KOMPETENSI DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.PIKIRAN RAKYAT KOTA BANDUNG

Dina Iffa Karimah[1] H.Adang Widjana[2]

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia
Jalan Dipatiukur No. 112-114,Bandung

E-mail **: dinaiffakarimah@yahoo.co.id**

ABSTRACT

author conducted this study with the aim to know how the influence off competency and knowledge management to employee performance in PT.Pikiran Rakyat Bandung.

This research using descriptive and verificative method. After the preparation of literature review, data are obtained through questionnaires distributed to 65 respondents, whom are employees in PT.Pikiran Rakyat Bandung, using random sampling technique. Data analysis was calculated with SPSS v.23 for windows program. The results of the analysis used to test the validity, reliability , determination, multiple regression analysiss and hypothesis testing using f test and t test.

the results of data analysis from this study indicate that overall competency, knowledge management, and employee performance has been going pretty well. Then simultaneously, competence and knowledge management in PT.Pikiran Rakyat Kota Bandung. Competence and knowledge management partially also significantly influence employee performance at PT.Pikiran Rakyat Bandung.

Keywords: Competency, Knowledge Management, Employee Performance

A.PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Penelitian

media massa mempunyai peran yang signifikann sebagai bagian dari kehidupan dan sudah menjadi satu institusi sosial yang penting dalam kehidupan manusia. pada kegiatan manusia,selalu mempunyaihubungan masyarakat disampaikan melalui berita, hiburan, ruang publik, ekonomi, budaya, dan politik.

Media cetak merupakan salah satu media massa yaang populer.. Ada berbagai macam media yang tergolong ke dalam media cetak, salah satunya adalah surat kabar(koran). Pikiran Rakyat adalah suatu perusahaan atau instansi besar yang bergerak di bidang industri media cetak yaitu koran yang berpusat di kota Bandung.

Pikiran Rakyat Bandung adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri media cetak terbesar di Jawa Barat. Dalam perkembangannya, Pikiran Rakyat Bandung dituntut untuk selalu melakukan perubahan, baik dari isi berita atau pun dari perjawahan korannya agar tidak tergerus oleh perubahan zaman, dan *up-to-date* melalui media online.

Dengan begitu, karyawan pada perusahaan Pikiran Rakyat dituntut untuk selalu menjaga performa daripada kinerjanya, agar media cetak dapat selalu diminati oleh masyarakat dan dapat bersaing dengan media *online*, karena saat ini, hal yang menjadi keunggulan dari media cetak adalah keakuratan dari berita yang ada di dalamnya. Semakin tiidak akurat suatu

media, semakin tidak kredibell media tersebut.. Bahkan, seringkali *layouter* turut menambah akurasi pemberitaan (www.romelteamedia.com, 2016).

Menurut data yang di dapat dari bagian HRD Pikiran Rakyat, dalam kurun waktu lima tahun kebelakang ini, terjadi adanya kendala pada kinerja para pegawai dengan menurunnya penjualan media cetak Pikiran Rakyat pada wilayah Bandung dan untuk wilayah luar Bandung

Ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kompetensii dan manajemen pengetahuan. Hal tersebut sesuai dengan hasilL penelitian yang telah dilakukan oleh Didi (2017:10) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berkaitan mengenai kinerja pegawainya, PT. Pikiran Rakyat Bandung, sebenarnya menuntut karyawannya untuk selalu mengembangkan kompetensi karyawan dan manajemen pengetahuannya. Akan tetapi ada permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam mengembangkan kompetensi sumberdaya manusianya dan manajemen pengetahuannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada kepada salah seorang karyawan divisi SDM terhadap kompetensi karyawan, ternyata terdapat beberapa indikasi masalah antara lain:

1. Masih ada karyawan yang kurang mengakomodir terhadap rekan kerja lainnya sehingga program kerja tidak berjalan dengan baik.
2. Kurangnya komunikasi antar karyawan yang mengakibatkan harapan yang diharapkan dengan hasil aktual berbeda.
3. Kurangnya perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan sehingga berakibat pada pengetahuan yang kurang.

