



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN
KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. REKAYASA INDUSTRI**

SKRIPSI

Anggraini Setiawati

1502025033

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN
KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. REKAYASA INDUSTRI**

SKRIPSI

Anggraini Setiawati

1502025033

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REKAYASA INDUSTRI”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 6 Desember 2019

Yang Menyatakan,



(Angraini Setiawati)

NIM 1502025033

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*
DAN KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. REKAYASA
INDUSTRI**

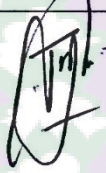

NAMA : **ANGGRAINI SETIAWATI**

NIM : **1502025033**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Ir. Tukirin, MM	 11/10/2019
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:
**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN KEMAMPUAN
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REKAYASA
INDUSTRI**

yang disusun oleh:
Angraini Setiawati
1502025033

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada Tanggal : 6 Desember 2019

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :

(Faizal Ridwan Zamzany, SE, MM)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Dr., Budi Permana Yusuf., MM)

Anggota :

(Adityo Ari Wibowo, SE, MM)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA

Faizal Ridwan Zamzany S.E, M.M.

Dr. Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggraini Setiawati
NIM : 1502025033
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REKAYASA INDUSTRI”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 6 Desember 2019
Yang Menyatakan



(Anggraini Setiawati)

ABSTRAKSI

Anggraini Setiawati (1502025033)

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REKAYASA INDUSTRI.

Skripsi. Program Studi Manajemen Strata Satu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata kunci: Knowledge Management, Kemampuan Individu, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* dan kemampuan individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Industri.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang diteliti adalah *Knowledge Management* dan Kemampuan Individu sebagai variabel independen serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi pada PT. Rekayasa Industri 90 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan melibatkan seluruh populasi atau sampel jenuh sebanyak 90 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan pengolahan variabel dengan skala likert . Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan analisis koefisien korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis statistik deskriptif variabel *Knowledge Management* rata-rata skor sebesar 3,95 nilai maximum 4,07 dan minimum 3,90, variabel Kemampuan Individu rata-rata skor sebesar 3,96 nilai maximum 4,07 dan minimum 3,79, variabel Kinerja Karyawan rata-rata skor sebesar 3,9, nilai maximum 4,04 dan minimum 3,74.

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.0 hasil analisis persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 0,453 + 0,292 X_1 + 0,579 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan uji normalitas bahwa kesalahan pengganggu terdistribusi normal, uji multikolinieritas pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas, uji heteroskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas, dan pada uji autokorelasi

tidak terjadi autokorelasi negatif atau positif, maka model regresi telah memenuhi *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE).

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,704, artinya bahwa 70,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge management* dan, kemampuan individu sedangkan sisanya 29,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan uji hipotesis *Knowledge Management* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kemampuan Individu (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). *Knowledge Management* dan Kemampuan Individu secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisiensi parsial antara *Knowledge Management* (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,394 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, terdapat hubungan positif lemah signifikan. Nilai koefisiensi parsial antara Kemampuan Individu (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,709 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, terdapat hubungan positif kuat signifikan. Koefisien korelasi berganda antara *Knowledge Management* (X_1), Kemampuan Individu (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,843 berada di interval koefisien (0,80 – 1,000), artinya hubungan antara variabel tersebut sangat kuat.

Disarankan untuk penelitian selanjutnya menambah variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, stres kerja dan motivasi kerja agar memberikan tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang, dan agar dapat mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini melalui perspektif karyawan pada bidang pekerjaan yang lain, sehingga penelitian menjadi lebih komprehensif.

ABSTRACT

Anggraini Setiawati (1502025033)

THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND INDIVIDUAL ABILITY TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. REKAYASA INDUSTRI.

Essay. Undergraduate Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords : Knowledge Management, Individual Capabilities, Employee Performance.

This study aims to determine the effect of knowledge management and individual abilities on employee performance at PT. Rekayasa Industri.

