap produktivitas kerja. Juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Astuti, N. I., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). Menyebutkan bahwa Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.



Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

**Gambar 2.1**

### **Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Produktivitas**

#### **2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y)**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022), menyebutkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Nangoy M.N (2020), menyebutkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.



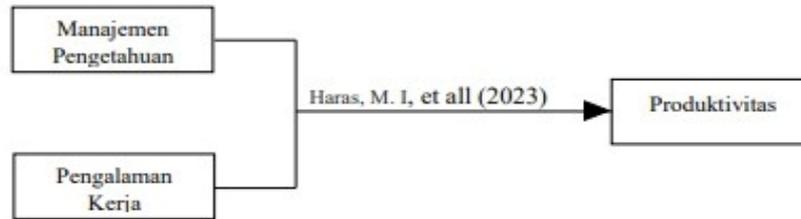
Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

**Gambar 2.2**

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas**

#### **2.2.3 Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y)**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Haras, M. I., Kirana, K. C., & Subiyanto, E. D. (2023), menyebutkan bahwa terdapat pengaruh Knowledge Management dan Job Experience terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai *Variable Intervening*.



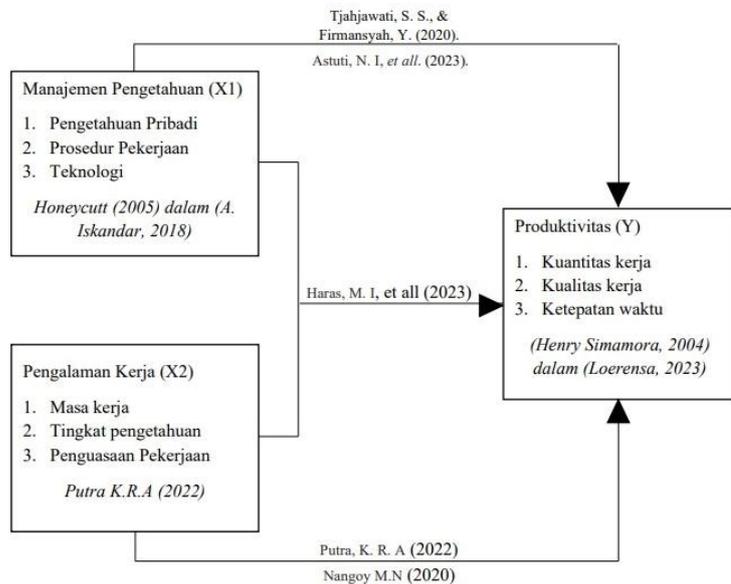
Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

**Gambar 2.3**

**Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas**

**2.2.4 Paradagima Penelitian**

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari Manajemen Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas:



Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

**Gambar 2.4**

**Paradigma Penelitian**

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan model penelitian yang berdasarkan dari kajian Pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian:

H1: Diduga Manajemen Pengetahuan berpengaruh secara parcial terhadap Produktivitas Pelayanan Pelatihan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

H2: Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh secara parcial terhadap Produktivitas Pelayanan Pelatihan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

H3: Diduga Manajemen Pengetahuan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Pelayanan Pelatihan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung