

SKRIPSI

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ASTON
MAKASSAR**



**CHRISTIYO PARECHINENSIS
1810421229**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ASTON MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

CHRISTIYO PARECHINENSIS
1810421229

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
2023

SKRIPSI

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ASTON MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

CHRISTIYO PARECHINENSIS
1810421229

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **11 Mei 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 11 Mei 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.
UNIVERSITAS FAKULTAS
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL


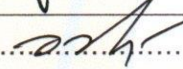

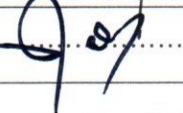
SKRIPSI
**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ASTON
MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh

CHRISTIYO PARECHINENSIS
1810421229

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **11 Mei 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Ketua	1... 
2.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Sekretaris	2... 
3.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	3... 
4.	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si.	Anggota	4... 

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar**



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : CHRISTIYO PARECHINENSIS

NIM : 1810421229

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ASTON MAKASSAR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 11 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Christiyo Parechinensis

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yesus Kristus karena atas limpahan dan berkatnya sehingga penulis diberikan kesehatan dan kekuatan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyelesaikan Skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) berisikan pada program strata satu (S1) pada Universitas Fajar Makassar Skripsi ini berisikan penelitian mengenai **“PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ASTON MAKASSAR”**

Selama penyusunan Skripsi ini, penulis memperoleh banyak masukan, dorongan, dukungan dan semangat serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebagai bentuk apresiasi penulis kepada mereka yang ikut terlibat dalam penyusunan Skripsi ini.

Terimakasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Yohanes kadur dan Ibunda Saripina yang mencurahkan kasih sayangnya dengan segenap hati serta selalu senantiasa memberikan semangat, dorongan, motivasi dan dukungan, baik dalam material serta dukungan doa. Terwujudnya Skripsi ini juga berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dari itu pada kesempatan ini penulis banyak Ucapkan Banyak terimakasih kepada :

1. Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Dr. Yusmanizar S.Sos., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. Selaku ketua Program Studi Manajemen.
4. Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si. selaku pembimbing dalam penyusunan skripsi ini, yang banyak memberikan bantuan dan meluangkan waktunya untuk memberikan masukan serta bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. St. Rukaiyah, S.E., M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik penulis, yang

selalu membagikan dukungan untuk penyelesaian studi dalam bangku perkuliahan.

6. Bapak / ibu dosen dan serta seluruh staf Universitas Fajar Makassar
7. Pimpinan Beserta seluruh karyawan Hotel Aston Makassar yang telah mengisinkan penulis untuk melakukan penelitian
8. Kakak Nasyirah Nurdin, S.M., M.M. selaku staff Program Studi Manajemen yang senantiasa membantu dan memberikan informasi selama ini.
9. Teman - teman basecamp 18 yang telah memberikan dorongan dan bantuan selama pengerjaan Skripsi.
10. Semua pihak yang telah mewarnai proses penulisan Skripsi ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam lembaran ini

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan Skripsi ini

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat kepada para pembaca dan terkhusus bagi pribadi penulis. Tuhan Yesus Menyertai kita semua yang bersungguh-sungguh mengembangkan ilmu pengetahuan.

Makassar, 11 Mei 2023

Christiyo Parechinensis

ABSTRAK

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ASTON KOTA MAKASSAR

Christiyo Parechinensis
Andi Farisnah Anwar

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap efisiensi karyawan di Aston Hotel Makassar City. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Aston Hotel Makassar Kota. Sampel yang digunakan sebanyak 45 responden, dan pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dokumentasi, serta uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya prosedur analisis data menggunakan software SPSS VERSION 26 analisis regresi linier sederhana dan parsial. Data analisis data menunjukkan bahwa *Knowledge Management* (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai t hitung 10,770 > nilai t tabel 2,412. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Knowledge management* secara substansial meningkatkan kinerja pekerja.

Kata kunci : *Knowledge management* Kinerja karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF KNOWLEGE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ASTON HOTEL MAKASSAR CITY

**Christiyo Parechinensis
Andi Farisnah Anwar**

The aim of this study is to discover that knowledge management improves employee efficiency at the Aston Hotel Makassar City. The Aston Hotel Makassar City people had the population for this study. A sample of 45 respondents were used, and data had been gathered through questionnaires, documentation, and validity and reliability testing. likewise through the SPSS VERSION 26 software, the data analysis technique utilizes simple and partial linear regression analysis. The data analysis's findings indicate that knowledge management (X) has a considerable impact on employee performance (Y), where t count is 10,770 and t table value is 2,412. This demonstrates that the knowledge management variable significantly improves worker performance.

Keywords : *Knowledge Management Employee Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tinjauan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktisi	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4 Knowledge Management.....	11
2.1.5 Kinerja Karyawan	20
2.2 Tinjauan Empirik.....	24
2.3 Kerangka Pikir	26
2.4 Definisi Operasional	26
2.5 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Tempat dan waktu	29
3.3 Populasi dan Sampel	29

3.4 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6 Pengukuran Variabel.....	32
3.7 Instrumen Penelitian.....	33
3.8 Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Hotel Aston Makassar	36
4.2 karakteristik responden	38
4.2.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	38
4.2.2 Karasterristik Usia Responden.....	39
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	39
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
4.3 Uji instrumen penelitian	41
4.3.1 Uji validitas.....	41
4.3.2 Uji Realibilitas	42
4.4 Analisis data	42
4.4.1 Analisis regresi liner sederhana	42
4.4.2 Uji t.....	43
4.5 Pembahasan	43
BAB V PENUTUP	46
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Saran	46
DAFTAR PUSTAKA.....	47
LAMPIRAN	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Karyawan Hotel Aston Kota Makassar.....	4
Tabel 2.1 Tinjauan Empirik	24
Tabel 3.1 Skala Likert	32
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.5 Uji Validitas <i>Knowledge Management</i>	41
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 4.7 Uji Realibilitas	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	42
Tabel 4.9 Uji Uji Parsial (t)	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hotel Aston Makassar	38

LAMPIRAN

1. Biodata Penulis	51
2. Kuesioner Penelitian	52
3. Data Responden	57
4. Data Output SPSS 26	60
5. Dokumentasi	63

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wabah virus COVID-19 yang melanda dunia, terutama Indonesia, seperti diketahui telah menyebabkan berkurangnya penggunaan jasa hotel, makanan dan minuman, serta jasa lainnya, dan industri pariwisata kini memasuki era baru. Salah satu bisnis yang paling terpukul oleh pandemi COVID-19 adalah pariwisata, yang berdampak pada penurunan jumlah pengunjung asing ke Indonesia secara keseluruhan. Selain itu, hal ini berdampak pada penurunan pendapatan negara terkait perhotelan, menjadikannya lebih penting dari sebelumnya bagi hotel yang dikelola secara komersial untuk terus menyediakan fasilitas yang luar biasa di bawah Normal Baru saat ini.

Industri perhotelan sangat bermanfaat bagi pertumbuhan ekonomi masyarakat, khususnya dalam hal memangkas tingkat pengangguran dan meningkatkan produktivitas nasional. Jaffe dan Pasternak, dalam Asri, D.H., dan Anggraini, 2022: 1. Samimi et al. menyatakan bahwa sektor pariwisata meningkatkan perolehan devisa (Asri, D.H., & Anggraini, 2022:1), penyediaan tenaga kerja, mendorong pengembangan lebih lanjut dari sektor pariwisata, yang merangsang pertumbuhan ekonomi. Karena vitalitas industri perhotelan untuk perekonomian seluruh bangsa, menjadi penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai operasi yang menguntungkan.

Hurdawaty dan Parantika (dalam Kris and Sholahuddin, A. 2019, hlm. 1) Berdasarkan Hurdawaty dan Parantika, hotel adalah tempat menginap dengan serangkaian kamar dan kemudahan yang kadang-kadang disewakan kepada masyarakat umum dan menawarkan makanan dan minuman untuk para tamu.

Gambaran singkat dari hotel ini menggabungkan pendapat dari orang-orang di industri ini. Sulastiyono mengklaim bahwa “Hotel adalah perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan jasa makanan” (dalam Kris & Sholahuddin, A. 2019: 1), Minuman dan tempat tidur dibagikan tanpa persetujuan khusus kepada pelancong yang memiliki sarana untuk membayar tarif yang sesuai untuk layanan yang diterima.

Hotel dapat digambarkan sebagai “suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman, serta jasa penunjang lainnya bagi masyarakat yang dikelola secara komersial” dengan Keputusan Menteri Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi No. KM 37/PW. 340/MPPT-86 (dalam Sulastiyono dalam Maluto 2014:1). Peneliti berpendapat bahwa hotel beroperasi sebagai layanan publik atau layanan untuk masyarakat umum karena mereka menawarkan layanan kamar, makanan, minuman, dan fasilitas pendukung lainnya. Hasilnya didasarkan pada teori para ahli tersebut di atas. Seperti yang dikemukakan oleh Zarkowi & Widiartanto (2016), “Persaingan semakin ketat, diperlukan perubahan paradigma dari yang awalnya berbasis sumber daya menjadi berbasis pengetahuan, yang bertumpu pada bidang analisis keilmuan dan dibarengi dengan peningkatan sumber daya manusia.” Diharapkan para pelaku usaha dapat membantu perusahaannya untuk mengembangkan kemampuan bersaing dalam lingkungan persaingan saat ini, karena hal ini akan menyebabkan munculnya layanan yang sangat kompetitif dengan harga terjangkau dan berkualitas tinggi. Layanan ini juga kemungkinan akan memiliki harga yang kompetitif, serta kualitas dan harga yang baik.

(Laili, I. 2016: 11) Handoko Untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi, sumber daya manusia harus dikumpulkan, dipilih, dikembangkan, dipertahankan, dan digunakan. Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia melayani

fungsi ini adalah memberi perusahaan staf efisien yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mencapai hal ini, manajemen manusia harus belajar bagaimana mempekerjakan, melatih, mempekerjakan, menilai, dan mempertahankan jumlah dan variasi karyawan yang sesuai. Jika manajemen personalia mampu memasok tenaga kerja terampil untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan, itu akan berhasil.

Reolof P. Iut Beijere mendefinisikan manajemen pengetahuan (KM) sebagai pendekatan manajemen yang digunakan untuk menginspirasi semua sumber daya organisasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi itu sendiri (Atmi, R. T. 2022:14). Menurut interpretasi Beijere, KM berfungsi sebagai penggerak. KM merupakan strategi bisnis yang dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan dan permasalahan yang sedang dihadapi. Orang termotivasi oleh berbagai hal dalam hidup, dari pengalaman sebelumnya hingga aspirasi untuk masa depan. Sumber inspirasi sejati sebuah organisasi lebih terstruktur, berbentuk visi dan tujuan yang mendorong bisnis untuk berkembang. KM juga merupakan alat yang diciptakan perusahaan untuk mempermudah pekerjaan dan diprediksi dapat mendongkrak produktivitas.

Tolak ukur yang digunakan oleh organisasi untuk menilai apakah seorang pegawai dapat bekerja sesuai dengan tujuannya atau tidak adalah kinerja pegawai. Karena operasional bisnis akan terpengaruh jika karyawan tidak mampu memberikan kontribusi penuh pada sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno (dalam Andela, S., Affandi, H. A., & Sarman, HR. 2022: 36), kinerja mengacu pada keefektifan individu dalam menyelesaikan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau bagaimana seorang individu diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan.

profesi HRM (Manajemen Sumber Daya Manusia), permasalahan yang sering muncul di Hotel Aston Kota Makassar adalah ketidakhadiran karyawan yang kadang terlambat masuk kantor, serta komunikasi antar sesama karyawan, dan kurangnya motivasi setiap karyawan (self- kepercayaan diri). Hal ini berdasarkan wawancara penulis di hotel Aston dengan Ibu Indri Novianti s., Tr. Par sebagai Asisten. terbesar dalam pekerjaan. Konsekuensinya, knowledge management diperlukan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Karyawan jarang menggunakan pengalaman yang telah dimilikinya dan seringkali mengabaikan pengalaman yang diperolehnya selama bekerja, padahal pengalaman tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, bakat, dan membantu kinerjanya.

Tabel 1.1
Daftar Karyawan Hotel Aston Kota Makassar

Keterangan	Jumlah Karyawan
Karyawan Kontrak	62 Karyawan
Karyawan <i>DW (Daily Worker)</i>	20 Karyawan
TOTAL	82 Karyawan

Sumber: *Human Resources Management* Hotel Aston Makassar 2023

Berdasarkan data yang diberikan oleh Ibu Indri Novianti s., Tr. Par sebagai Asisten, HRM (Manajemen Sumber Daya Manusia) Hotel Aston Makassar memiliki 82 karyawan, 62 di antaranya adalah pekerja kontrak, dan 20 di antaranya adalah pekerja harian. Hotel di Indonesia dikategorikan sebagai jenis penginapan yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman, serta jasa penunjang lainnya bagi masyarakat yang dikelola secara komersial, sesuai dengan Keputusan Menparpostel No. KM 37/PW. 340/MPPT-86. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata No. KM.3/HK.001/MKP.02, terdapat dua kategori hotel yaitu hotel berbintang dan hotel melati (non bintang). Hotel bintang satu

hingga hotel bintang lima membentuk hotel bintang itu sendiri. Dalam klasifikasi ini, elemen fisik, ruang bersama, area pendukung, dan fasilitas pendukung berfungsi sebagai pembeda. Sebagai salah satu hotel bintang empat di Makassar, Hotel Aston Makassar menjadi objek yang dipilih peneliti untuk penelitian ini.

Menurut uraian yang diberikan di atas, peneliti percaya bahwa sangat penting untuk melihat berbagai aspek yang mempengaruhi manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan serta menentukan mana yang paling berpengaruh. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian **“Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aston Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah knowledge management berdampak pada kinerja karyawan di HOTEL Aston Makassar.

1.3 Tinjauan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah knowledge management berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan Aston Makassar Hotel berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah ada.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan teori dan pemahaman tentang bagaimana manajemen pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Aston Makassar.

1.4.2 Manfaat Praktisi

1.4.2.1. Bagi penulis

Dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan

referensi saat menyusun penelitian

1.4.2.2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia menyangkut Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak karyawan Hotel Aston Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, atau HRM singkatnya, adalah ilmu atau metode untuk mengelola hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dengan cara yang efisien, efektif, dan paling cocok untuk mencapai tujuan dengan bisnis, karyawan, dan masyarakat maksimum. Landasan HRM adalah gagasan bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan hanya sumber daya bagi perusahaan. Sumber daya manusia, menurut Hamali (Dalam Laksono, B. T. 2018: 7), merupakan pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya..

Seiring dengan faktor penting lainnya seperti aset dan modal, sumber daya manusia adalah salah satu komponen terpenting dari setiap organisasi atau bisnis. Akibatnya, salah satu fungsi perusahaan yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia harus dijalankan secara efektif jika organisasi ingin meningkatkan efektivitas dan efisiensinya. Sementara itu, Dessler menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah prosedur untuk mempekerjakan, mengembangkan, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah lainnya (Dalam Seber, I., & Fajriyanti, N. 2022: 4). - Masalah terkait keadilan. Sumber daya manusia adalah modal inti dari suatu perusahaan atau organisasi dan dipandang sebagai kekuatan yang berasal dari potensi manusia yang ada dalam diri mereka untuk melakukan tindakan dalam mengejar tujuan. Memiliki sumber daya manusia yang bertalenta akan memungkinkan suatu bisnis atau organisasi untuk

meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja bisnis.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan standar karyawan di dalam suatu organisasi sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih strategis, moral, dan sosial. Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia adalah untuk menawarkan perusahaan pengaturan tenaga kerja yang sangat produktif dan efisien. Dalam konteks ini, produktivitas dapat didefinisikan sebagai rasio output perusahaan terhadap inputnya, apakah itu berupa tenaga kerja, modal, energi, atau bahan baku. Tujuan Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai keseimbangan antara ambisi setiap orang Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan standar karyawan di dalam suatu organisasi sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih strategis, moral, dan sosial. Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia adalah untuk menawarkan perusahaan pengaturan tenaga kerja yang sangat produktif dan efisien. Dalam konteks ini, produktivitas dapat didefinisikan sebagai rasio output perusahaan terhadap inputnya, apakah itu berupa tenaga kerja, modal, energi, atau bahan baku. Tujuan Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai keseimbangan antara ambisi setiap orang.

a. Tujuan Kemasyarakatan/sosial.

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah untuk menjaga agar perusahaan bertanggung jawab secara moral dan etis untuk memenuhi tuntutan masyarakat sambil mengurangi efek negatif organisasi.

b. Tujuan Organisasional.

Tujuan formal (target) yang ditetapkan oleh organisasi untuk membantu pencapaian tujuannya adalah tujuan organisasi dari departemen sumber daya manusia. Untuk membantu manajer dalam mencapai tujuan perusahaan, departemen sumber daya manusia didirikan. Berikut ini adalah beberapa cara divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasi:

1. Dengan memberikan tim yang terlatih dan bermotivasi tinggi, tingkatkan produksi perusahaan.
2. Memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan efisien sambil menjaga biaya tetap terkendali.
3. Dengan memberikan kemungkinan kepuasan kerja dan aktualisasi diri kepada karyawan, kita dapat meningkatkan dan mempertahankan kualitas pekerjaan kita (dan kehidupan kerja).
4. memastikan kesempatan kerja yang adil, tempat kerja yang aman, dan pelestarian hak-hak karyawan sambil memastikan perilaku perusahaan mematuhi peraturan ketenagakerjaan.
5. membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Tujuan fungsional

Tujuannya adalah untuk menjaga kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia harus semakin menghasilkan rencana perekrutan, pelatihan, dan pengembangan yang kreatif serta strategi manajemen yang akan mempertahankan dan menginspirasi karyawan terbaik.

d. Tujuan Pribadi.

Setiap anggota organisasi memiliki tujuan pribadi yang ingin

mereka capai melalui partisipasi mereka dalam kelompok. Karyawan dapat memutuskan untuk keluar dari perusahaan jika ambisi pribadi dan tujuan organisasi mereka tidak sesuai atau sinkron. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan perusahaan dapat menyebabkan rendahnya motivasi, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase. Setiap tujuan perusahaan harus terlebih dahulu diterima oleh karyawan agar berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dan tim kerja di dalam organisasi harus berpartisipasi untuk memenuhi tujuan dan tugas mengadopsi manajemen sumber daya manusia. Melalui motivasi dan retensi karyawan, dukungan harus sejalan dengan tujuan perusahaan. Setelah tujuan ini tercapai, pergantian menurun dan kinerja atau kepuasan kerja meningkat. Dukungan dan keterlibatan meningkatkan kinerja organisasi dan menjunjung tinggi reputasi bisnis yang menjalankan bisnis baik di tingkat fungsional maupun individu karyawan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen, menurut Amirullah (Dalam HM Sidik Priadana, M 2018: 22), secara khas dibagi menjadi empat fungsi, yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses menciptakan dan memutuskan tujuan dan sasaran yang harus dicapai melalui tindakan strategis yang terkoordinasi untuk mewujudkan visi dan misi saat ini. Seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melakukan proses melalui strategi.

b. Pengorganisasian

Untuk melaksanakan rencana yang telah dibuat, pengorganisasian adalah proses mengkoordinasikan setiap sumber daya baik individu maupun kelompok dengan kegiatan yang telah disepakati.

c. Pengarahan

Karyawan membutuhkan insentif dan bimbingan untuk menjaga semangat serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan cepat dan tepat untuk meminimalkan kendala human error yang sering terjadi. Hal ini dilakukan melalui pengarahan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah pengawasan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut konsisten dengan visi dan misi yang telah disepakati dan untuk menjunjung tinggi kualitas atau standar kinerja karyawan dan, jika perlu, mengambil tindakan korektif.

2.1.4 Knowledge Management

Manajemen pengetahuan (KM) memiliki spektrum definisi yang luas, menurut para ahli. Tentu saja, seiring dengan perkembangan dunia ini, demikian pula pemahaman kita tentangnya, seiring dengan perkembangan waktu. Manajemen pengetahuan adalah fase tambahan yang membantu karyawan organisasi melakukan sepenuhnya apa yang dapat mereka lakukan. Di awal tahun 1990-an, frase "manajemen pengetahuan" pertama kali digunakan. Namun, penelitian awal tentang manajemen pengetahuan dilakukan pada paruh kedua tahun 1980-an oleh Karl Erik Sveiby dan Ton Lloyd (1987), yang mempresentasikan apa yang mereka temukan dalam buku tersebut *Managing Know How Add Value by Valuing Creativity*", Thomas A. Stewart memberikan ide tentang modal intelektual, bagian dari manajemen pengetahuan, untuk pertama kalinya pada tahun 1991 " *The*

total of all the company's employees' knowledge that provides a competitive advantage in the market is its intellectual capital.

Gambaran luas manajemen pengetahuan adalah prosedur yang digunakan untuk menangani pengetahuan yang dimiliki oleh individu dan organisasi. Ini melibatkan tanggung jawab seperti mengidentifikasi, mencari, menyimpan, dan berkolaborasi, serta protokol dengan tujuan tertentu seperti menghasilkan sesuatu yang baru. Konsep manajemen pengetahuan awalnya dikembangkan oleh bermacam-macam profesional terlatih, dan sejak itu berkembang menjadi ilmu yang dapat diterapkan di berbagai domain tambahan.

Pengetahuan bersifat dinamis, seperti yang dikemukakan oleh Toyama dan Konno (Dalam Diana Fikri, A. A. 2022:10), karena pengetahuan muncul melalui interaksi sosial antar individu maupun organisasi. Bergantung pada keadaan, pengetahuan secara temporal spesifik dalam keadaan tertentu. Dalam Diana Fikri, A. A. 2022:10, Nonaka, Toyama, dan Konno mengklaim bahwa ada dua kategori pengetahuan: pengetahuan eksplisit dan pengetahuan diam-diam. Terlepas dari perbedaannya, setiap jenis pengetahuan itu penting. Jenis pengetahuan yang belum dikodifikasi atau disimpan secara eksplisit pada sesuatu yang disimpan, Ini disebut sebagai pengetahuan eksplisit, dan pengetahuan diam-diam adalah pengetahuan yang belum dikodifikasi atau ditangkap dalam materi cetak atau media penyimpanan lainnya.

Penulis menarik kesimpulan bahwa tacit knowledge adalah pengetahuan yang bersumber dari pengalaman, keyakinan, asumsi, dan kebiasaan atau proses belajar yang mendefinisikan know what dan know, berdasarkan beberapa karakteristik tersebut *mengapa, yang berasal dari berbagai bentuk yang sulit untuk disimpan, dipetakan, diidentifikasi, dan*

ditukar dengannya. Di sisi lain, pengetahuan eksplisit dapat didefinisikan sebagai pengetahuan yang berasal dari pengetahuan diam-diam dan dikomunikasikan, dikodifikasi, dan diatur dengan cara tertentu untuk ditransmisikan dengan pihak lain yang membutuhkannya.

1. Manfaat *Knowledge management*

Untuk melestarikan, menganalisis, mengatur, meningkatkan, dan berbagi pengetahuan dan pengalaman, terdapat berbagai alat, semakin dekat dan strategi yang disebut sebagai "manajemen pengetahuan" dalam bahasa Inggris. Untuk bisnis, pengorganisasian informasi atau manajemen pengetahuan sangat penting. Konsekuensinya, suatu organisasi dapat tumbuh dengan cepat. Strategi terencana dan sistematis yang disebut manajemen pengetahuan digunakan untuk memastikan pemanfaatan pengetahuan perusahaan secara efisien. Sekaligus meningkatkan kreativitas dan berpikir kreatif, berpikir, bakat, dan pengetahuan. Efek positif penerapan manajemen pengetahuan dalam operasi bisnis diuraikan dalam urutan berikut:

- a. memperkuat konsistensi pengambilan keputusan Semua keputusan akan menjadi produk dari musyawarah yang sangat matang. Untuk itu dipilih karena menawarkan berbagai pertimbangan penting, pengalaman, serta informasi dari berbagai bidang pertimbangan penting yang bijaksana. Secara khusus, berbagi pengetahuan terus memeriksa pergeseran di pasar dan secara bersamaan melayani kebutuhan pelanggan. Dengan cara ini, sebuah perusahaan selalu berfokus hanya pada pemasaran komoditas yang benar-benar diminati dan dibutuhkan oleh konsumen atau target pasar.
- b. mengembangkan hubungan dengan pelanggan Ini lebih dari kewajiban profesional layanan pelanggan dan pemasaran untuk memberikan

pengguna pengalaman paling luar biasa yang bisa dibayangkan. Tapi itu adalah tugas tujuan bersama dari seluruh kelompok. Divisi bekerja sama secara efektif sebagai konsekuensi dari ini. sehingga terbentuk kelompok yang kuat di tempat kerja yang tidak membatasi diri pada kepentingannya sendiri.

- c. memperkuat fungsi mekanisme dan rutinitas keahlihan yang efisien Hasil ketenagakerjaan yang lebih baik terjadi melalui penerapan praktik yang efektif dalam prosedur dan metode kerja. Setiap karyawan dapat bekerja secara efektif jika kinerja organisasi dinilai secara teratur. terutama mampu memanfaatkan semua sumber daya yang terkadang sudah tersedia.
- d. meningkatkan ketersediaan penawaran atau layanan Mungkin meningkatkan semua kompetensi untuk berinovasi seiring dengan kemampuan untuk meningkatkan jumlah keseluruhan layanan atau barang dagangan. Semua produk dan layanan yang melebihi kebutuhan konsumen dapat diproduksi dengan cepat dengan cara ini. Secara umum, departemen pengembangan dan penelitian adalah satu-satunya organisasi yang bertanggung jawab untuk berinovasi secara konsisten. Namun ketika menyangkut implementasi knowledge management, bukan hanya kewajiban bagian atau divisi itu saja. Namun demikian, setiap orang dalam organisasi, atau semua kelompok, harus memikul tanggung jawab.
- e. Mengurangi Pembatasan Pengeluaran dan Waktu Organisasi akan lebih cepat memanfaatkan data tersebut untuk meningkatkan berbagai skenario karena sumber pengetahuan yang sesuai dan terstruktur dengan baik dapat diakses. Sebagai akibatnya, bisnis dapat menghemat waktu dan juga uang..

- f. Meningkatkan aset pengetahuan Adanya sumber pengetahuan bisa menambah kemudahan bagi semua karyawan agar bisa memanfaatkannya. Dengan begitu sumber pengetahuan itu bisa meningkat pemanfaatannya. Sehingga bisa mendukung proses kreatifitas dan juga mengembangkan berbagai inovasi. Seluruh karyawan diharapkan dengan penguasaan manajemen pengetahuan ini bisa meningkatkan kompetensinya.
- g. Adaptasi yang ditingkatkan Ini akan lebih cepat bagi setiap orang dalam organisasi untuk beradaptasi jika manajemen pengetahuan dipahami. Khususnya untuk acara apa pun yang dapat memicu perubahan spesifik pada lingkungan komersial.
- h. Meningkatkan produktivitas manusia Pengetahuan yang tersedia dapat sering digunakan untuk mengembangkan proses manufaktur atau menghasilkan produk baru untuk pelanggan perusahaan. Pada gilirannya, tingkat produktivitas organisasi akan selalu meningkat.

2. Faktor eksternal

Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti.

- a. Tugas fisik mencakup isu-isu termasuk tempat kerja, alat konsep tempat kerja, dan sikap, dan tugas mental terdiri dari faktor-faktor termasuk kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, dan tanggung jawab.
- b. Struktur ketenagakerjaan, meliputi kerja shift, kerja malam, tingkat gaji, contoh struktur organisasi, pencadangan tugas, dan wewenang.
- c. Ternyata ada banyak jenis situasi kerja yang berbeda, termasuk yang fisik, kimiawi, biologis, dan mental. Kata kerja "penekan stres" berlaku untuk ketiga kategori ini.

3. Faktor Internal

Faktor internal terdiri dari faktor-faktor yang dikembangkan tubuh sebagai akibat dari reaksinya terhadap tuntutan eksternal. Ketegangan adalah sinonim untuk reaksi tubuh dan baik secara subyektif maupun independen menilai sejauh mana. Substansi somatik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status diet, dan kondisi kesehatan) dan psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan) merupakan tanda-tanda faktor internal.

4. Tujuan *Knowledge Management*

Implementasi *knowledge management* yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan, diantaranya:

- a. penghematan biaya dan waktu. Perusahaan akan dapat menerapkan pengetahuan dengan cara yang lebih cepat dan lebih murah dalam berbagai skenario melalui sumber pengetahuan yang terstruktur dengan baik.
- b. perluasan cadangan pengetahuan. Sumber pengetahuan dengan demikian dapat diakses oleh setiap karyawan untuk memanfaatkannya, yang akan meningkatkan proses penggunaan pengetahuan di lingkungan perusahaan, yang pada akhirnya akan memotivasi kreativitas dan inovasi secara lebih menyeluruh dan memberdayakan setiap karyawan untuk meningkatkan kompetensinya..
- c. Kemampuan beradaptasi. Korporasi akan diperlengkapi untuk bereaksi cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis.
- d. Peningkatan efisiensi. Data yang ada dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan metode atau barang baru, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan.

5. Jenis – Jenis *Knowledge Management*

Adapun Jenis – jenis *Knowledge Management* sebagai berikut :

a. Pengetahuan Eksplisit (*explicit knowledge*)

adalah sesuatu yang dapat diungkapkan dengan kata-kata, angka, notasi dari ilmu pengetahuan, persyaratan, manual, dan berbagai media lainnya. Informasi semacam ini dapat disampaikan secara formal dan sistematis dari satu orang ke orang lain secara instan. Pengetahuan eksplisit lebih dapat diringkas sebagai proses, strategi, pendekatan, pola bisnis, atau pengalaman desain khusus generasi. Berbeda dengan pengetahuan implisit, pengetahuan eksplisit lebih mudah dilacak dan diajarkan kepada orang lain. Ini karena terbukti sulit untuk berbagi pengetahuan implisit melalui waktu dan tempat.

b. Pengetahuan Implisit (*tacit knowledge*)

Pengetahuan implisit adalah pengetahuan yang ada di dalam pikiran manusia tetapi tidak dapat disajikan dalam bentuk; itu adalah materi yang ada di alam bawah sadar individu yang bekerja untuk bisnis. Pengetahuan tacit adalah kecerdasan yang dikumpulkan dari pengalaman dan pengetahuan peneliti di masyarakat dan di individu. Pengetahuan Tacit bisa sangat pribadi dan juga sulit diungkapkan dengan kata-kata, membuatnya sulit untuk diteruskan atau ditransfer ke orang lain. Kelas pengetahuan diam-diam meliputi pendapat, intuisi, bahasa tubuh, tindakan pencegahan keamanan, dan saran praktis.

6. Proses *Knowledge Management*

Menurut Gold, Malhotra, dan Segars (Dalam Kusuma, F.S.D. 2013:163), *knowledge management* terdiri dari empat proses. Aplikasi pengetahuan, perlindungan pengetahuan, konversi pengetahuan, dan

akuisisi pengetahuan adalah empat proses.

a. Akuisisi pengetahuan (*knowledge acquisition*)

studi oleh Zaied, Hussein, dan Hassan (2012), akuisisi pengetahuan adalah proses yang meliputi perakitan, memberikan pengetahuan yang tersedia, dan memanfaatkannya. Ini juga mengacu pada beberapa sumber internal dan eksternal yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan (Zaied, 2012).

b. Konversi pengetahuan (*knowledge conversion*)

Untuk implementasi yang efektif dalam bisnis, pengetahuan yang diperoleh dari bermacam-macam sumber (baik internal maupun eksternal perusahaan) perlu diolah menjadi pengetahuan organisasi (Lee dan Suh 2003 dalam Mills dan Smith, 2011).

c. Aplikasi pengetahuan (*knowledge application*)

Dimungkinkan untuk mengubah data tentang kapabilitas potensial menjadi kapabilitas yang direalisasikan dan dinamis, yang berdampak pada kinerja organisasi, dapat dicapai melalui eksekusi pengetahuan (Cohen dan Levinthal, 1990; Zahra dan George, 2002). Proses mengeksekusi pengetahuan disebut sebagai aplikasi pengetahuan (Gold, Malhotra, dan Segars, 2001:191).

d. Perlindungan pengetahuan (*knowledge protection*)

Seperti yang didefinisikan oleh Zaied, Hussein, dan Hassan (2012), perlindungan pengetahuan adalah proses melestarikan aset pengetahuan, mempertahankannya dengan aman, dan hanya mengizinkan akses administrator yang berwenang. Bagi perusahaan untuk membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif, pengetahuan harus dilindungi dari aplikasi yang tidak benar dan terlarang (Liebeskind, 1996).

7. Elemen *Knowledge Management*

Kajian Alvin Soleh (dalam Piwahyuti, Y.2021:28), ada tiga bagian penting yang saling terkait ketika ingin menerapkan manajemen pengetahuan:

- a. Orang: sebagai pemangku kepentingan dalam proses pengetahuan.
- b. Proses: memastikan bahwa prosedur organisasi meminta manajemen pengetahuan.
- c. Teknologi: membantu transfer pengetahuan.

8. Indikator *Knowledge Management*

Adapun Indikator *knowledge Manajemen* sebagai berikut: Davidson dan Voss dalam Yuliazmi (2005) :

a. Penggunaan pengetahuan

Untuk mengidentifikasi, mengembangkan, merepresentasikan, dan mendistribusikan informasi, organisasi dapat secara rutin mengambil wawasan dan pengalaman.

b. Berbagi pengetahuan

Berbagi pengetahuan adalah pendekatan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memungkinkan anggota perusahaan, lembaga, atau organisasi kesempatan untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, teknik narasi dan ide dengan anggota lain.

c. Refleksi pengetahuan

Refleksi pengetahuan merupakan penilaian terhadap pengetahuan manajemen yang telah diterima.

d. Identifikasi pengetahuan

Menemukan pengetahuan termasuk mencari tahu pengetahuan apa yang sudah dimiliki perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Seperti dikemukakan Yohana (dalam Malau, M.K. 2020: 4), kinerja seorang karyawan dapat ditentukan dari tingkat aktivitas di tempat kerjanya. Tempat kerja mencakup segala sesuatu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi tubuh anggota staf dan emosi. Perusahaan harus menyadari kondisi mental, fisik, dan sosial karyawan yang terkait dengan pekerjaan dan tugas-tugas penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk menumbuhkan lingkungan di tempat kerja yang memungkinkan pekerjaan menjadi sederhana dan bebas dari segala hal yang membuat karyawan frustrasi, cemas, dan cemas.

Kinerja pegawai yang didefinisikan oleh Panuluh (dalam Malau, M.K. 2020: 4) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam rentang waktu tertentu. Produktivitas pekerja berdampak langsung pada kemampuan perusahaan mempertahankan dedikasinya untuk menghasilkan hasil yang unggul.

Kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Feel et al. (Dalam Malau, M.K. 2020: 4), merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan kapasitas dan penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang sebesar-besarnya. Tingkat pendidikan, inisiatif kerja, pelatihan, dan motivasi seseorang adalah beberapa variabel yang memengaruhi efisiensi mereka di tempat kerja.

Kinerja karyawan, menurut Hillebrandt et al. (Dalam Malau, M.K. 2020:4), merupakan penilaian terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam mendukung tujuan organisasi. Efek dari pekerjaannya

memberikan umpan balik baginya, mendorongnya untuk terus bekerja secara memadai dan mencapai produktivitas yang tinggi.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Handoko, (Dalam Akbar, S.2018:6) menuatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut ini:

- a. Motivasi Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi merupakan dorongan penting dalam diri pekerja. Mampu tampil di level tertinggi dalam pekerjaan dapat dilihat dari keinginan ini
- b. pemenuhan di tempat kerja Kepuasan kerja merupakan indikator tentang perasaan seseorang tentang pekerjaannya sebagai pekerja. Ini terlihat jelas dari pandangan karyawan yang ceria tentang pekerjaan mereka dan segala hal lain yang kami alami di tempat kerja.
- c. Tingkat stres Stres adalah sejumlah ketegangan yang berpengaruh pada emosi, kondisi mental, dan apa yang terjadi sekarang. Stres yang berlebihan dapat menyulitkan seseorang untuk secara efektif menjalankan pekerjaannya karena hal itu menantang kemampuan untuk menghadapi lingkungan terdekatnya.
- d. kondisi kerja Tempat kerja, ventilasi, dan iradiasi di ruang kerja adalah kondisi kerja yang dijelaskan di sini dan mungkin berpengaruh pada kinerja.

2. Dampak Kinerja Karyawan

Kemakmuran suatu bisnis dipengaruhi oleh kinerja karyawannya; semakin baik kinerja perusahaan secara keseluruhan yang ditunjukkan oleh mereka yang bekerja di sana, semakin cepat bisnis tersebut berkembang.

Menurut Huriyah, S. 2023: 30, berikut adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kasmir:

- a. Setiap kali seseorang menggunakan ilmunya sesuai dengan bidangnya, dia mampu melakukan tugas tersebut. Hal tersebut dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan keahlian.
- b. Salah satu faktor bagi seorang karyawan untuk memahami sepenuhnya pekerjaannya adalah pengetahuan. Karyawan yang memahami posisi dan tugasnya dengan baik akan menghasilkan output yang berkualitas.
- c. Prosedur pengumpulan pekerjaan telah ditetapkan dan itu disebut rencana kerja. Struktur konseptual dari rencana kerja akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
- d. Kepribadian adalah karakter yang dimiliki setiap anggota staf, dan setiap karakter benar-benar berbeda. Karyawan dapat menunaikan tugasnya dengan baik dan menghasilkan pekerjaan yang baik jika memiliki kepribadian yang positif.
- e. Dorongan karyawan adalah contoh bantuan moral yang diberikan oleh penyelia dan rekan satu tim untuk membantu karyawan memenuhi pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki inspirasi besar dalam bekerja akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- f. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan mengawasi sekaligus menerima tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan.
- g. Gaya kepemimpinan, yaitu apakah para eksekutif berhadapan dengan bawahan yang dipimpinnya ketika menjalankan tugasnya
- h. Konsep atau prosedur yang dipraktikkan di seluruh organisasi

menyusun budaya organisasinya. Hal ini dilakukan untuk menjamin bahwa setiap orang yang menjalankan fungsi organisasi/perusahaan menghormati dan mengamalkan nilai-nilai tersebut.

- i. Pemenuhan karyawan dengan pekerjaan mereka biasanya disebut sebagai kepuasan kerja. Pekerja yang puas akan meningkatkan produktivitas mereka jika mereka merasa gembira.
- j. Lingkungan di mana anggota staf berfungsi dikenal sebagai lingkungan kerja. Latar eksternal meliputi lokasi, fasilitas, dan hubungan dengan rekan kerja. Karyawan terbantu dengan menjaga lingkungan yang nyaman karena hal ini membuat mereka merasa aman dan memberikan ketenangan pikiran bagi karyawan.
- k. Dedikasi dan kesetiaan karyawan di tempat kerja merupakan loyalitas. Komitmen karyawan adalah kewajiban untuk melakukan tugas pekerjaan mereka sesuai dengan undang-undang dan peraturan tempat kerja.
- l. Disiplin kerja, atau kemauan karyawan untuk melakukan apa yang mereka lakukan dengan sukses dan sesuai anggaran.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2001) dalam (Arianty, 2018), adalah:

a. Kualitas

Seberapa baik seseorang menyelesaikan apa yang harus mereka lakukan meningkatkan kualitas pekerjaan yang bersangkutan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah keseluruhan jam yang dilakukan seorang karyawan dalam satu hari. Durasi pekerjaan ini dapat

dialokasikan sesuai dengan jadwal kerja khusus masing-masing karyawan.

c. Dapat tidaknya diandalkan

menunjukkan tingkat ketelitian, semangat, dan antisipasi yang tinggi dari seseorang dalam menyelesaikan tugas yang semula dipercayakan kepadanya.

d. Sikap

mencerminkan tingkat hubungan manusia yang signifikan serta sikap terhadap atasan dan karyawan organisasi lain.

2.2 Tinjauan Empirik

Banyak penyelidikan empiris telah dimasukkan dalam penelitian ini sebagai bahan sumber bagi para peneliti karena mereka terus melakukan penyelidikan. Ini adalah beberapa contoh tinjauan empiris dalam penelitian yang dapat digunakan peneliti sebagai bahan sumber sambil menghasilkan karya ilmiah:

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

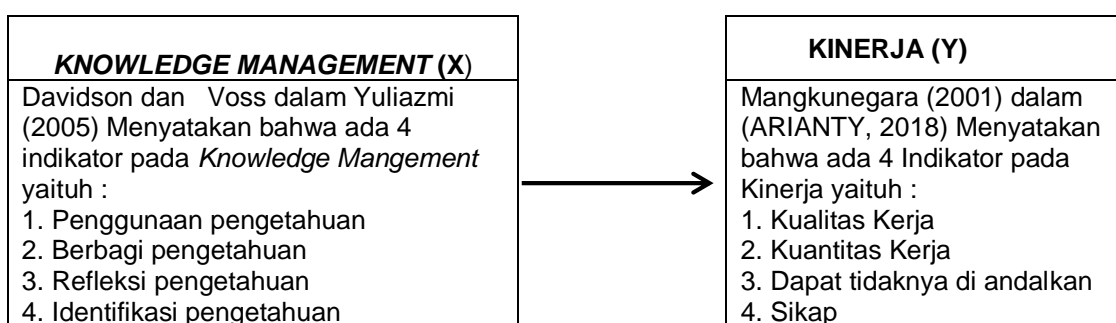
NO	NAMA PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Adzima, F., & Sjahrudin, H. (2019)	Konsekuensi knowledge management terhadap produktivitas pegawai Balai Pendidikan dan Latihan Keagamaan (BDK) Makassar..	Investigasi semacam ini melibatkan evaluasi kuantitatif dari data yang ditampilkan sebagai angka.	Berdasarkan kesimpulan analisis, melalui pengujian regresi sederhana, variabel knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Monson, E.Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018)	Kinerja Karyawan di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado dan Knowledge Management	Penelitian asosiatif adalah pendekatan yang digunakan, bersama dengan teknik analisis kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian persamaan regresi dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat

			(statistik).	interaksi antara knowledge management dengan kinerja karyawan sedangkan tidak terdapat korelasi.
3	Kosasih, N., & Budiani, S. (2007)	Bisnis resepsionis Surabaya Plaza Hotel dijadikan sebagai studi kasus pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan. .	Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang menitikberatkan pada penalaran eksplanatori.	Bertentangan dengan hasil studi tersebut, knowledge management agak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah teknologi, dan terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan pribadi tentang prosedur kerja.
4	Setiyowati, H., & Kurniawan, B. (2021)	Manfaat Knowledge Management pada PT. Kinerja Karyawan Garmen True Eternal Image	Metode penelitian Structural Equation Modeling (SEM) dan metode deskriptif untuk analisis statistik telah digunakan dalam penelitian ini.	Sesuai dengan apa yang keluar dari analisis yang dilakukan oleh penelitian ini, manajemen pengetahuan sangat penting, khususnya
5	Sari, N. (2021)	Manfaat Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Pennyabungan, N. Sari, Tahun 2021	Penelitian ini menggunakan pendekatan empiris yang melibatkan kuesioner, dokumentasi studi kepustakaan, dan teknik pengumpulan data. Teknik analisis data terdiri dari pengujian validitas, pengujian reliabilitas, evaluasi statistik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge management memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

			deskriptif, pengujian normalitas, pengujian linearitas, evaluasi regresi kemungkinan sederhana, dan pengujian koefisien.	
--	--	--	---	--

2.3 Kerangka Pikir

Model konseptual tentang bagaimana teori menghubungkan banyak elemen telah diakui sebagai tantangan serius, menurut (Sugiyono, 2018). Kerangka kerja untuk penelitian ini dapat dibuat berdasarkan analisis landasan teori dan pekerjaan sebelumnya, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Definisi Operasional

Menurut Siregar (2013), definisi operasional adalah definisi konsep yang memiliki deskriptor (aspek-aspek yang terkandung atau termasuk) indikator (indikasi keragaman atau variabilitas) dari gagasan yang akan diteliti yang jelas dan pasti serta dapat diukur dan diukur. didekati.

Peneliti mengidentifikasi atribut, sifat, atau nilai dari suatu item atau operasi yang memiliki berbagai variasi untuk diselidiki, diikuti dengan kesimpulan. Untuk mencegah kesalahan dalam pengumpulan data, variabel penelitian harus didefinisikan. Ada dua faktor dalam penelitian ini, yaitu:

1. Indikator *knowledge Manajemen* (X) sebagai berikut: Davidson dan Voss dalam Yuliazmi (2005) :

a. Penggunaan pengetahuan

Berbagi pengetahuan adalah pendekatan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk menawarkan kepada anggota perusahaan, agensi, atau organisasi kesempatan untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, pendekatan, narasi, dan ide mereka dengan anggota lain.

b. Berbagi pengetahuan

Berbagi pengetahuan adalah prosedur dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota perusahaan, agensi, atau organisasi untuk berbagi keterampilan, pendekatan, narasi, dan ide mereka dengan anggota lain.

c. Refleksi pengetahuan

Refleksi pengetahuan merupakan penilaian terhadap pengetahuan manajemen yang telah diperoleh.

d. Identifikasi pengetahuan

Menemukan pengetahuan melibatkan mengidentifikasi pengetahuan apa yang sudah diketahui perusahaan.

2. Indikator Kinerja (Y) menurut Mangkunegara (2001) dalam (ARIANTY, 2018), adalah:

a. Kualitas

Seberapa baik seseorang menyelesaikan tugasnya meningkatkan kualitas pekerjaan itu.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah keseluruhan jam kerja yang dilakukan anggota staf setiap hari. Jumlah tugas ini dapat dialokasikan sesuai dengan jadwal kerja khusus masing-masing karyawan.

c. Dapat tidaknya diandalkan

menampilkan tingkat ketelitian, semangat, dan antisipasi yang tinggi dari seseorang dalam melaksanakan tugas yang semula dipercayakan kepadanya.

d. Sikap

mencerminkan tingkat yang signifikan dari kolaborasi individu serta sikap terhadap manajer dan staf dari perusahaan yang berbeda.

2.5 Hipotesis

Hipotesis Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Knowledge management (X) berpengaruh terhadap ***Kinerja karyawan (Y)*** Pada Hotel Aston Makassar.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode analisis kuantitatif bekerja selama penyelidikan. per Sugiyono (2018), metode kuantitatif adalah pendekatan kajian berbasis metode ilmiah yang menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data dan pendekatan kuantitatif/statistik untuk analisis dengan tujuan menguji hipotesis sebelumnya.

3.2 Tempat dan waktu

Artikel-artikel memilih di mana dan kapan melakukan penelitian mereka dengan menggunakan elemen-elemen yang akan membuat tugas lebih mudah bagi mereka untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk proposal penelitian ini. Hotel Aston Makassar yang terletak di Jl Sultan Hasanuddin No. 10, Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90174, digunakan sebagai latar belakang proyek penelitian ini. Penelitian yang terlibat telah dilakukan hingga Maret dan April 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018) adalah kategori luas yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan atribut tertentu. Objek alam lainnya juga berbobot sebagai bagian dari populasi. Populasi pada dasarnya menjadi pokok bahasan analisis, bukan jumlah objek dalam populasi. 82 karyawan Hotel Aston Makassar mewakili populasi penyelidikan.

B. Sampel

Populasi di bawah penelitian diwakili oleh atau bagian dari sampel. Dalam Junaidi dan Susanti (2019), Sugiyono menegaskan bahwa ciri-ciri sampel merupakan beberapa ciri yang dimiliki oleh populasi.

Sampel yang mampu menangkap seluruh populasi dikatakan representatif. Jika populasinya bersatu, sampel dapat diturunkan dari populasi manapun; meskipun demikian, jika populasinya heterogen, sampel harus mewakili setiap bagian populasi yang heterogen agar hasilnya valid untuk setiap anggota populasi.

Karena populasi dalam penelitian ini homogen, maka sampel yang digunakan oleh peneliti dapat berasal dari populasi manapun. Menggunakan rencana tindakan purposive sampling, atau praktik mendapatkan sampel yang memenuhi kriteria atau fasilitas tertentu, adalah teknik yang digunakan dalam penelitian ini.

Untuk menentukan ukuran sampel, penulis menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah penduduk kota makassar

e = Persen Kelonggaran ketidaktelitian dikarenakan salah mengambil.

Sampel yang dapat ditolerir atau diinginkan, yaitu 10%

Dari rumus diatas. Hasil sampel yang dipakai pada penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{82}{1 + (10\%)^2}$$

$$n = 45 \text{ responden}$$

Jadi jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 45 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Jenis Penelitian

Investigasi ini menggabungkan metode analisis kuantitatif, atau

perlakuan yang menangkap data dalam bentuk analisis statistik atau materi kualitatif yang dinilai atau diberikan.

2. Sumber Data

- a. Data primer adalah bahan yang dihasilkan langsung dari jajak pendapat atau data karyawan yang telah diperoleh sebelumnya. Data primer penelitian ini diperoleh melalui pemberian kuesioner dengan fitur mandiri, berkualitas, dan efektif kepada responden.
- b. Data sekunder adalah pengetahuan yang dikumpulkan dari laporan, surat kabar, atau bahan tertulis tambahan yang penting untuk penelitian ini dan dapat ditemukan melalui internet dan file organisasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Pembuatan kuesioner merupakan prosedur yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Kuesioner menurut Sugiyono (2018) adalah sarana untuk mengumpulkan data dimana peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diharapkan dapat ditanggapi oleh responden.

Saat melakukan penelitian, kuesioner biasanya terdiri dari formulir Google dengan pertanyaan yang akan dijawab oleh mereka yang menjawabnya. Data yang akan dikirimkan kepada mereka yang menanggapi telah dikumpulkan oleh penulis melalui formulir Google. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan mereka hanya harus menunjukkan bagaimana mereka setuju atau tidak setuju dengan kuesioner yang akan penulis buat nantinya.

b. Dokumentasi

Jenis data lain yang diperoleh dengan mempekerjakan peneliti

adalah dokumentasi. Sugiyono (2018) berpendapat bahwa dokumentasi adalah suatu metodologi yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi berupa buku, dokumen, arsip, angka tertulis, dan gambar untuk menyusun laporan dan jenis bahan lain yang dapat membantu belajar. Laporan pertanggungjawaban setiap kegiatan penelitian menggunakan dokumentasi ini. Dokumentasi penulis untuk penelitian ini terdiri dari dokumentasi di tempat dan interaksi langsung dengan pelanggan layanan.

Adapun Jawaban Masing-masing diberi skor sebagai berikut :

Table 3.1
Skala likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Pengukuran Variabel

Variabel harus dikelompokkan berdasarkan tujuan dan signifikansinya untuk penelitian. Penelitian benar-benar perlu menggunakan klarifikasi ini. Berikut adalah variabel penelitian yang digunakan selama penelitian ini :

a. Variabel Bebas (Independent)

Variabel bebas yang dimaksud oleh Sugiyono (2018) sebagai variabel yang mempengaruhi atau memberikan dorongan perubahan atau munculnya variabel terikat/terikat inilah yang dimaksud dengan istilah variabel bebas. Satu variabel independen, manajemen pengetahuan (X), terdiri atas penelitian ini.

b. Variabel Terikat (Dependent)

Variabel merupakan variabel kunci yang perlu dijelaskan atau dibayangkan, menurut Noor (2011), yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor lain. Kinerja (Y) adalah variabel yang signifikan dalam penyelidikan saat ini.

3.7 Instrumen Penelitian

Dengan menggunakan pola pengukuran yang sama, instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan, mengorganisasikan, dan menganalisis data dari responden. Oleh karena itu, setiap alat yang dapat membantu dalam penelitian dapat ditunjuk sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2018) mengatakan bahwa bekal penelitian itu bermacam-macam, terutama :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah penilaian yang menunjukkan sejauh mana validitas suatu instrumen. Ketika pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat menjelaskan materi pelajaran yang akan dihitung, permintaan data dikatakan dapat dipercaya.

Rumus korelasi yang ditemukan oleh Pearson dapat diimplementasikan. Rumus korelasi momen produk inilah yang dikenal. Jika angka r-hitung yang sesuai dengan nilai korelasi item yang benar lebih tinggi dari tabel pada signifikansi 0,1 (10%), data dianggap sah.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah cara untuk menguji sejauh mana instrumen cukup baik untuk digunakan sebagai alat penyimpan data. Apabila tanggapan seseorang terhadap data kuesioner terus menerus dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel atau dapat diandalkan. Jika nilai alpha Cronbach jajak pendapat lebih tinggi dari 0,6, itu dianggap dapat diandalkan, dan sebaliknya.

