

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjelaskan mengenai pengertian-pengertian yang mendasari dari Manajemen Pengetahuan, motivasi intrinsik, kompetensi dan kinerja dengan mengambil beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.1.1 Manajemen Pengetahuan

Dewasa ini pengetahuan (knowledge) merupakan dasar dari efektivitas dan efisiensi operasi bisnis perusahaan yang juga menjadi pendukung daya saing perusahaan dalam berkompetisi. Sifat dari pengetahuan yang masih implisit dan dimiliki oleh individu-individu perusahaan tersebut dapat saja hilang dari lingkungan perusahaan dikarenakan oleh mutasi kerja atau pindah kerja ke perusahaan lain yang menjadi kompetitor. Maka jika sebuah perusahaan kehilangan pengetahuan tersebut akan menjadi sebuah kerugian yang sangat besar. Oleh karena itulah sebuah manajemen pengetahuan perlu diterapkan dalam setiap perusahaan baik bisnis maupun tidak agar setiap pengetahuan yang dimiliki oleh entitas perusahaan terakomodasi secara tepat dan dapat dimanfaatkan di kemudian hari.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Pengetahuan

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2011) pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, kepandaian akan suatu hal. Menurut Praharsi (2016)

menjelaskan bahwa pengetahuan manajemen atau *knowledge management* adalah suatu langkah-langkah sistematis dalam mengelola aset intelektual/pengetahuan dan berbagai informasi dari individu/perorangan (personal) dan organisasi untuk menciptakan keunggulan dalam bersaing dan memaksimalkan nilai tambah serta inovasi. Berbeda dengan aset manajemen yang terlihat fisiknya atau tangible, maka manajemen pengetahuan berfokus pada pengelolaan hal-hal yang bersifat intangible atau tak terlihat seperti informasi, dan pengetahuan. Pengelolaan manajemen pengetahuan secara perorangan merupakan hal yang sering dilakukan bahkan tanpa disadari, sebagai contoh yaitu pada saat menyimpan file dalam folder-folder tertentu kemudian mengakses file tersebut pada waktu yang berlainan tetapi perlu waktu yang lama untuk mendapatkan file tersebut. Hal ini menjadi cermin bagaimana tingkat pengelolaan pengetahuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Diharapkan, dengan adanya manajemen pengetahuann, pengetahuan yang sudah ada atau belum ada di organisasi maupun perorangan bisa dikelola atau ditingkatkan dengan baik untuk mencapai kinerja yang sangat memuaskan.

Manajemen pengetahuan merupakan bentuk pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi (Harmen dan Darma, 2018). Manajemen pengetahuan merupakan formalisasi dan akses ke pengalaman, pengetahuan dan keahlian yang menciptakan kemampuan baru yang memungkinkan kinerja yang unggul, mendorong inovasi dan meningkatkan nilai pelanggan (Khan, 2021).

Alfiah *et.al* (2021) berpendapat manajemen pengetahuan merupakan serangkaian pengetahuan yang dapat diidentifikasi dan diciptakan untuk

dikontribusikan didalam suatu organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Dalkir (2011) manajemen pengetahuan adalah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang dan inovasi.

Dari definisi yang sudah disebutkan para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah proses mengidentifikasi, pengumpulan guna mendorong pengguna pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi, menghadapi situasi yang baru dan tidak terduga sehingga dapat terciptanya hasil kinerja yang lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 2.1
Definisi Manajemen Pengetahuan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Manajemen Pengetahuan
1	2021	Khan	Formalisasi dan akses ke pengalaman, pengetahuan dan keahlian yang menciptakan kemampuan baru yang memungkinkan kinerja yang unggul, mendorong inovasi dan meningkatkan nilai pelanggan
2	2021	Alfiah <i>et.al</i>	serangkaian pengetahuan yang dapat diidentifikasi dan diciptakan untuk dikontribusikan didalam suatu organisasi perusahaan
3	2018	Harmen dan Darma	Manajemen pengetahuan merupakan bentuk pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi
4	2016	Praharsi	Suatu langkah-langkah sistematis dalam mengelola asset intelektual/pengetahuan dan berbagai informasi dari individu/perorangan (personal) dan organisasi untuk menciptakan keunggulan dalam bersaing dan memaksimalkan nilai tambah serta inovasi.
5	2011	Dalkir	Manajemen pengetahuan adalah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang dan inovasi

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2.1 pendapat para ahli diatas, maka pendapat Praharsi (2016) yang digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Linesia Adofa Lestari.

2.1.1.2 Jenis Manajemen Pengetahuan

Menurut Nawawi (2012:62) menyebutkan bahwa jenis manajemen pengetahuan yaitu terbagi dua, pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit. Pengetahuan tacit adalah pengetahuan yang ada dalam diri seseorang yang diperolehnya melalui pengalaman dan pekerjaan, sedangkan pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang sudah direkam dan didokumentasikan, sehingga lebih mudah didistribusikan dan dikelola.

2.1.1.3 Manfaat Manajemen Pengetahuan

Menurut Dalkir (2011:25) menyebutkan bahwa manfaat manajemen pengetahuan dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Individual
 - a. Membantu orang melakukan pekerjaannya, menghemat waktu melalui pengambilan keputusan yang lebih baik dan sebagai pemecahan masalah.
 - b. Membangun rasa terhadap keterikatan sebagai komunitas dalam organisasi.
 - c. Membantu orang agar tetap up to date.
 - d. Memberikan tantangan dan peluang untuk berkontribusi.
2. Komunitas

- a. Mengembangkan keterampilan profesional.
- b. Mempromosikan *peer-to-peer* mentoring.
- c. Memfasilitasi jaringan dan kolaborasi yang lebih efektif.
- d. Mengembangkan kode etik profesi yang harus diikuti oleh anggotanya.
- e. Mengembangkan suatu bahasa yang umum.

3. Organisasi

- a. Membantu mengarahkan strategi.
- b. Memecahkan masalah dengan lebih cepat.
- c. Menyerap best practices.
- d. Meningkatkan pengetahuan yang tertanam pada produk dan layanan.
- e. Meningkatkan ide dan kesempatan untuk berinovasi.
- f. Memungkinkan organisasi untuk berkompetisi dengan lebih baik.
- g. Membangun memori bagi organisasi.

2.1.1.4 Elemen Manajemen Pengetahuan

Ada tiga elemen penting yang saling berkaitan saat ingin menerapkan manajemen pengetahuan, Alvin Sholeh (2011) yaitu:

1. *People*, sebagai pelaku dari proses pengetahuan
2. *Process*, memastikan bahwa manajemen pengetahuan dibutuhkan dalam proses bisnis.
3. *Technology*, alat pendukung dari proses pengetahuan.

2.1.1.5 Indikator Manajemen Pengetahuan

Menurut Praharsi (2016) pengetahuan manajemen memiliki empat indikator yaitu sebagai berikut ini:

1. Identifikasi pengetahuan

Identifikasi masalah adalah kegiatan mencari, menemukan, mengumpulkan, meneliti, mendaftarkan, mencatat data dan informasi dari suatu pengetahuan.

2. Penciptaan pengetahuan

Ini merupakan bagian dari proses menghasilkan suatu pengetahuan baru setelah mengidentifikasi pengetahuan.

3. Berbagi pengetahuan

Suatu kegiatan dalam memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

4. Penggunaan pengetahuan

Sejauh mana suatu pengetahuan dapat digunakan dan dimanfaatkan sebaik-baiknya dalam melaksanakan pekerjaan maupun dalam memecahkan sebuah masalah.

Tabel 2.2
Indikator Manajemen Pengetahuan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Manajemen Pengetahuan
1.	2016	Praharsi	Identifikasi pengetahuan, Penciptaan pengetahuan, Berbagi pengetahuan dan Penggunaan pengetahuan

Kesimpulan Indikator Manajemen Pengetahuan:

Identifikasi pengetahuan, Penciptaan pengetahuan, Berbagi pengetahuan dan Penggunaan pengetahuan

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2.2 pendapat ahli mengenai manajemen pengetahuan, Penulis menggunakan indikator Praharisi (2016) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Linesia Adofa Lestari. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Praharisi diantaranya penciptaan pengetahuan. Hal ini dibuktikan dengan fenomena masih terdapat karyawan yang tidak melakukan introspeksi kembali akan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator ini dijadikan sebagai acuan yang digunakan dalam penelitian di PT. Linesia Adofa Lestari.