Kemudian alam pelaksanaannya, PT. Pikiran Rakyat juga mengalami permasalahan pada penerapan Manajemen pengetahuan di diri karyawannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap salah seorang karyawan HRD terhadap manajemen pengetahuan terdapat masalah antara lain:

1. Budaya berbagi pengetahuannya belum optimal. Misal masih ada beberapa karyawan yang tidak ingin membagikan pengalaman dan pengetahuannya terhadap rekan kerjanya, sehingga dalam pencapaian target pertumbuhannya sangat kecil secara akumulatif atau bahkan ada yang minus.
2. Kurangnya pemanfaatan teknologi seperti fasilitas media sosial belum optimal dalam penggunaannya, kurang menawarkan berbagai produk pemasaran dengan menggunakan media sosial.
3. Karyawanyg berpengalaman cenderung bekerja sendiri tanpa memikirkan rekan kerjanya, sehingga karyawan yang baru lambat dalam beradaptasi dengan pekerjaannya.

Dari uraian latar belakang dan beberapa fenomena yang telas dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk menyusun penelitian dengan judull: **“Kompetensi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung”.**

B KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.

a. Kompetensi

“Menurutt beberapa pakar pengertian Kompetensi adalah sebagai berikut ini :”

“Menurut Stone dalam As’adut (2016:159)” mengatakan bahwa kompetensi yaitu suatu hakikat kualitatif dari perilaku seseorang yang tampak sangat berarti.

“Menurut Robert L. Mathis dan Jackson dalam Satria (2013:77)” Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu maupun tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keteranpilan (*skill*), dan kemampuan (*abiilities*) .

b. Indikator Kompetensi

Menurut *Spencer* yang dikutip "Moeheriono dalamm Herachwati (2013:57) " ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu adalah sbb:

1. Keterampilan menjalankan tugas adalah keterampilan melaksanakan tugas - tugas rutin sesuai dengan standarnya di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas adalah keterampilan mengelola serangkaian tugas berbeda yang muncul dipekerjaan tersebut.
3. Keterampilan mengambil tindakan adalah keterampilan mengambil tindakan cepat dan tepat bila timbul suaatu masallah didalam pekerjaan tersebut.
4. Keterampilan bekerja sama yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. .Keterampilan beradaptasi yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru

c. Manajemen Pengetahuan

Menurut beberapa ahli, pengertian manajemen pengetahuan adalah sebagai berikut:

"Wong dan Aspinwall, dalam Rooney, (2014:3)" Manajemen pengetahuan adalah pendekatan dari identifikasi pengetahuan, penciptaan pengetahuan,penyimpananpengetahuan , penyebaran pengetahuan, dan penerapan pengetahuan ..

"Menurut Lumbantobing dalam Prabowo (2016:164)," manajemen pengetahuan adalah serangkaian kegiatan mengorganisir atau pengorganisir sumber daya pengetahuan dari masing-masing individu yang ada di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

d. Indikator Manajemen Pengetahuan

Berikut ini lima pendekatan Manajemen pengetahuan "(Wong dan Aspinwall, dalam Rooney, 2014:3) :"

1. Identifikasi pengetahuan.
   Berfokus pada kegiatan yang membantu untuk mengidentifikasi pengetahuan yang diperlukan bagi perusahaan, serta sumber untuk memperoleh pengetahuan ini. Kegiatan ini juga terdiri dari identifikasi pengetahuan yang sudah ada.
2. Penciptaan pengetahuan.
   Mengacu pada cara, yang fokus pada pembangunan pengetahuan baru. Penciptaan pengetahuan di perusahaan dapat didukung misalnya dengan memberikan waktu anggota organisasi untuk percobaan.
3. Penyimpanan Pengetahuan/Retensi.
   Mencakup proses seperti dokumentasi dan kodifikasi pengetahuan untuk membangun basis pengetahuan organisasi dan untuk mengurangi segala bentuk *loss* pengetahuan karena pensiun, keberangkatan anggota organisasi dan sebagainya.
4. Penyebaran atau Transfer Pengetahuan.
   Terdiri dari tindakan yang berkaitan dengan transfer pengetahuan dan berbagi pengetahuan.
5. Penggunaan atau Penerapan Pengetahuan.
   Pemanfaatan pengetahuan harus mengikuti, karena satu-satunya cara untuk menciptakan nilai dalam perusahaan.

e. Kinerja Karyawan

"Menurut Wibowo (2016:2) " Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan apa dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

"Robbins dalam Tampi (2014:7) " mengemukakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu.

f. Indikator Kinerja Karyawan

beberapa faktor dan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dikatakan efektif. Indikator tersebut dapat dijadikan sebagai dasar penilaian

karyawan atas hasil kerjanya. **"**Menurut Bernardin dan Rusell (2013:247)", ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas
   Yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas*,*
   Yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
   Yaitu tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan.
4. Efektivitas Biaya
   Yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkanmencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian
5. Kebutuhan Untuk Diawasi
   Yaitu tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisi untuk mencegah tindakan yg tidak diinginkan.
6. Dampak interpersonal*.*
   Yaitu tingkatan di mana seorang karyawan saling menghargai.

C.OBJEK DAN METODE PENELITIAN

a. Populasi dan Sampel

1. Populasi

"Sugiyono (2014:115) " populasi yaitu merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Pikiran Rakyat Kota Bandung dengan jumlah 163 Karyawan

2.Sampel

"Sugiyono (2014:116)", sampel yaitu bagian dari jumlah dan juga karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pada penelitian ini, saya sebagai peneliti melakukan penyebaran kuesioner ke 65 orang karyawan yang bekerja di PT.Pikiran Rakyat Kota Bandung.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

"Sugiyono (2014:268)" validitas adalah Instrument yang harus digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 1 Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung
Kompetensi	1	0,250	.613**
	2	0,250	.583**
	3	0,250	.561**
	4	0,250	.533**
	5	0,250	.636**
	6	0,250	.505**
	7	0,250	.575**
	8	0,250	.447**
	9	0,250	.650**
	10	0,250	.673**

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung
Manajemen Pengetahuan	1	0,250	.540**
	2	0,250	.425**
	3	0,250	.597**
	4	0,250	.461**
	5	0,250	.592**
	6	0,250	.636**
	7	0,250	.567**
	8	0,250	.603**
	9	0,250	.631**
	10	0,250	.433**

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung
Kinerja Karyawan	1	0,250	.588**
	2	0,250	.589**
	3	0,250	.571**
	4	0,250	.563**
	5	0,250	.560**
	6	0,250	.608**
	7	0,250	.589**
	8	0,250	.547**
	9	0,250	.385**
	10	0,250	.497**
	11	0,250	.726**
	12	0,250	.684**

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Tabel diatas,menerangkan semuanya memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya.item2 tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yg mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian

Uji Reliabilitas

"Menurut Suharsimi Arikunto (2014:221)"Reliabiltas yaitu suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebgai alaat pengumpul data

Hasil Reliabilitas keseluruhan variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Reliabilitas Variabel

Variabel	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	r-tabel	N of Items
Kompetensi	.778	0,600	10
Variabel	**Reliability Statistics**		
	Cronbach's Alpha	**r-tabel**	**N of Items**
Manajemen Pengetahuan	.740	0,600	10
Variabel	**Reliability Statistics**		
	Cronbach's Alpha	**r-tabel**	**N of Items**
Kinerja Karyawan	.816	0,600	12

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

data pada tabel di atas yang terdiri dari semua dimensi penelitian, masing2 memiliki nilai cronbachalpha lebih dari 0,600.

Rancangan Analisis

Rancangan analisis yaitu proses menemukani dan menyusun secara sistematiss . Rancangan analisis ini adalah menggunakan analiisis data deskriptif dan verifikatif

1. Analisis Deskriptif

A. Deskriptif Kompetensi

Skor aktual dari variabel kompetensi adalah 2417 dengan persentase sebesar 67.87% dan masuk dalam kriteria cukup baik dilihat beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor.

Namun ada beberapa indikator yang masih memiliki kekurangan dan harus diperbaiki dan bisa menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan, dimana dari kekurangan kekurangan tersebut diantaranya responden menyatakan bahwa perusahaan perlu untuk menambah jumlah karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan harian.

B. Deskriptif Manjemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan yang berjalan di Harian umum Pikiran rakyat sudah berjalan cukup baik. Hal itu direpresentasikan dengan skor ideal yang kurang hanya mencapai 32,47% dengan persentase aktual yaitu sebesar 67.53%. Namun dari beberapa aspek atau indikator yang ada, masih perlu adanya peningkatan dalam beberapa hal misalnya ditinjau dari aspek penyimpanan pengetahuan, penyebaran pengetahuan dan penciptaan pengetahuan skill yang mendapat persentase dibawah indikator lainnya.

C. Deskriptif Kinerja Karyawan

Adapun persen skor rata-rata keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan, bahwa kinerja karyawan di PT.Pikiran rakyat sudah berjalan dengan cukup baik dengan skor aktual 2632 dan

persentase sebesar 67.48%. Namun dilihat secara keseluruhan dari indikator indikator yang ada, nampaknya perlu banyaknya perbaikan dalam internal perusahaan karena persentase yang dibawah rata-rata indikator lainnya. Seperti dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan dampak interpersonal.

2. Analisis Verifikatif

A. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

"Menurut Ghozali (2014:110)", uji normalitas uji normalitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau tidak.

Tabel 3 Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kompetensi	Manajemen_Pengetahuan	Kinerja_Karyawan
N	65	65	65
Asymp. Sig. (2-tailed)	.973	.664	.929

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Karna nilai probabilitas pada uji *Kolmogorov-Smirnov* tersebut masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05),disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal..

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dapat dilihat dari nilai *tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10 pada model regresi. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4 Multikolinearitas Variabel

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.508	1.970
Manajemen_Pengetahuan	.508	1.970

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

tabel nilai tolerance untuk masing-masing variabel > dari 0,10. Maka dapat sismpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas fungsinya untuk menguji apakah model regresi yang terjadi kesamaan varian dari residual yg satu pengamatan ke pengamatan lain . Ada atau tidak heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya. Jika nilai signifikansinyadiatastingkat kepercayaan 5% "(Imam Ghozali, 2014:166)."

Tabel 5 Heteroskedastisitas Variabel

Correlations

	Kompetensi	Manajemen_Pengetahuan
Pearson Correlation	.837	.804
	1.000	.702
	.702	1.000

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan hasil korelasi bahwa X1 dan X2 terhadap Y secara parsial lebih dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

B. Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan dependen dalam hal ini

pengaruh Kompetensi (X1) dan Manajemen Pengetahuan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan analisis regresi linear berganda.

data dari 65 responden karyawan di PT.Pikiran Rakyat Bandung. Untukperhitungannya,penulismengguna kan perhitungan *SPSS v23 for windows.*

Tabel 7 Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.350	2.036	
Kompetensi	.640	.096	.539
Manajemen_Pengetahuan	.532	.101	.425

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Tabel diatas menerangkan persamaan regresi liniernya yaitu :

Y=0.350 + 0.640 X1 + 0000.532 X2

Hasil dari regresi linear berganda diatas data diartikan bahwa Kinerja Karyawan dapat dibentuk atau dipengaruhi oleh Kompetensi dan Manajemen Pengetahuan sesuai dengan hasil penelitian dari Irfan (2016), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh parsial dan simultan secara positif akan Kompetensi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan.

C. Analisis Korelasi Pearson

analisiskoefisienkorelasi*pearson* gunanya untuk mengetahui hub antara Kompetensi (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) penelitian yang digunakan yaitu interval.

Dengan menggunakan spss v23 for windows, yaitu:

Tabel 8 Korelasi Variabel Penelitian

Correlations

		Kompetensi	Manajemen_Pengetahuan
Pearson Correlation	Kompetensi	1.000	.702
	Manajemen_Pengetahuan	.702	1.000
	Kinerja_Karyawan	.837	.804

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,837 dengaan arah positif. Artinya Kompetensi memiliki hubungan kuat dengan Kinerja Karyawan ketika tidak mengalami perubahan. Arah hubungan positif menggambarkanbahwa ketika Kompetensi meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula dengan secara signifikan.

Hubungan antara Manajemen Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,804 dengan arah positif. Artinya Manajemen Pengetahuan memiliki hubungan yang kuat pula dengan Kinerja Karyawan. Arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika Manajemen Pengetahuan meningkat atau diperbaiki, maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula secara positif secara signifikan.

D. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel (X1) Kompetensi dengan (Y) Kinerja Karyawan serta variabel (X2) Manajemen Pengetahuan dengan (Y) Kinerja Karyawan.

Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) sebesar 0.786 atau 78,6% hsil itu merupakan besarnya konstribusi dari Kompetensi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini,

seperti variabel kompensasi, harga diri, dan lain-lain.

(Gujarati dalam Mustikaningtyas, 2017) " Berikut hasii pengaruh secara parsiall antara kompetensi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan rumus (*beta x zero order*):

1. Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan = 0,539 x 0,837 = 45,11%
2. Variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan = 0,425 x 0,804 = 34,17%

.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

hasil penelitian yang saya teliti Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT.Pikiran Rakyat Bandung, ditarik kesimpulan sbb:

1. hasil analisis deskriptif,variabel Kompetensi, Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan di PT.Pikiran rakyat Bandung secara keseluruhan sudah berjalan cukup baik.
2. secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Pikiran Rakyat Kota Bandung. Kompetensi berpengaruh positif dan juga signifikan dalam meningkatkan kinerja pada karyawan di PT.Pikiran Rakyat Kota Bandung.
3. secara parsial manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Pikiran Rakyat Kota Bandung. Secara total persentase atau kontribusi, pengaruh manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja Pada karyawan di PT.Pikiran Rakyat Kota Bandung berpengaruh positif dan signifikan.
4. Kompetensi dan manajemen pengetahuan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan di PT.Pikiran Rakyat Kota Bandung..

b. Saran

hasil penelitian trsebut penuliss mencoba memberikan saran-saran yang semoga saja bisa memberikan manfaat yang berguna di kemudian hari bagi semua pihak, diantaranya:

1. Pada variabel kompetensi, dapat disarankan untuk pihak perusahaan kiranya perlu untuk menambah jumlah karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan harian lepas mengingat tugas yang diberikan perusahaan cukup besar dan berat bagi mereka. Kemudian ada variabel manajemen pengetahuan, dapat disarankan untuk sering mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar yang akan sangat berguna untuk menambah skill, wawasan, dan pengetahuan karyawan dalam menunjang pekerjaannya diperusahaan. Dan Terakhir, pada variabel kinerja karyawan, peningkatan gaji, serta penambahan reward atau intensif dapat menjadi suatu alternatif yang positif dari perusahaan kepada para karyawan mengingat beban kerja, tugas dan tanggung jawab mereka yang cukup besar.
2. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pada Karyawan di PT.Pikiran Rakyat Kota Bandung. Sehingga pada masa mendatang, para atasan serta sesama karyawan harus memerhatikan kompetensi di perusahaan mereka guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
3. Manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pada Karyawan di PT.Pikiran Rakyat Kota Bandung. Sehingga pada masa mendatang, pihak perusahaan harus pula memerhatikan manajemen pengetahuan karyawannya guna

meningkatkan Kinerja kerja karyawan.

4. Dikarenakan hasil kedua variabelindependenberpengaruh terhadap kinerja, sehingga pada masa mendatang, seluruh karyawan baik atasan dan bawahan, tidak boleh mengesampingkan kedua variabel ini sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Aguinus, H. (2014) *Performance Management*, ed 3, Harlow : Pearson Edition.[5].

Agus, Sunyoto. (2008). Manajemen Sumber daya Manusia Penerbit IPWI. Jakarta..

Ahn, J. & Chang, S.(2004). *Assessing the* contribution of knowledge to business pefromance; the KP3 methodology. Decision Support Systems 36:403-[4162]

Arien Hadhi Wibowo, 2016. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Pegawai Kinerja Karyawan Non PNS yang di Mediasi Pembelajaran Organisasi Universitas Brawijaya (Studi Pada Fakultas Terakreditasi Internasional). JABM, Volume 23, Nomor 2

Bernardin, H.J., dan Russell, J.E.A. (2013), *Human Resource Management: An Experential Approach*, ed.6, New York: McGraw-Hill [Education2] .

Cooper & Schindler. 2011. Business Research Methods 11th.McGraw Hill Companies Inc.

Dessler, G. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, ed.14, Jakartaa: Salemba Empat .

Ghozali, Imam. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

.Gregory., (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Westernn.

Dasar Ekonometri Terjemahan: Sumarno Zain,. Jakarta: Erlanggaa

Herachwati, Nuri. (2013). Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Jurnal Manajemen

Pekan Heran Indragri Hulu, Jurnal Al-Thariqah Vol. 1, No. 2

AmritTiwana,(2001).*Knowledge ManagementOrchestrating IT,Strategy and Knowledge Platform 2nd edition*. Upper Saddle River: Prentice Hall

Untari, Siti. (2014). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja Terhadap

Wong, KY dan Aspinwall, E. (2004), '' manajemen pengetahuan Karakterisasi dalam usaha kecil lingkungan ''Journal Knowledge Management, Vol. 8 No 3, pp. 44-61 .