3.8 Analisis Data

Analisis data adalah prosedur dalam penelitian kuantitatif yang dilakukan setelah semua data responden atau data dari sumber lain telah diterima. Analisis data yang digunakan kemudian memiliki beberapa bagian, yang meliputi:

1. Analisis Data Deskriptif

Tanpa melakukan analisis atau menarik kesimpulan yang dapat diakses, analisis deskriptif mencoba menggambarkan atau memberikan gambaran tentang hal yang diteliti dengan menggunakan data sampel dan populasi sebagaimana adanya (Sugiyono, 2013).

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan dari analisis regresi linier sederhana adalah untuk mengetahui bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Seperti yang dikemukakan oleh Mulyono (2019), variabel yang mempengaruhi variabel tambahan dalam analisis regresi biasa disebut sebagai variabel bebas atau variabel bebas, sedangkan variabel lain yang dipengaruhi disebut sebagai variabel terikat atau variabel terikat.

Untuk mengetahui jenis hubungan yang melibatkan variabel bebas dan terikat, dapat juga dilakukan analisis regresi linier sederhana. Tujuan dari analisis regresi adalah untuk menemukan bentuk matematis dari hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y), serta seberapa besar pengaruh variabel sebelumnya terhadap variabel kedua. Jika nilai lebih cepat diketahui, variabel lain juga diprediksi.

Analisis regresi linear sederhana ialah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Rumus regresi linear sederhana ialah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

X = Variabel independent (variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Uji t, menurut Kuncoro dalam Augusta dan Sutanto (2013), secara umum mengungkapkan besarnya satu variabel penjelas secara individual dapat menjelaskan variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Hotel Aston Makassar

Hotel & Convention Center Aston Makassar Di daerah sekitar Waikiki di kepulauan Hawaii, Aston Hotel didirikan pertama kali pada tahun 1948. Tati Tatibouet dan Annalie Tatibouet, pasangan suami istri, mendirikan hotel ini. Aston berkembang sebagai organisasi manajemen hotel dan properti paling revolusioner di kepulauan Hawaii dari waktu ke waktu, khususnya antara tahun 1980 dan 1990. Mengikuti kesuksesan ini, Aston Hotels berkembang dan pada tahun 1997 melakukan perjalanan ke Indonesia. Aston membangun banyak struktur di Indonesia, termasuk pembukaan 17 Mei Aston Makassar Hotel & Convention.

Di usianya yang menginjak tujuh bulan, Aston Makassar Hotel & International Convention Center yang semula didirikan pada 17 Mei 2012 oleh dua perusahaan bernama Archipelago dan Megah Putera telah menorehkan sejumlah hasil, antara lain The Best Review dari Trip Advisor hingga MUI Halal Kitchen dan penghargaan keamanan lainnya, yang dapat dilihat tamu di lobi hotel. Seputar inisiatif komunitas yang dijalankan Hotel Aston Makassar, seperti donor darah, lomba mewarnai ramah anak, dan lain-lain.

Dengan fasilitas bintang 4 dan standar internasional, Aston Makassar Hotel & Convention Center adalah model hotel yang sempurna dan modis untuk pertemuan bisnis atau konvensi. Aston Makassar Hotel & Convention Center terletak di pusat kota Makassar, ibu kota Sulawesi Selatan, 30 menit dari Bandara Internasional Sultan Hasanuddin dan berdekatan dengan pelabuhan Soekarno Hatta. sebuah lembaga pemerintah daerah. pusat perbelanjaan, serta beberapa tempat wisata. 17 kamar yang tertata apik di Aston Makassar Hotel & Convention Center memiliki desain modern dan fitur yang luar biasa. dengan ruang konferensi

dan ballroom hingga 1000 pengunjung. Selain itu, hotel kami memiliki Olympus Restaurant & Lounge. Di lantai 15, Anda akan menemukan kolam renang indoor dengan pemandangan kota dan laut. Juga merupakan fasilitas kebugaran modern dan spa dengan tiga ruang perawatan individu.

Di bawah ARCHIPELAGO International, ada Aston Makassar Hotel. "DELIGHTFUL MOMENTS OF HEARTFELT SERVICE" adalah moto Hotel Aston Makassar yang terletak di UPCALE Level.

Visi dan Misi Hotel Aston Makassar sebagai berikut :

a. Visi

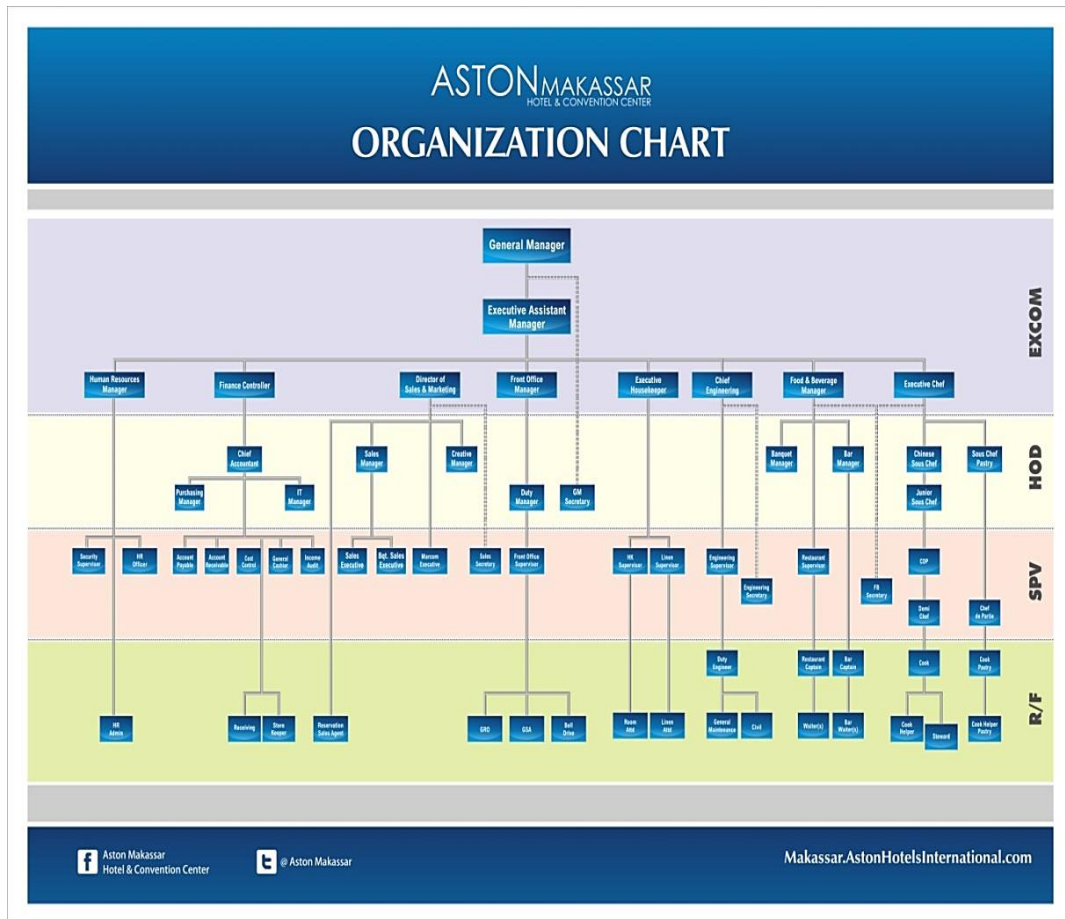
diakui secara luas sebagai penyedia perhotelan pilihan di Asia oleh klien, pemilik, dan staf.

"To be universally recognized as the preferred hospitality company in Asia for guests, owners and employees."

b. Misi

melebihi ekspektasi tamu di semua hotel kami, memungkinkan peningkatan karier karyawan, serta merencanakan, membangun, dan menjalankan hotel "terbaik di kelasnya" yang dapat kami banggakan.

"Exceeding guest expectation in all our hotels, helping our staff develop their careers while supporting in designing, creating and successfully operating a "best in class" hotel that can be proud of."



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hotel Aston Makassar

4.2 karakteristik responden

Adapun karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

4.2.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	73.3	73.3	73.3
	Perempuan	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS, 26 2023

Karakteristik responden dirinci menurut jenis kelamin pada Tabel 4.1. 12 responden perempuan (26,7%) dari 33 responden laki-laki (73,3%).

4.2.2 Karakteristik Usia Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Usia Responden

		Usia			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	< 20 Tahun	3	6.7	6.7	6.7
	20-30 Tahun	25	55.6	55.6	62.2
	31-40 Tahun	14	31.1	31.1	93.3
	> 40 Tahun	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS, 26 2023

Menurut sumber yang disebutkan di atas, terdapat 3 responden yang berusia di bawah 20 tahun (6,7%), 25 responden berusia antara 20 dan 30 tahun, 14 responden berusia antara 30 dan 40 tahun (31,1%), dan hanya 3 responden di atas 40 tahun (6,3%) dari total 45 responden.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Berdasarkan hasil analisis penelitian berdasarkan pengalaman pendidikan terakhir responden, berikut tabel penjelasan karakteristik penelitian berdasarkan pengalaman pendidikan terakhir responden :

Tabel 4.3

Karakteristik Pendidikan terakhir Responden
Pendidikan Terakhir

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	SMA/SMK	31	68.9	68.9	68.9
	D1	4	8.9	8.9	77.8
	D3	6	13.3	13.3	91.1
	D4	2	4.4	4.4	95.6
	S1	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Gambaran latar belakang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel di atas. Berdasarkan hasil, terdapat sebanyak 45 responden yang telah menyelesaikan SMA. Terdapat 2 responden dengan pendidikan terakhir D4 (4,4%), 4 responden dengan pendidikan terakhir D1 (8,9%), 6 responden dengan pendidikan terakhir D3 (13,3%), dan 4 responden dengan pendidikan terakhir S1

(4,4%). Menurut temuan analisis data, SMA sebanyak 31 responden (68,9%) yang menggambarkan karakteristik mereka berdasarkan pendidikan terakhir.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden yang berpendidikan SLTA mewakili mayoritas (68,9%) responden.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik penelitian berdasarkan lama karyawan Bekerja di Di Hotel Aston M akassar. Hasil analisis data berdasarkan lama bekerja dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	< 1 Tahun	22	48.9	48.9	48.9
	1-5 Tahun	8	17.8	17.8	66.7
	6-10 Tahun	7	15.6	15.6	82.2
	> 10 Tahun	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Karakteristik khas responden terbagi dalam empat kategori berdasarkan tabel tersebut di atas, yaitu bervariasi tergantung lama persalinan. 22 responden (48,9%) adalah mereka yang bekerja kurang dari satu tahun, sedangkan 8 responden (17,8%) sebelumnya telah bekerja selama satu sampai lima tahun. 7 responden telah bekerja selama 6 sampai 10 tahun (15,6%), sedangkan 8 responden telah bekerja lebih dari sepuluh tahun (17,8%).