2.1.2 Motivasi Intrinsik

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg (2009) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Motivasi merupakan elemen yang sangat penting untuk memperbaiki atau mengevaluasi produktivitas kerja, setiap karyawan perlu juga memiliki pengertian tentang bagaimana motivasi intrinsik berkaitan dengan kepuasan dan sistem penghargaan yang jelas. Memahami kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dapat menjadi kunci dasar untuk memperbaiki atau mengevaluasi produktivitas kerja

disuatu perusahaan (Puspitasari, 2019). Ia juga menyatakan bahwa motivasi intrinsik sebagai salah satu dorongan yang terdapat dalam diri seorang individu untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu atau self-interest individu tersebut. Salah satu yang menjadi motivasi di dalam diri seseorang untuk bekerja adalah karena adanya kebutuhan pada dirinya sendiri, dan dimungkinkan setiap pribadi memiliki kebutuhan yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Potu *et.al* (2021) mengatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut. Menurut Umar *et.al* (2022) motivasi intrinsik adalah motivasi yang paling kuat karena tertanam langsung di dalam diri seseorang yang membuat individu tersebut sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Neghe *et.al* (2018) Motivasi intrinsik adalah dorongan dalam diri seseorang dalam usahanya memenuhi keinginan, maksud dan tujuan. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah suatu alasan atau motif seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa bantuan alasan apapun dari luar dirinya untuk mencapai tujuan tertentu.

Tabel 2.3
Definisi Motivasi Intrinsik

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Motivasi Intrinsik
1	2022	Umar <i>et.al</i>	motivasi intrinsik adalah motivasi yang paling kuat karena tertanam langsung di dalam diri

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Motivasi Intrinsik
			seseorang yang membuat individu tersebut sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat dalam melakukan suatu pekerjaan
2	2021	Potu <i>et.al</i>	motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut
3	2019	Puspita sari	Motivasi merupakan elemen yang sangat penting untuk memperbaiki atau mengevaluasi produktivitas kerja, setiap karyawan perlu juga memiliki pengertian tentang bagaimana motivasi intrinsik berkaitan dengan kepuasan dan sistem penghargaan yang jelas. Memahami kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dapat menjadi kunci dasar untuk memperbaiki atau mengevaluasi produktivitas kerja disuatu perusahaan
4	2018	Neghe <i>et.al</i>	Dorongan dalam diri seseorang dalam usahanya memenuhi keinginan, maksud dan tujuan. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.
5	2018	Herzberg	Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2.3 pendapat para ahli diatas, maka pendapat Herzberg (2009) yang digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Linesia Adofa Lestari.

2.1.2.2 Faktor Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2021) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut, faktor intrinsik yaitu :

- a. Adanya hasrat dan keinginan berhasil,
- b. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar,
- c. Adanya harapan dan cita-cita masa depan,

- d. Adanya penghargaan dalam belajar,
- e. Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar,
- f. Adanya lingkungan belajar yang kondusif

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibagi menjadi dua yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Intrinsik

Herzberg (2009), menyebutkan terdapat 6 indikator motivasi intrinsik yang meliputi :

1. Prestasi

Bahwasanya seseorang harus mempunyai pencapaian yang ingin ia raih.

2. Pengakuan

pengakuan adalah mengakui diri sendiri bahwasanya dia mampu dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Tanggung jawab

Rasa tanggung jawab yang dia miliki akan suatu pekerjaan atau posisi yang sedang diemban.

4. Kemajuan

Rasa ingin berkembang dan ingin menjadi lebih baik lagi.

5. Bekerja sendiri

Seseorang harus melakukan sesuatu karena berasal dari diri sendiri tanpa paksaan atau tuntunan orang lain.

Tabel 2.4
Indikator Motivasi Intrinsik

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Motivasi Intrinsik
1.	2009	Herzberg	Prestasi, Pengakuan, Tanggung jawab, Kemajuan, dan Bekerja sendiri
Kesimpulan Indikator Motivasi Intrinsik:			
Prestasi, Pengakuan, Tanggung jawab, Kemajuan, dan Bekerja sendiri			

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2.4 pendapat ahli mengenai motivasi intrinsik, Penulis menggunakan indikator Herzberg (2009) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Linesia Adofa Lestari. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Herzberg diantaranya pengakuan. Hal ini dibuktikan dengan fenomena yang masih ada beberapa karyawan tidak mengakui bahwa mereka berhak atas posisi pekerjaan mereka sekarang. Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator ini dijadikan sebagai acuan yang digunakan dalam penelitian di PT. Linesia Adofa Lestari.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Definisi Kompetensi

Sugiyanto dan Santoso (2018) menyebutkan bahwa kompetensi dapat menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Dengan demikian pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mendapatkan kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia yang meningkat

Menurut Agustian (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang

dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Faizal *et.al* (2018) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (kinerja), baik itu pengetahuan, keterampilan, sikap ataupun motive, yang akan mempengaruhi pada kinerja seseorang. Sedangkan menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang memiliki kemampuan dengan dilandasi keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 2.5
Definisi Kompetensi

NO	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompetensi
1	2018	Agustian	kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
2	2018	Sugiyanto & Santoso	kompetensi juga dapat menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu

NO	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompetensi
			dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Dengan demikian pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mendapatkan kepuasan kerja dan kinerja SDM yang meningkat
3	2018	Faizal <i>et.al</i>	karakteristik individu yang mendasari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (kinerja), baik itu pengetahuan, keterampilan, sikap maupun motive, yang akan mempengaruhi pada kinerja seseorang
4	2016	Wibowo	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja.

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka pendapat Sugiyanto & Santoso (2018) yang digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Linesia Adofa Lestari.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kompetensi

Latief R (2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan dalam diri seseorang sangat mempengaruhi tindakan nya. Seperti inovasi, ketika seseorang yakin bahwa mereka memiliki inovasi maka akan lahir sebuah inovasi sungguhan yang akan keluar dari idenya.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari,

dipraktikkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik

Kepribadian Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak

menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

2.1.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut Sugiyanto & Santoso (2018) ada enam indikator kompetensi, antara lain:

1. Pengetahuan

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai

pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Sikap

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

5. Minat

Keadaan seseorang menaruh perhatian pada sesuatu, yang disertai dengan keinginan untuk mengetahui, memiliki, mempelajari, dan membuktikan. Minat terbentuk setelah diperoleh informasi tentang objek atau kemauan, disertai dengan keterlibatan perasaan terarah pada objek kegiatan tertentu, dan terbentuk oleh lingkungan.

Tabel 2.6
Indikator Kompetensi

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kompetensi
1.	2018	Sugiyanto & Santoso	Pemahaman, kemampuan atau keterampilan, sikap dan minat.
Kesimpulan Indikator Kompetensi: pemahaman, kemampuan atau keterampilan, sikap dan minat.			

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2.6 pendapat ahli mengenai kompetensi, Penulis menggunakan indikator Sugiyanto & Santoso (2018) dimana yang memiliki

beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Linesia Adofa Lestari. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Sugiyanto & Santoso diantaranya adalah sikap, akan dalam penelitian ini indikator pengetahuan tidak digunakan, dikarenakan sudah terdapat manajemen pengetahuan sebagai variabel dalam penelitian ini. Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator ini dijadikan sebagai acuan yang digunakan dalam penelitian di PT. Linesia Adofa Lestari.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Narimawati *et.al* (2022) Mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Adapun Menurut Effendy (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan Hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang didalam suatu organisasi, dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat, Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan

sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah organisasi. Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Wulantika (2018) Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kemampuan karyawan menjalankan tugasnya dan memiliki kewajiban kepada organisasi tempat mereka bernaung. Sedangkan menurut Rizaldi (2021) Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Tabel 2.7
Definisi Kinerja Karyawan

NO	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1	2022	Narimawati <i>et al</i>	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi

NO	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
			dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.
2	2021	Rizaldi	Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.
3	2018	Effendy	kinerja merupakan Hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang didalam suatu organisasi, dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat, Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah organisasi.
4	2018	Wulantika	Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kemampuan karyawan menjalankan tugasnya dan memiliki kewajiban kepada organisasi tempat mereka bernaung.
5	2016	Robbins	kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2.7 pendapat para ahli diatas, maka pendapat Robbins (2016) yang digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Linesia Adofa Lestari.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah tanggung jawab individu untuk melakukan pekerjaan yang meliputi bakat, minat, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Menurut Mahmudi (2005) dalam Dharmawan (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- a. Faktor individual, seperti: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, seperti: semangat dan arahan dari atasan.
- c. Faktor tim, seperti : semangat yang diberikan oleh teman atau rekan kerja dan kepercayaan terhadap sesama rekan kerja.
- d. Faktor sistem, seperti: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.
- e. Faktor kontekstual (situasional), seperti: tekanan dan perubahan dari lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4.3 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:22) Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut
5. Melakukan rencana tindakan tersebut
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam variabel kinerja karyawan terdapat Indikator yang menjadi bahan penilaian kinerja karyawan. Robbins (2016:260) indikator kinerja yaitu alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektivitas

Efektivitas yang dimaksud merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan atau pengawas.

Tabel 2.8
Indikator Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja Karyawan
1.	2016	Robbins	Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.
Kesimpulan Indikator Kinerja Karyawan:			
Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian			

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2.8 mengenai indikator kinerja karyawan, Penulis menggunakan indikator Robbins (2016:260) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Linesia Adofa Lestari. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Robbins diantaranya adalah kemandirian. Hal ini dibuktikan dengan fenomena yang masih ada beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator ini dijadikan sebagai acuan yang digunakan dalam penelitian di PT. Linesia Adofa Lestari.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.9
Tabel penelitian terdahulu

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Muhamad Akbar Umar,	Judul: pengaruh motivasi intrinsik, kompetensi	Motivasi intrinsik	Persamaan: menggunakan motivasi

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
	Meutia, Heriani (2022)	<p>relasional, kompetensi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bappeda kabupaten bima.</p> <p>Metode: Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal (causality) dengan jumlah populasi sebanyak 65 pegawai.</p>	<p>berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Bima, Kompetensi komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Bima;</p>	<p>intrinsik dan kompetensi sebagai variabel X, dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel Y</p> <p>Perbedaan: lokasi penelitian berbeda, tidak memakai variabel manajemen pengetahuan sebagai variabel X</p>
2	Nicholas Tan dan M. Tony Nawawi (2021)	<p>Judul: pengaruh manajemen pengetahuan, kompetensi, dan pengalaman kerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi terhadap kinerja pegawai di jakarta utara</p> <p>Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik non-probability sampling sebanyak 57 sample. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan, dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta utara yang terakhir bahwa Motivasi kerja juga tidak berpengaruh positif dalam menghubungkan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.</p>	<p>Persamaan: menggunakan Manajemen Pengetahuan, motivasi dan kompetensi sebagai variabel X, dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel Y</p> <p>Perbedaan: lokasi penelitian berbeda, variabel motivasi intrinsik lebih mengerucut</p>

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
3	Nurul Alfiyah, Muhamad Azis Firdaus, Jani Subakti, dan Dudung Abdul Syukur (2021)	<p>Judul: Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik non-probability sampling sebanyak 55 sample. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan, dan Motivasi terdapat pengaruh kuat dan signifikan.</p>	<p>Persamaan: menggunakan Manajemen Pengetahuan, motivasi sebagai variabel X, dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel Y</p> <p>Perbedaan: lokasi penelitian berbeda, variabel motivasi intrinsik lebih mengerucut dan tidak menggunakan variabel kompetensi</p>
4	Ignatius Soni Kurniawan, Annisa Rahmadani (2020)	<p>Judul: peran motivasi intrinsik dalam pengaruh komitmen afektif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan disabilitas</p> <p>Metode: Penelitian menggunakan metode kuantitatif yang menerapkan prinsip objektivitas dengan menyebar kuesioner sebanyak 82 karyawan disabilitas</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Temuan menunjukkan ada peran mediasi motivasi intrinsik pada pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Ditemukan juga kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa dimediasi oleh motivasi intrinsik.</p>	<p>Persamaan: menggunakan motivasi intrinsik dan kompetensi sebagai variabel X, dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel Y</p> <p>Perbedaan: lokasi penelitian berbeda, tidak memakai variabel manajemen pengetahuan sebagai variabel X</p>
5	Rofiaty, Try Noviyanti, Angga Dwi Mulyanto (2020)	<p>Judul: Pengaruh Knowledge Management Terhadap Inovasi, Implementasi Strategi dan Kinerja Organisasi (Studi Pada RS Lavalette Malang)</p> <p>Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan responden diambil dari seluruh karyawan RS Lavalette, yang diambil</p>	<p>Knowledge Management berpengaruh terhadap inovasi dan implementasi strategi, namun inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil menarik</p>	<p>Persamaan: menggunakan manajemen pengetahuan sebagai variabel X, dan kinerja sebagai variabel Y</p> <p>Perbedaan: lokasi penelitian berbeda, tidak memakai variabel kompetensi dan motivasi intrinsik sebagai variabel X, tidak memakai variabel</p>

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		menggunakan metode survei langsung dengan instrumen angket. Dengan populasi sebanyak 172 orang	dari penelitian ini adalah bukti bahwa pengaruh Knowledge Management secara langsung terhadap kinerja organisasi lebih kecil nilainya dibanding pengaruhnya terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh implementasi strategi	inovasi sebagai variabel Y
6	Rosmaini, Hasrudy Tanjung (2019)	<p>Judul: Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Metode: .Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap	<p>Persamaan: menggunakan motivasi intrinsik dan kompetensi sebagai variabel X, dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel Y</p> <p>Perbedaan: lokasi penelitian berbeda, tidak memakai variabel manajemen pengetahuan sebagai variabel X</p>