In this study the survey method was used. The variables studied were Knowledge Management and Individual Capability as an independent variable and Employee Performance as the dependent variable. The population at PT. Rekayasa Industri 90 people. The sample selection technique is done by involving the entire population or a saturated sample of 90 employees. Data collection techniques using questionnaires and variable processing with a Likert scale. Data processing and analysis techniques used are data quality tests, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis and correlation coefficient analysis.

The results of this study indicate that the descriptive statistical analysis of Knowledge Management variables averaged a score of 3.95, a maximum value of 4.07 and a minimum of 3.90, an Individual Capability variable averaging a score of 3.96, a maximum value of 4.07 and a minimum 3.79, the Employee Performance variable averaged a score of 3.9, a maximum value of 4.04 and a minimum of 3.74.

Data processing using SPSS version 22.0 results of the analysis of multiple linear regression equations $\hat{Y} = 0.453 + 0.292 X1 + 0.579 X2$. The results of the classic assumption test show the normality test that the intruder error is normally distributed, the multicollinearity test in the regression model does not occur multicollinearity, the heteroscedasticity test does not occur heteroscedasticity,

and the autocorrelation test does not occur negative or positive autocorrelation, then the regression model meets the Best Linear Unlocking Estimator (BLUE).

Adjusted R² value of 0.704, means that 70.4% of employee performance variables can be explained by knowledge management variables and individual abilities while the remaining 29.6% is explained by other variables not examined.

Based on the Knowledge Management hypothesis test (X1) partially significant effect on Employee Performance (Y). Individual ability (X2) partially has a significant effect on employee performance (Y). Knowledge Management and Individual Capabilities together have a significant effect on Employee Performance.

The partial coefficient value between Knowledge Management (X1) and Employee Performance (Y) is 0.394 with a significance level of $0.000 < 0.05$, there is a significant positive and weak relationship. The partial coefficient value between Individual Ability (X2) and Employee Performance (Y) of 0.709 with a significance level of $0,000 < 0.05$, there is a significant positive strong relationship. The multiple correlation coefficient between Knowledge Management (X1), Individual Capability (X2) and Employee Performance (Y) of 0.843 is in the coefficient interval (0.80 - 1,000), meaning that the relationship between these variables is very strong.

It is recommended for further research to add independent variables that can affect employee performance such as variables of leadership style, work environment, compensation, work stress and work motivation in order to provide additional references for future research, and in order to be able to measure the variables in this study through employee perspectives in other fields of work, so research becomes more comprehensive.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Selama menyelesaikan skripsi ini, banyak sekali pihak yang memberikan bantuan baik secara moril maupun materil sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh *Knowledge Management* dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekayasa Industri”. Oleh sebab itu, peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

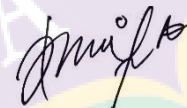
1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany S.E., M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Ir. Tukirin, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang rela meluangkan waktunya untuk membimbing penulisan skripsi ini.
5. Bapak Adityo Ari Wibowo S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang rela meluangkan waktunya untuk membimbing penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah bersedia mengajar dan membimbing peneliti selama menjalani studi di kampus Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7. Kepada Pak Gede, Mba Sendy, Ibu Tri, dan para karyawan PT. Rekayasa Industri yang telah berbaik hati menerima dan membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
8. Mama papa, mba Indah dan adik-adik ku de amel, de aldi, de fajar terima kasih sebanyak-banyaknya karena telah memberikan semangat dan selalu mendoakan yang terbaik untuk peneliti sampai saat ini.
9. Ranyta Julyanti, Ahmad Dzafer, Atta Halilintar selaku sahabat-sahabat peneliti yang sudah menemani dan memberikan motivasi serta hiburan bagi peneliti disaat jenuh.
10. Alres Ramanda, Desi Putri Fajar Sari, Anggie Novianty, Achmad Rifai selaku sahabat-sahabat peneliti yang telah banyak membantu peneliti dari awal perkuliahan hingga saat ini.
11. Om Juara selaku pemilik fotokopi yang selalu memberikan saran serta membantu pengeditan hingga penyusunan skripsi ini selesai.
12. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah memberikan balasan atas kebaikan mereka semua Akhir kata peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak. Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 6 Desember 2019

Anggraini Setiawati



(1502025033)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Pembatasan Masalah	5
1.2.3 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	8
2.2 Telaah Pustaka	18
2.2.1 Pengertian Kinerja	18
2.2.1.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	19
2.2.1.2 Tujuan Kinerja.....	20
2.2.1.3 Manfaat Kinerja	22

2.2.1.4	<i>Dimensi Kinerja</i>	24
2.2.1.5	<i>Indikator Kinerja Karyawan</i>	24
2.2.2	<i>Pengertian Knowledge Management</i>	25
2.2.2.1	<i>Tipe Knowledge Management</i>	26
2.2.2.2	<i>Tujuan Knowledge Management</i>	27
2.2.2.3	<i>Dimensi Knowledge Management</i>	28
2.2.2.4	<i>Indikator Knowledge Management</i>	28
2.2.3	<i>Pengertian Kemampuan Individu</i>	29
2.2.3.1	<i>Dimensi Kemampuan Individu</i>	30
2.2.3.2	<i>Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Intelektual</i>	30
2.2.3.3	<i>Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Fisik</i>	31
2.2.3.4	<i>Indikator Kemampuan Individu</i>	32
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	32
2.3.1	<i>Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan</i>	33
2.3.2	<i>Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja Karyawan</i>	33
2.3.3	<i>Pengaruh Knowledge Management, dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Karyawan</i>	34
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	37
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	37
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	40
3.3.1	<i>Populasi</i>	40
3.3.2	<i>Sampel</i>	40
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	40
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Pengumpulan Data</i>	40
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	41
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	41
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	41
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	42
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	42

3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	43
3.5.3 Analisis Linier Berganda	44
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda	44
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	45
3.5.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R</i>)	48
3.5.3.4 Uji Hipotesis	49
3.5.3.4.1 Uji <i>t</i> (<i>parsial</i>)	49
3.5.3.4.2 Uji <i>F</i> (<i>Uji Koefisien Regresi secara Simultan</i>)	49
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi	50
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial	50
3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	52
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	55
4.1.2.1 Visi	55
4.1.2.2 Misi	55
4.1.3 Bisnis Umum Perusahaan	55
4.1.4 Karakteristik Responden	57
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi	59
4.2.1 Uji Kualitas Data	59
4.2.1.1 Uji Validitas	59
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	61
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	62
4.2.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Knowledge Management	63
4.2.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Kemampuan Individu	70
4.2.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	75
4.2.3 Analisis Linier Berganda	87
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda	87

4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	89
4.2.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	94
4.2.3.4 Uji Hipotesis	95
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	96
4.2.4.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial	98
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	98
4.3 Pembahasan	98
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