4.3 Uji instrumen penelitian

4.3.1 Uji validitas

Tabel 4.5
uji validitas *Knowledge Management*

NO	Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	X1	0,780	0,242	Valid
2	X2	0,886	0,242	Valid
3	X3	0,901	0,242	Valid
4	X4	0,846	0,242	Valid
5	X5	0,927	0,242	Valid
6	X6	0,925	0,242	Valid
7	X7	0,877	0,242	Valid
8	X8	0,777	0,242	Valid

Sumber : Output SPSS 2023

Seperti yang terlihat dari kesimpulan validitas, setiap pernyataan dari titik tersebut pada variabel Manajemen Pengetahuan memiliki nilai r hitung > r tabel sebesar 0,242. Sebagai hasilnya, dapat dikatakan bahwa poin pernyataan variabel Manajemen Pengetahuan semuanya benar.

Tabel 4.6
Uji validitas Kinerja karyawan

NO	Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	X1	0,833	0,242	Valid
2	X2	0,796	0,242	Valid
3	X3	0,578	0,242	Valid
4	X4	0,417	0,242	Valid
5	X5	0,707	0,242	Valid
6	X6	0,850	0,242	Valid
7	X7	0,848	0,242	Valid
8	X8	0,744	0,242	Valid

Sumber : Output SPSS 2023

Semua poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, dengan r tabel 0,242. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan adalah benar.

4.3.2 Uji Realibilitas

Nilai Cronbach Alpha setiap variabel penelitian dapat diuji sebagai uji reliabilitas.

Tabel 4. 7
Hasil uji *Reabilitas Variabel*

Variabel	<i>Cronchbach's Alpha</i> Hitung	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X)	0,952	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,853	Reliabel

Sumber : *Output SPSS 2023*

Kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach alpha sebesar 0,952, sedangkan variabel *Knowledge Management* terlihat memiliki nilai Cronbach alpha management sebesar 0,853. Seluruh kuesioner reliabel sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji reliabilitas variabel yang ditampilkan pada tabel di atas.

4.4 Analisis data

4.4.1 Analisis regresi linier sederhana

Untuk mengetahui apakah variabel *Knowledge Management* (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) merupakan tujuan dari analisis regresi linier sederhana. Hasil berikut dapat dicapai dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.024	1.803		4.450	.000
	<i>Knowledge Management</i>	.674	.064	.850	10.559	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output SPSS 2023*

Hasil *Analisis regresi linier* sederhana di peroleh sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 8,024 + 0,674 X$$

Hasil regresi linier sederhana di atas menunjukkan korelasi antara variabel independen dan dependen, dan kesimpulan berikut dapat ditarik dari persamaan ini:

1. Nilai konstanta sebesar 8,024 menunjukkan keadaan dimana variabel lain (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan tidak berubah jika variabel independen tidak ada.
2. Variabel *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi *knowledge management* (X) sebesar 0,674 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *knowledge management* maka pengaruh terhadap kinerja pegawai meningkat sebesar 0,681.

4.4.2 Uji t

Tabel 4.9
Tabel Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.024	1.803		4.450	.000
	Knowledge Management	.674	.064	.850	10.559	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 202

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh *knowledge management* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sangat besar yaitu sebesar $0,000 > 0,1$, dan nilai t hitung sebesar $10,559 >$ nilai t tabel sebesar 2,412. menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan

Knowledge management merupakan langkah yang dilakukan untuk mengoptimalkan potensi organisasi yang dapat dilihat dari output tenaga

kerjanya. Namun, kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu yang memiliki bakat dan kemampuan untuk memberikan hasil terbaik. Alasan ini menyoroti seberapa erat manajemen pengetahuan dan kinerja pekerja tumpang tindih di perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan temuan selama proyek penelitian tentang implikasi manajemen pengetahuan terhadap produktivitas pekerja di Hotel Aston Makassar, data dikumpulkan dengan mengisi kuesioner kepada 45 anggota staf hotel. Ini diikuti oleh uji validitas, di mana hasilnya menunjukkan r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, perbandingan Cronbach alpha menghasilkan nilai 0,952 yang lebih tinggi dari ambang batas signifikansi 0,6. Perbandingan temuan menghasilkan identifikasi data variabel manajemen pengetahuan spesifik.

Indikator Refleksi Pengetahuan, yang menjelaskan bahwa karyawan dapat memberikan umpan balik atas pengetahuan yang diperolehnya, merupakan salah satu Variabel Manajemen Pengetahuan yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perbandingan t hitung $>$ t tabel 2,412 dan hasil uji t secara parsial yang menghasilkan nilai koefisien signifikan 0,000 0,1 dan 0,000 0,1 maka dapat diketahui bahwa variabel Knowledge management berpengaruh besar dan menguntungkan pada variabel yang terkait dengan kinerja karyawan.

Variabel *knowledge management* Hotel Aston Makassar berpengaruh menguntungkan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan koefisien regresi knowledge management (X) sebesar 0,681. Artinya setiap kenaikan 1% pada variabel *knowledge management* akan menghasilkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. 0,681.

Adzima, F., & Sjahrudin, H. (2019), Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Latihan Keagamaan (BDK) Makassar, merupakan penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian ini.

dimana terdapat pengaruh yang substansial dan menguntungkan terhadap kinerja pegawai dari hasil variabel *knowledge management*.

Kajian dampak *knowledge management* terhadap kinerja karyawan studi kasus: departemen front office Surabaya Plaza Hotel oleh Kosasih, N., & Budiani, S. (2007) menambah dukungan untuk yang satu ini. di mana prestasi manajemen pengetahuan memiliki pengaruh tidak langsung yang menguntungkan besar terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penulis mengambil kesimpulan bahwa *Knowledge management* memiliki Dampak positif pada kinerja karyawan mengingat temuan penelitian mereka, Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh temuan uji t, yang mengungkapkan hubungan penting antara *Knowledge management* (X) dan kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung adalah 10,770, sedangkan nilai t tabel adalah 2,412. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang menguntungkan dan signifikan.

5.2 Saran

Saran-saran ini diberikan oleh peneliti ini berdasarkan apa yang telah dia pelajari dari penelitian yang telah dilakukan :

1. Karyawan Hotel Aston Makassar akan diperiksa untuk selanjutnya dilakukan pengelolaan informasi mengenai kinerja mereka.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan ini sebagai arsip pengetahuan dan melakukan studi menggunakan variabel lain untuk menjelaskan masalah tambahan yang mungkin muncul di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzima, F., & Sjahrudin, H. (2019). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Agusta, Leonardo dan Sutanto, E.M. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal AGORA, Vol.1, No.3.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 38(2).
- Andela, S., Affandi, H. A., & Sarman, H. R. (2022). *Pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan baraya travel di bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Arianty, N. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Asri, D. H., & Anggraini, R. (2022). *Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi oleh Manajemen Pengetahuan: Studi Kasus pada Perusahaan Jasa Industri Pariwisata di Kota Batam*. Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton, 8(2), 521-529.
- Atmi, R. T. (2022). *Buku Ajar Knowledge Management*. Airlangga University Press.
- Carl Davidson dan Philip Voss (2003). *Knowledge Management: An Introduction to creating, competitive advantage from intellectual capital*. New Delhi: Vision Books.
- Cohen, W.M., & Levinthal, D.A.. (1990). *Absorptive capacity: a new perspectiv on learning and innovation*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35 (1), 128-152.
- Diana Fikri, A. A. (2022). *Pengaruh manajemen pengetahuan, pelatihan dan penggunaan alat pelindung diri terhadap keselamatan kerja operator rtg di kso tpk koja* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Gold, A.H., Malhotra, A., & Segars, A.H.. (2001). *Knowledge management: An organisational capabilities perspective*. *Journal of Management Information Systems*, 18 (1), 185-214.
- Harits, M. (2022). *Facility and service analysis hotel asia jaya syariah sarangan dalam kepatuhan prinsip-prinsip syariah* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).

- Huriyah, S. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada ud. Dwi jati bagian produksi* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- HM Sidik Priadana, M. (2018). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel california kota bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Kosasih, N., & Budiani, S. (2007). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan: Studi kasus departemen front office Surabaya.
- Laksono, B. T. (2018). *Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada outlet kampoeng steak di surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Katolik Darma Cendika).
- Lee, H. and Suh, Y. (2003), "Knowledge conversion with information technology of Korean companies", *Business Process Management Journal*, Vol. 9 No. 3, pp. 317-36.
- Liebeskind, J.P.. (1996). *Knowledge, Strategy, and the Theory of the Firm. Strategic Management Journal* 17, 93-107.
- Malau, M. K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sansyu Precision Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(001).
- Mulyono. (2019). *Analisis regresi sederhana. Universitas Business School*.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metode Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Piwahyuti, Y. (2021). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Keunggulan Kompetitif Melalui Inovasi Produk Biro Perjalanan Wisata Industri Pariwisata Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Sari, N. (2021). *Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan* (Doctoral dissertation, IAIN Padang sidimpuan).
- Setiyowati, H., & Kurniawan, B. (2021). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Garmen*. *Jurnal British*, 1(2), 37-48.
- Seber, I., & Fajriyanti, N. (2022). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan pada umkm di kota tenate*. *Jurnal TRUST Riset Akuntansi*, 10(1).
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikuntoro, (2007), *Prosdur Penelitiaan*, Jakarta : Bumi Aksara.

Zaied, A.N.H., Hussein, G.S., & Hassan, M.M.. (2012). *The Role of Knowledge Management in Enhancing Organizational Performance*. *International Journal Information Engineering and Electronic Business*, 2012, vol. 5, 27-35.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1 Biodata Penulis**Biodata Penulis**

Nama : Christiyo Parechinensis

Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 25
November 1999

Tipe Kelamin : Laki-Laki

Alamat : Jl. Dg supu komplks
SMPN 20 Makassar

Telepon : 082393114432

Alamat Email : blisinus@gmail.com

Riwayat Pendidikan : 1. SDN Inpres Antang II/I
2. SMPN 1 Reok Flores Nusa Tenggara Timur
3. SMA Karya Ruteng Nusa Tenggara Timur



Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA

KARYAWAN HOTEL ASTON MAKASSAR

Kepada Yth: Bapak/Ibu/saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat

Pada awalnya izinkan saya mengatakan Christiyo Parechinensis bergabung dengan Universitas Fajar di Makassar dan merupakan peserta program studi manajemen. Untuk tujuan menulis tesis tentang, saya sedang melakukan penelitian. **“PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ASTON MAKASSAR”**.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya sangat menghargai kesediaan Anda meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Salah satu cara mengumpulkan rincian yang diperlukan untuk membuat tesis adalah dengan menggunakan kuesioner ini. Balasan Anda tidak akan dinilai benar atau salah. Penyampaian informasi apa pun dijamin akan dirahasiakan.