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
			kinerja pegawai.	
7	Sri Murniyanti (2019)	<p>Judul: Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa</p> <p>Metode: deskriptif dan kuantitatif dengan analisis data yang digunakan meliputi rumus korelasi product moment. Dengan populasi sebanyak 200 orang dan sampel sebanyak 50 orang</p>	Berdasarkan hubungan antara variabel Motivasi Intrinsik dengan variabel Kinerja Karyawan adalah kuat. Hubungan positif artinya terjadi hubungan antara variabel Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Karyawan, apabila Motivasi Intrinsik sesuai dengan Kinerja Karyawan akan semakin maksimal.	<p>Persamaan: menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel X</p> <p>Perbedaan: tidak memakai manajemen pengetahuan, kompetensi sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y</p>
8	Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018)	<p>Judul: pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)</p> <p>Metode: . Penelitian ini menggunakan metode deskriptif –kausal. Dengan menggunakan 63 sampel secara acak</p>	kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.	<p>Persamaan: menggunakan Kompetensi X,</p> <p>Perbedaan: lokasi penelitian berbeda, tidak memakai variabel manajemen pengetahuan dan motivasi intrinsik sebagai variabel X, dan kinerja karyawan sebagai variabel Y</p>
9	Ahmad Sahas Nur Falah Arik Prasetya (2017)	<p>Judul: pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt semen indonesia persero tbk)</p>	knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.	<p>Persamaan: menggunakan manajemen pengetahuan sebagai variabel X, dan kinerja sebagai variabel Y</p> <p>Perbedaan: lokasi penelitian berbeda, tidak</p>

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		<p>Metode: . Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (Explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 99 orang yang merupakan karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk, Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis path</p>		memakai variabel kompetensi dan motivasi intrinsik sebagai variabel X
10	Miftahol Arifin (2016)	<p>Judul: pengaruh knowledge management, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>Metode: Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan Ordinary Least Square metode (OLS) dengan populasi sebanyak 44 karyawan</p>	Berdasarkan hasil analisis data penelitian, dapat diketahui bahwa Knowledge management, kompetensi, motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta	<p>Persamaan: menggunakan Manajemen Pengetahuan, motivasi dan kompetensi sebagai variabel X, dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel Y</p> <p>Perbedaan: lokasi penelitian berbeda, variabel motivasi intrinsik lebih mengerucut</p>

Sumber: Data diolah (2022)

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan aktor yang menjalankan tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga bisa menjadi pusat keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik agar semua potensi sumber daya manusia yang tersedia dalam perusahaan dapat memberikan

kinerja yang semaksimal mungkin guna mewujudkan visi dan misi serta tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui banyak faktor salah satunya melalui Manajemen Pengetahuan, Motivasi Intrinsik dan Kompetensi.

Manajemen pengetahuan memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan karena pengetahuan adalah suatu informasi pada akhirnya menjadi basis penting di dalam jantung dunia kerja modern saat ini. Dalam upaya meningkatkan pengetahuan tentunya harus didukung dengan pemberian pendidikan dan pelatihan teknologi untuk menambahkan pengetahuan manajemen pegawai agar tercapainya kinerja yang maksimal. Salah satu bukti nyata teknologi yang digunakan saat ini adalah *material handling* yang sudah menggunakan mesin-mesin yang dikerjakan oleh perusahaan. Manajemen pengetahuan tentunya akan menjadi kunci dalam pengembangan sumber daya manusia di PT. Linesia Adofa Lestari. Jika karyawan yang ada pada PT. Linesia Adofa Lestari mempunyai manajemen pengetahuan yang baik, tentu mereka akan menciptakan pengetahuan-pengetahuan baru dalam bekerja supaya menciptakan cara kerja yang lebih efektif dan efisien serta senantiasa siap bersaing dengan para kompetitornya. Motivasi intrinsik memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan karena motivasi intrinsik sendiri memiliki peran penting didalam diri sumber daya manusia itu sendiri. Jika seorang karyawan memiliki motivasi intrinsik yang kuat, mereka akan melakukan segala sesuatu tanpa paksaan dari pihak luar atau bekerja dengan sendirinya dengan semaksimal mungkin. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik yang kuat juga mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat, ini secara tidak langsung ini akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal juga. Komitmen memiliki

keterkaitan dengan kinerja karyawan karena komitmen yang tinggi akan ditunjukkan dengan loyalitas seorang karyawan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Jika karyawan PT. Linesia Adofa Lestari memiliki pengetahuan yang luas yang akan berdampak pada tingginya manajemen pengetahuan seseorang. Seorang karyawan yang berkompeten juga memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, ini menghasilkan motivasi dalam diri mereka yang akan menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin untuk perusahaan.