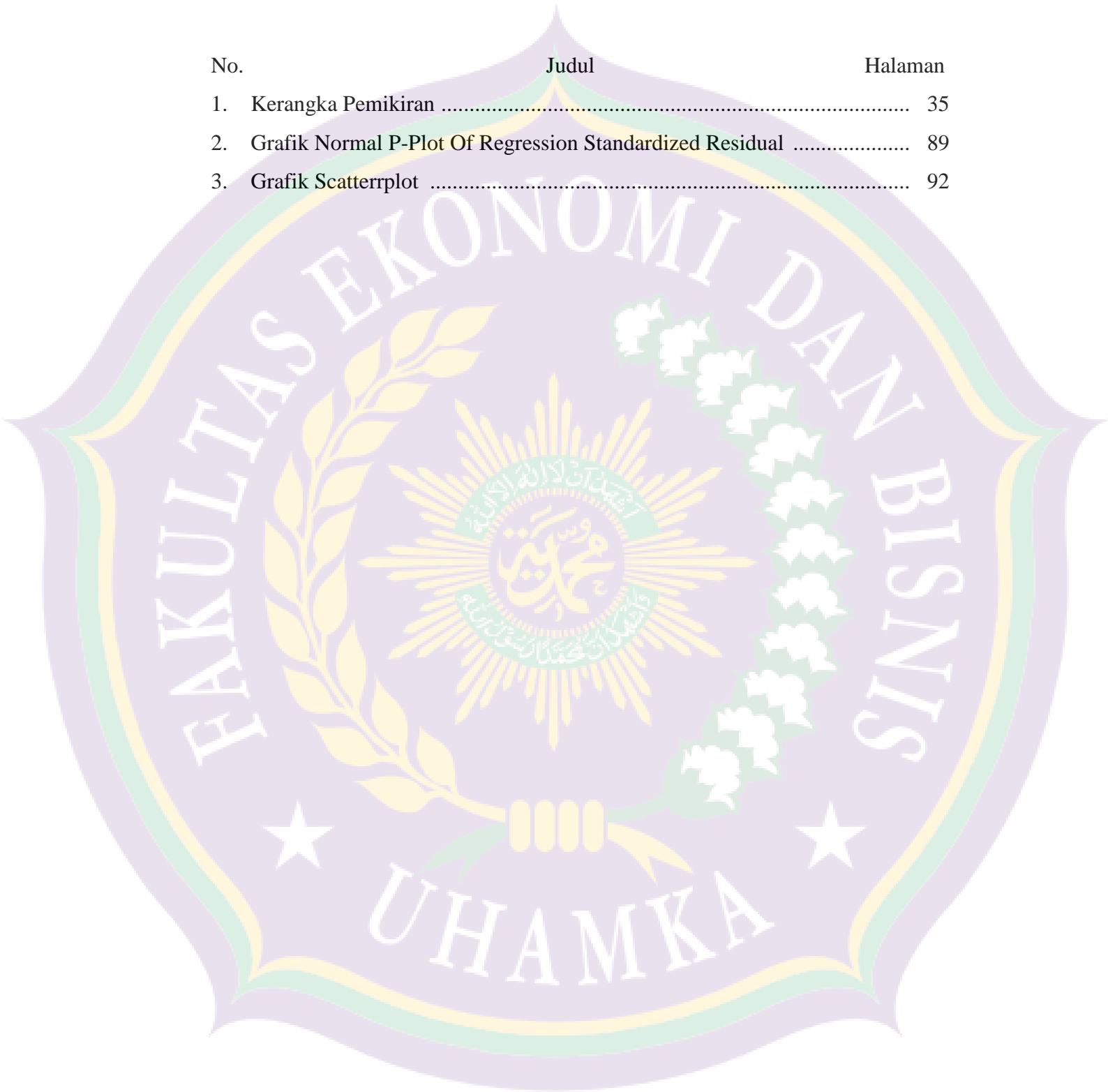
No.	Judul	Halaman
1.	Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan	4
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	12
3.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	38
4.	Nilai Skala Likert.....	41
5.	Presentase Tanggapan Responden	43
6.	Kriteria Pengujian Autokorelasi	47
7.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	51
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
11.	Uji Validitas <i>Knowledge Management</i>	59
12.	Uji Validitas Kemampuan Individu	60
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	60
14.	Hasil Uji Reabilitas	62
15.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	63
16.	Saya selalu mempelajari ilmu baru dari pekerjaan saya	63
17.	Saya selalu mendapatkan ilmu baru dari pekerjaan yang sedang saya kerjakan	64
18.	Saya memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan saya	64
19.	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya.....	65
20.	Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik apabila ada reka kerja yang membutuhkan pertolongan saya untuk mengajarkan Sesutu tentang pekerjaan	66
21.	Saya selalu bertukar pikiran dengan rekan saya tentang pekerjaan	66
22.	Saya menggunakan pengetahuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang sedang saya kerjakan	67
23.	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya.....	68
24.	Skor dan Rata-Rata Variabel <i>Knowledge Management</i> (X_1).....	68

25. Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tepat pada waktunya	70
26. Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	71
27. Saya memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja yang saya miliki terhadap kebijakan manajemen perusahaan	71
28. Saya menerima pembekalan pengetahuan dan keterampilan dalam mencapai target yang di tetapkan oleh manajemen perusahaan	72
29. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa memicu terjadinya konflik	73
30. Saya berusaha untuk membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam hal-hal terkait dengan pekerjaan	73
31. Skor dan rata-rata variable kemampuan individu (X_2).	74
32. Proses penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan ..	76
33. Hasil pekerjaan saya dipengaruhi oleh proses kerja serta kondisi pekerjaan yang ada diorganisasi	76
34. Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	77
35. Saya mengoptimalkan waktu yang tersedia	78
36. Saya selalu focus dalam mengerjakan tugas pekerjaan agar meminimalisir kesalahan dalam penyelesaian tugas	78
37. Saya berusaha tidak membuat kesalahan	79
38. Bobot dan pekerjaan yang saya kerjakan sekarang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.....	80
39. Siklus aktivitas yang saya selesaikan sesuai jumlah atau target yang dihasilkan	80
40. Standar kualitas pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu	81
41. Saya berusaha bekerja dengan akurat dan teliti	81
42. Saya tidak pernah menunda dalam menyelesaikan pekerjaan	82

43. Saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai target	83
44. Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar	83
45. Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk bekerja	84
46. Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang saya kerjakan	85
47. Saya selalu memperbaiki hasil yang sudah saya evaluasi.....	85
48. Skor dan rata-rata variable kinerja karyawan	86
49. Uji koefisien Regresi Linier Berganda	88
50. Hasil uji normalitas	90
51. Hasil uji autokorelasi	93
52. Hasil uji F	96
53. Koefisien korelasi parsial antara <i>knowledge management</i> dan kinerja karyawan	97
54. Koefisien korelasi parsial antara kemampuan individu dan kinerja karyawan	97

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	35
2.	Grafik Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual	89
3.	Grafik Scatterplot	92



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Uji Autokorelasi	1/35
2.	Uji Koefisien Regresi Linier Berganda	1/35
3.	Uji t (Parsial)	2/35
4.	Uji F (Simultan)	2/35
5.	Uji Koefisien Korelasi Parsial	3/35
6.	Uji Asumsi Klasik	4/35
7.	Uji Validitas Variabel <i>Knowledge Management</i> (X_1)	6/35
8.	Uji Validitas Variabel Kemampuan Individu (X_2)	7/35
9.	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	8/35
10.	Uji Reabilitas <i>Knowledge Management</i>	9/35
11.	Uji Reabilitas Kemampuan Individu	9/35
12.	Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	10/35
13.	Hasil Uji Statistik Deskriptif	10/35
14.	Data Kuesioner <i>Knowledge Management</i> (X_1)	11/35
15.	Data Kuesioner Kemampuan Individu (X_2)	15/35
16.	Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)	19/35
17.	Tabel R	22/35
18.	Tabel Durbin-Watson	25/35
19.	Tabel T	26/35
20.	Tabel F	27/35
21.	Kuesioner	28/35
22.	Surat Tugas	32/35
23.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	33/35
24.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	34/35
25.	Daftar Riwayat Hidup	35/35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Global bisnis pada masa modern ini adalah era yang sudah di tandai oleh perubahan kebiasaan dalam pekerjaan yang hanya tidak mengandalkan penampilan fisik dari luar saja namun juga harus berjalan bersama dengan pengendalian pengetahuan. *Knowledge management* adalah pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja prima (Zuhal, 2012). Pengetahuan (*knowledge*) milik organisasi atau anggota organisasinya harus dijalankan dengan baik agar seluruh individu yang berada didalam organisasi tersebut dapat memanfaatkan ilmu yang di miliki dengan semaksimal mungkin agar peningkatan kinerja setiap individu meningkat.

Knowledge (pengetahuan) milik sebuah organisasi adalah sebuah harta atau asset yang sangat berharga dan tidak akan habis dimakan oleh usia dan waktu. Ilmu yang luas adalah sumberdaya penting bagi setiap organisasi karna sangat bernilai, tidak mudah untuk ditiru dan digantikan.