Saya sangat menghargai waktu yang Anda berikan dan ide-ide yang Anda berikan untuk kuesioner ini. Oleh karena itu, saya sangat menghargai bantuan Anda dan berharap Tuhan Yang Maha Esa dapat berterima kasih atas perbuatan baik Anda. Amin

Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : (....) Laki-laki
(....) Perempuan
- Usia/Umur : (....) <25 tahun
(....) 25-35 tahun
(....) >35-45 tahun
(....) >45 tahun
- Pendidikan Terakhir : (....) SMA
(....) SMP
(....) Diploma
(....) Sarjana (S1)
(....) Sarjana (S2) dan (S3)
- Masa Kerja : (....) <10 tahun
(....) >10-20 tahun
(....) >20 tahun

Petunjuk Pengisian

- Kuesioner ditujukan untuk seluruh Karyawan Hotel Aston Makassar.
- Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
- Berilah tanda \surd pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
- Pilihan Jawaban yaitu :

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Kurang Setuju (KS)

Tidak setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel Knowledge management

NO	Knowledge Manajemen	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
Penggunaan Pengetahuan						
1	Setiap anggota staf dapat memberikan data atau wawasan mereka.					
2	Karyawan dapat membantu rekan kerja dengan menerapkan semua pengetahuan mereka.					
Berbagi Pengetahuan						
3	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengajar atau menginspirasi rekan-rekan mereka.					
4	Karyawan yang memiliki pengetahuan dapat menularkannya langsung kepada rekan kerjanya.					
Refleksi Pengetahuan						
5	Karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan komentar atau umpan balik atas pengetahuan yang mereka peroleh dari organisasi.					
6	Keahlian yang dipelajari karyawan harus menghasilkan sesuatu yang baik untuk bisnis.					
Identifikasi pengetahuan						
7	Setiap karyawan mengintip spesialisasi perusahaan.					
8	Karyawan dapat mengamati apa yang dipikirkan perusahaan tentang manajemen.					

VARIABEL KINERJA

NO	Knowledge Manajemen	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
Kualitas						
1	Terlepas dari kualitas masing-masing karyawan, dapatkah mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik? Setiap karyawan memegang kualitas penting untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal kapasitas mereka sendiri.					
2						
Kuantitas						
3	Bisakah jumlah uang tunai yang dikendalikan oleh setiap karyawan memengaruhi sejauh mana kinerja mereka? Karyawan dapat bekerja berjam-jam dalam sehari dan di luar jam operasional karena kuantitas yang mereka miliki.					
4						
Dapat tidaknya di andalkan						
5	Apakah karyawan tetap bisa dipanggil untuk bercakap-cakap dengan rekan kerjanya saat bekerja dari rumah? Anda dapat mengandalkan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan oleh perusahaan.					
6						
Sikap						
7	Jika dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki sifat kreatif, bagaimana ketiadaan sikap karyawan yang kreatif dapat mempengaruhi kinerja? Perilaku karyawan dapat berfungsi sebagai indikasi pendapat baik yang ditampilkan oleh rekan kerja dan atasan.					
8						

Lampiran 3 Data Responden

Data Responden

...

	A	B	C	D	E
1	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
2	Indri Novianti	Perempuan	27	D4 pariwisata	5 TAHUN 2 BULAN
3	A. Muh. Akhyar	Laki-Laki	23	D4 pariwisata	6 BULAN
4	Rahmat nurhidayat	Laki-Laki	25	SMK	3 BULAN
5	M Muammar Khadafi	Laki-Laki	25	SMK	5 BULAN
6	Muhammad Zulkifli	Laki-Laki	40	SMK Umum	11 TAHUN 1 BULAN
7	Arham Nur	Laki-Laki	33 tahun	SMA Umum	11 TAHUN 1 BULAN
8	RISWAN	Laki-Laki	26	SMK Umum	7 TAHUN 1 BULAN
9	Hasanuddin	Laki-Laki	40	SMU	11 TAHUN
10	Muh. Agus	Laki-Laki	36	D1 Umum	8 TAHUN 3 BULAN
11	Fitra	Laki-Laki	36 tahun	SMK Par	4 BULAN
12	Jafar	Laki-Laki	31 thn	SMA	9 TAHUN 4 BULAN
13	Zulfikar M	Laki-Laki	36	D3 Par	11 TAHUN 1 BULAN
14	Irwan	Laki-Laki	49	S1 Umum	8 TAHUN 3 BULAN
15	Rari Maharani	Perempuan	31 Tahun	SMU	5 TAHUN 9 BULAN
16	Anggi	Perempuan	27	SMU	8 TAHUN 5 BULAN
17	Sisil	Perempuan	30	D3 Par	4 BULAN
18	Adrianus Toding padang	Laki-Laki	40	SMK Par	11 TAHUN 1 BULAN
19	Hardiyanti	Perempuan	29 Tahun	D3 Par	8 TAHUN 5 BULAN
20	dewi riyanti	Perempuan	28	SMA	3 TAHUN 2 BULAN
21	Firdaus	Laki-Laki	24	SMK Par	3 TAHUN 6 BULAN
22	Willem	Laki-Laki	46	S1/Electro	11 TAHUN 1 BULAN
23	Sofyan	Laki-Laki	34	SMA	5 BULAN
24	Nuzul	Perempuan	27	D3 Par	2 TAHUN 8 BULAN
25	Rezky Mega	Perempuan	23 thn	SMKpar	4 TAHUN 4 BULAN
26	Henra Abbas	Laki-Laki	42	D3 Umum	11 TAHUN 1 BULAN
27	Safrillah	Laki-Laki	36	SMA	11 TAHUN 1 BULAN
28	Listra	Perempuan	26	D3Par	3 BULAN
29	Reski Aditya	Laki-Laki	19	MA	4 BULAN
30	Andryawan	Laki-Laki	24	SMA	3 BULAN
31	Firdaus azis	Laki-Laki	25	SMK Par	3 TAHUN 6 BULAN
32	Muhammad fajrin	Laki-Laki	27	SMK Par	9 TAHUN 4 BULAN
33	Abdul rahman	Laki-Laki	33	D1 Par	9 TAHUN 2 BULAN
34	Subair HK	Laki-Laki	33	SMA	3 BULAN
35	A.intang purnamasari	Perempuan	32	SMKPar	10 TAHUN 1 BULAN
36	Jois Sangka	Laki-Laki	20	D1	2 BULAN
37	Syamsuddin	Laki-Laki	25	SMK	3 BULAN
38	Theresa Wati	Perempuan	19 tahun	SMK	3 BULAN
39	Alif Maulana	Laki-Laki	22	MA	3 BULAN
40	Muhammad jain	Laki-Laki	21	D1	3 BULAN
41	Ince Muh Syarif	Laki-Laki	22	SMK	3 BULAN
42	Adipsi	Laki-Laki	22 tahun	SMA	3 BULAN
43	Darwis	Laki-Laki	29	SMA	2 TAHUN 3 BULAN
44	Alif Maulana	Laki-Laki	22	MA	3 BULAN
45	Arafah	Laki-Laki	37	SMA Umum	11 TAHUN 1 BULAN
46	MOH NASRAH	Laki-Laki	18	SMA Umum	3 BULAN

Data Hasil Kuesioner Variabel (Y) Kinerja Karyawan

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	3	3	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	1	1	4	4	3	25
4	4	4	3	2	3	3	4	27
4	4	4	2	4	4	4	4	30
3	4	4	2	3	4	4	4	28
2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	4	4	1	4	4	4	4	29
4	4	3	4	3	3	3	4	28
3	3	3	3	3	4	4	4	27
3	3	3	2	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	2	3	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	2	2	3	3	3	22
3	3	3	3	2	3	3	4	24
4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	4	4	3	3	3	3	3	27
3	4	4	2	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	2	3	3	3	4	26
4	4	3	2	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	2	3	3	3	3	23
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	2	3	2	3	4	4	25
3	4	3	2	2	3	3	4	24
4	4	4	1	4	4	4	4	29
4	4	3	3	3	4	4	4	29
3	4	4	3	3	3	4	4	28
3	3	4	3	3	3	3	3	25
3	4	4	1	2	3	3	4	24
3	3	4	2	3	2	2	4	23
4	3	4	4	3	4	4	4	30
1	1	3	3	1	1	1	1	12
3	3	3	3	3	3	3	3	24
1	1	3	3	3	3	3	4	21
3	3	4	1	3	3	3	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	3	3	3	26
4	4	4	4	2	3	3	4	28

Lampiran 4 Data Output SPSS 26

1. UJI VALIDITAS

		Correlatmions								
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	Total
X01	Pearson Correlation	1	.584**	.614**	.668**	.644**	.657**	.651**	.650**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X02	Pearson Correlation	.584**	1	.951**	.703**	.854**	.843**	.670**	.502**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X03	Pearson Correlation	.614**	.951**	1	.679**	.869**	.889**	.677**	.534**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X04	Pearson Correlation	.668**	.703**	.679**	1	.735**	.703**	.727**	.612**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X05	Pearson Correlation	.644**	.854**	.869**	.735**	1	.874**	.785**	.645**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X06	Pearson Correlation	.657**	.843**	.889**	.703**	.874**	1	.755**	.668**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X07	Pearson Correlation	.651**	.670**	.677**	.727**	.785**	.755**	1	.819**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X08	Pearson Correlation	.650**	.502**	.534**	.612**	.645**	.668**	.819**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.780**	.886**	.901**	.846**	.927**	.925**	.877**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations										
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09
Y01	Pearson Correlation	1	.848**	.508**	.262	.437**	.640**	.613**	.518**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.083	.003	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y02	Pearson Correlation	.848**	1	.444**	.130	.364*	.624**	.673**	.583**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.394	.014	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y03	Pearson Correlation	.508**	.444**	1	.096	.329*	.383**	.338*	.414**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.529	.027	.009	.023	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y04	Pearson Correlation	.262	.130	.096	1	.196	.126	.141	.113	.417**
	Sig. (2-tailed)	.083	.394	.529		.197	.411	.355	.460	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y05	Pearson Correlation	.437**	.364*	.329*	.196	1	.653**	.600**	.469**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.003	.014	.027	.197		.000	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y06	Pearson Correlation	.640**	.624**	.383**	.126	.653**	1	.932**	.644**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.411	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y07	Pearson Correlation	.613**	.673**	.338*	.141	.600**	.932**	1	.687**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.355	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y08	Pearson Correlation	.518**	.583**	.414**	.113	.469**	.644**	.687**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.460	.001	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.833**	.796**	.578**	.417**	.707**	.850**	.848**	.744**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Data Uji reabilitas

Variabel *Knowledge Management*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	8

Variabel *Kinerja Karyawan*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	8

3. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.024	1.803		4.450	.000
	Knowledge Management	.674	.064	.850	10.559	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 5 DOKUMENTASI