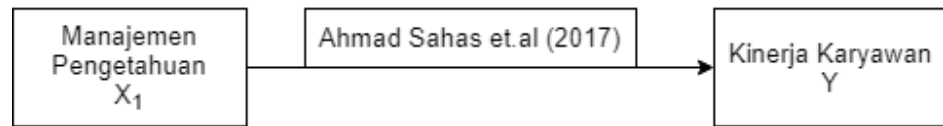
2.2.1 Teori Keterkaitan

Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak antara variabel Manajemen Pengetahuan, Motivasi Intrinsik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sahas *et.al* (2017) yang berjudul pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (studi pada karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Knowledgemanagement* memberikan manfaat pada perusahaan konstruksi dan industri manufaktur yang berperan sebagai manajemen pengetahuan proyek sehingga tercapai kinerja perusahaan pada efektifitas penggunaan alat-alat kerja proyek, sistem pendokumentasian, dan perbaikan berkala pada perencanaan

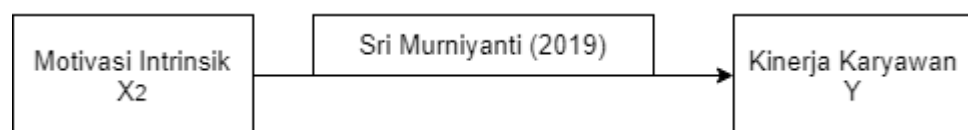
proyek lanjutan. Hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.



Gambar 2.1

2.2.3 P Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sri Murniyanti (2019) yang berjudul “pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa” menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan. Karyawan bisa dikatakan sebagai aset perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan karyawan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dari karyawan adalah dengan pemenuhan atas faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa memiliki pengaruh secara signifikan.

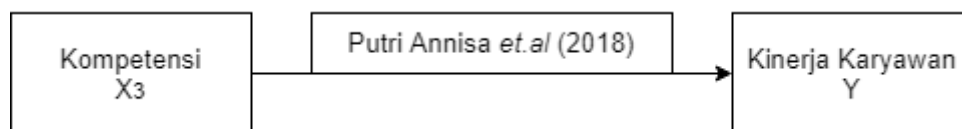


Gambar 2.2

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Putri Annisa *et.al* (2018) dengan judul “pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan(Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)” mengatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Oleh karena itu, kompetensi yang baik dan bagus dimiliki karyawan sehingga dalam menjalankan pekerjaan tersebut merupakan hal yang harus dilakukan untuk perusahaan secara sistematis dan transparan untuk menjaga kinerja. Artinya semakin baik sistem dan kriteria kompetensi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya ketika sistem dan kriteria kompetensi kurang baik dan jelas maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

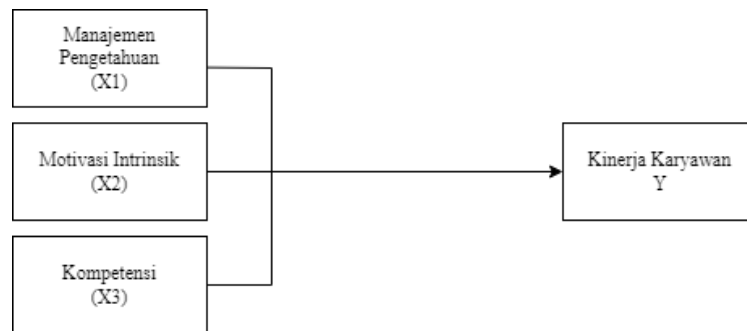


Gambar 2.3
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

2.2.5 Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Motivasi Intrinsik Dan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan

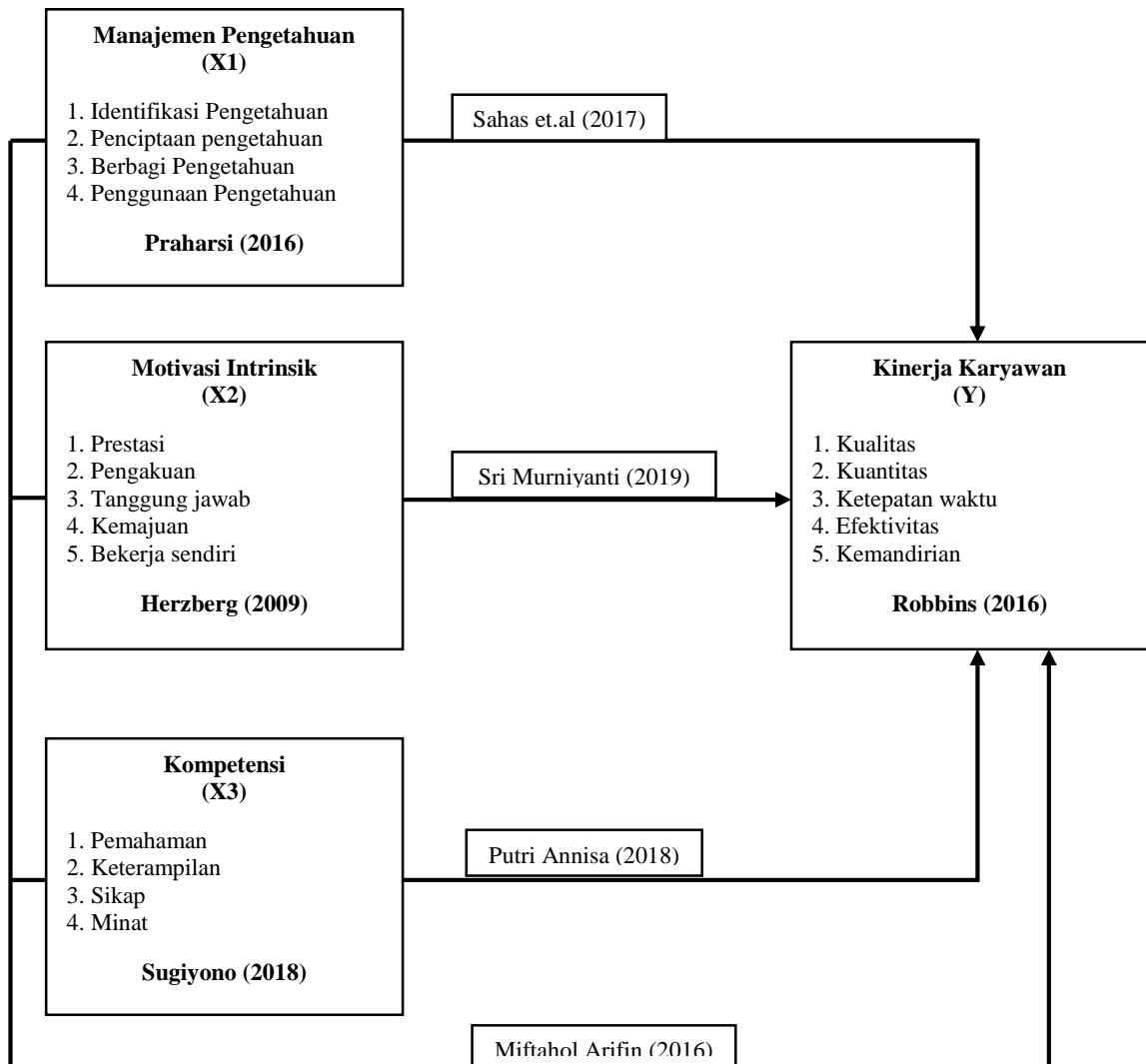
Dalam penelitian Miftahol Arifin (2016) yang berjudul Pengaruh knowledge management, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa Knowledge management, kompetensi, motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta. Kinerja menjadi suatu hal yang sangat menentukan kelanjutan hidup

organisasi di era globalisasi ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, antara lain melalui pemberian *knowledge management*, pemberian motivasi, dan kompetensi. Karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan *knowledge management* yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.



Gambar 2.4
Pengaruh Manajemen Pengetahuan Motivasi Intrinsik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dari kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diperoleh tabel analisis jalur seperti di bawah ini:



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut **Sugiyono (2016)** Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja, Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1: Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis, karena bersifat deskriptif yang berupa paparan atau uraian saja.

H2: Manajemen Pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari

H3: Motivasi Intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari

H4: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari

H5: Manajemen Pengetahuan, Motivasi Intrinsik Dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari baik secara parsial maupun simultan.