Dengan adanya modal ilmu serta keahlian atau kemampuan dalam melahirkan suatu ilmu yang baru, sebuah perusahaan atau organisasi bisa mentransformasi, menggunakan bahkan memanipulasi sumber daya yang berbeda, karena sejak dini sebuah perusahaan harus sadar pentingnya untuk menggunakan pengetahuan dengan sebaik-baiknya karna pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan disuatu organisasi adalah sebuah harta yang sangat berharga.

Seringkali perusahaan berhadapan dengan tantangan bagaimana cara agar ilmu atau suatu pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan mampu berkembang dengan optimal agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Namun seringkali banyak perusahaan yang tidak mengetahui adanya potensi “*knowledge*” yang tersembunyi dari seorang karyawan.

Dalam sejarah yang telah terbukti perusahaan yang mampu bertahan dan maju adalah perusahaan yang mampu mengelola pengetahuan dengan baik. Karena hal ini adalah sumberdaya utama dalam sebuah pencapaian dan dapat bersaing serta bertahan karena pengetahuan salah satu sumber yang tidak dapat digantikan.

Seorang karyawan tidak hanya perlu mempunyai pengetahuan saja tetapi juga harus mempunyai kemampuan atau *skill* karena didalam dunia kerja seorang karyawan juga dituntut untuk mempunyai suatu keterampilan untuk mendukung atau menunjang pekerjaannya. Kemampuan adalah bawaan lahir atau sifat yang sudah ada dari lahir yang membuat seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya secara fisik maupun mental. (Soelaiman, 2013)

Karyawan yang menggunakan kekuatan untuk melakukan pekerjaan atau tugas dan menggunakan keterampilan adalah penggunaan kemampuan fisik sedangkan pekerjaan yang menggunakan kekuatan otak untuk berpikir dan menalar adalah kemampuan intelektual. (Robbins dan Judge, 2016) Kedua kemampuan tersebut digunakan untuk menunjang kinerja yang lebih baik.

Usaha dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Apabila karyawan mampu menyelesaikan

menyelesaikan pekerjaan yang telah di berikan kepadanya dengan baik termasuk suatu pencapaian yang baik pula bagi kinerja karyawan tersebut, dengan kinerja baik di harapkan tujuan perusahaan bisa tercapai.

Namun sebuah tujuan perusahaan tentu tidak akan berjalan sesuai dengan keinginan bila karyawannya tidak mempunyai kinerja yang baik, sehingga dapat menyebabkan pencapaian suatu yang kurang maksimal, seorang karyawan harus memiliki kinerja yang baik bagi perusahaannya. Hal ini dibutuhkan karena pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan pencapaian dan perkembangan suatu perusahaan

Kinerja karyawan adalah tentang tepat waktu, efektifitas dan efisiensi dalam penyelesaian tugas yang disepakati oleh karyawan sebagaimana yang sudah diatur oleh pimpinan. Dalam menyelesaikan pekerjaannya seorang individu dipengaruhi 2 faktor utama yakni, dukungan dari organisasi dan perusahaan dan kemampuan yang dimiliki individu itu sendiri. Melalui kinerja di ketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Sinambela (2012) dalam mengetahui kinerja karyawan sendiri amat diperlukan karena dengan mengetahui kinerja tersebut menjadi sebuah tolak ukur seberapa jauh kemampuan dari seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah diberi tanggung jawab kepadanya. Berikut tabel penurunan kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Industri periode 2017-2018:

Tabel 1
Rekap Rata – Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Rekayasa
Industri Periode 2017-2018

No.	Faktor-faktor	Tahun 2017		Tahun 2018	
		Skor	Keterangan	Skor	Keterangan
1.	Waktu dalam bekerja	91	Sangat Baik	83	Baik
2.	Proses kerja dan kondisi pekerjaan	80	Baik	73	Cukup
3.	Kualitas pekerjaan	82	Baik	73	Cukup
4.	Ketetapan waktu	83	Baik	76	Baik
5.	Jumlah kesalahan	83	Baik	70	Cukup
6.	Jumlah dan jenis pekerjaan	83	Baik	70	Cukup
7.	Kemampuan mengevaluasi	83	Baik	77	Cukup
8.	Kemampuan dan keterampilan bekerja	83	Baik	72	Cukup
	Jumlah	668		594	
	Rata-Rata	83,5%	Baik	74,25%	Cukup

Sumber : PT. Rekayasa Industri

Pada Tabel 1 dapat dilihat kinerja karyawan PT.Rekayasa Industri dalam keadaan baik, akan tetapi pada tahun 2018 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 9,25% dari tahun 2017.

Dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh pengetahuan, kemampuan serta pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul:
“Pengaruh *Knowledge Management* dan Kemampuan Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekayasa Industri.”

1.2 Permasalahan

1.2.1 identifikasi Masalah

Sesuai latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tingkat *knowledge management* pada PT. Rekayasa Industri?
2. Bagaimanakah tingkat kemampuan individu pada PT. Rekayasa Industri?
3. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Industri?
4. Bagaimakah *knowledge management* berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Industri?
5. Bagaimanakah kemampuan individu berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Industri?
6. Bagaimanakah pengaruh secara simultan *knowledge management*, kemampuan individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Industri?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pengenalan masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti di penelitian ini di batasi pada pengaruh *knowledge management* dan kemampuan individu terhadap kinerja karyawan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah yakni apakah *knowledge management* dan kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Industri
2. Untuk mengetahui kemampuan individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Industri
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Industri
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Industri
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kemampuan individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Industri
6. Untuk mengetahui pengaruh simultan *knowledge management* dan kemampuan individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Industri

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan baru sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumberdaya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abualoush Shadi Habis, Abdallah Mishael Obeidat, Ali Tarhini, Ra'ed Masa'deh, Ali Al-Badi (2018). The role of Employees' Empowerment as an intermediary variable between Knowledge Management and Information Systems on Employees' Performance "VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems" Vol.48, No. 2. 217-237.
- Abuaddous Hayfa Y & Abdullah A.M. Al Sokkar (2018). The Impact of Knowledge Management on Organizational Performance "(JACSA) International Journal Of Advanced Computer Science and Applications", Vol 9, No. 4. 204-207.
- Abdul Kadir & Efrianti Kumara. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya "Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 2 No. 2 Edisi September". 86-94.
- Alvin Soleh & Firdanianty. (2013). *Smart Knowledge Worker*. Jakarta : Salemba
- Dewi Rahmawati. (2016). *Pengaruh Kemampuan Individu dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Eka Karya Mandiri NgunutTulungagung*. Skripsi. Jawa Timur : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.
- Endrokles Y. Monsow, & Roy F. Runtunewe. (2018). Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado. "Jurnal Administrasi Bisnis". 1-9.
- Hananta Ramadhan, Ridho & Rois Arifin. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang). "e-jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomis Unisma". 64-75.
- Hilma Harmen & Muhammad Tri Darma. (2018). Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). "Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen" Vol.4 (2). 114-127.
- Hasibuan Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Ikrahmawati. (2016). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)*. Sulawesi Tenggara: Universitas Halu Oleo Kendari.
- Imam Ghozali, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indah Puji Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana
- Khanal Lekhanath & Santosh Raj Poudel (2017). Knowledge Management, Employee Satisfaction and Performance: Empirical Evidence from Nepal “*Saudi Journal of Busines and Management Studies*”. 82-91.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Soehardi. (2013). *Esensi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Shinta Dwi Fasmitha. (2017). *Pengaruh Knowledge Management dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Guru*. Skripsi. Lampung: Universitas Bandar Lampung.
- Suharsimi Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Uma Sekaran. (2014). *Metode Penelelitiaan Untuk Bisnis* (Kwan Men Yon, Penerjemah). Jakarta : Salemba Empat.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.