

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh pada kehidupan manusia. Pendidikan di Indonesia menjadi prioritas utama, karena mendapatkan penanganan yang khusus dari pemerintah pusat. Upaya inovasi pendidikan yang dilakukan pemerintah guna pendidikan di Indonesia mampu bersaing dengan dunia global. Hal ini dibuktikan dengan pemerintah berusaha keras untuk mewujudkannya memajukan pendidikan di Indonesia. Lewat pendidikan seseorang dapat membentuk kepribadian yang lebih baik sesuai yang diinginkan. Seiring dengan meningkatnya kualitas pendidikan, Indonesia akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan merupakan sektor yang strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencerdaskan kehidupan bangsa (Dwi, 2021).

Dinas Pendidikan adalah sebuah lembaga yang bertanggung jawab terhadap proses akademik dari lembaga-lembaga pendidikan yang ada di Indonesia. Pekerjaan pokok dan rutin sehari-hari yaitu sebagai lembaga yang mengelola proses pendidikan yang dijalankan. Di antara pekerjaan itu adalah mengelola *database* lembaga-lembaga pendidikan yang ada di dalamnya, seperti memasukan data, memprosesnya dan membuat laporan berapa banyak sekolah yang dibutuhkan dan dikelola. Termasuk fasilitas yang ada di dalamnya, berapa banyak jumlah guru yang ada, sesuai dan akan dibutuhkan,

berapa jumlah murid yang belajar di sekolah-sekolah dan bagaimana kondisinya, bagaimana juga kurikulum mata pelajaran yang diajarkan serta bagaimana laporan-laporan penggunaan dari anggaran keuangan yang diberikan (Budi dan Dodi, 2019).

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang baik untuk mendukung tujuan organisasi tersebut dan meningkatkan kinerja perusahaannya secara optimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Okky (2018) mengungkapkan bahwa proses *knowledge sharing* adalah sebagai proses belajar, bertukar pikiran dan membagikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu. Karyawan yang memiliki kemampuan berinovasi yang baik, memiliki kemampuan lebih dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan dan mempercepat proses pekerjaan, sehingga kinerja individunya menjadi lebih baik. Kinerja individu yang baik akan meningkatkan kinerja unit (Suryanto, dkk., 2023). Melalui *knowledge sharing* anggota organisasi dengan mudah dapat membagikan pengalamannya, untuk menciptakan ide baru, juga menghemat waktu untuk memecahkan suatu masalah. Untuk mewujudkan *knowledge sharing* dalam

organisasi tidaklah mudah, ada kalanya anggota organisasi akan menyimpan pengetahuan tersebut untuk keunggulan dirinya sendiri.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Okky (2018), Laili dan Sri (2020), Audry dan Ary (2020), Rosmiati, dkk., (2021), Devy dan Jaka (2021), Syeilla, dkk., (2023), Naufal dan Trisninawati (2023), Nurida dan Tri (2023), serta Mayroza, dkk., (2023) menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* memberikan pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arta dan Arnawa (2019) serta Najma, dkk., (2022) yang menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Septian, dkk., (2022) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan, dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan penggerak yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Isep dan Reza (2021) motivasi sebagai suatu sikap dan nilai-nilai untuk mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta

dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Yuniar, 2019).

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Laili dan Sri (2020), Audry dan Ary (2020), Rosmiati, dkk., (2021), Nailul dan Sri (2022) serta Gito dan Jhon (2023) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Rona dan Susi (2019), Indra dan Fajar (2019), Meita, dkk., (2020), Rahmat (2021) serta Johan, dkk., (2023) yang menyimpulkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting didalam perusahaan yang menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Tohardi (2019:393) menjelaskan pengertian disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang

dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2018:193). Menurut Sinambela (2018:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Yogie, dkk., 2019).

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rona dan Susi (2019), Meita, dkk., (2020), Rahmat (2021), Johan, dkk., (2023) serta Gito dan Jhon (2023) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Okky (2018), Radytia dan Suhermin (2020), Sri dan Dilla (2020) serta Nailul dan Sri (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung. Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang pendidikan. Untuk memperlancar tugas Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung perlu memperhatikan kinerja yang dimiliki pegawainya. Adanya pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi maka organisasi akan lebih cepat mencapai tujuan. Oleh karena itu, organisasi mempunyai harapan agar pegawai dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Adapun kegiatan kerja dan

realisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung pada Tabel 1.1

berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Laporan Capaian Indikator Kinerja pada Dinas Pendidikan**  
**Kabupaten Klungkung Tahun Anggaran 2022**

No	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja			Ketercapaian (%)
		Indikator (satuan)	Rencana	Realisasi	
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah (nilai)	28,00	26,96	96,29
	a. Perencanaan Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	a. Nilai SAKIP Perangkat Daerah (nilai)	82,50	81,49	98,77
	b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	b. Keuangan Perangkat Daerah Tepat Waktu (laporan)	4,00	1,00	25,00
	c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	c. Keuangan Perangkat Daerah Tepat Waktu (laporan)	95,00	94,09	99,04
	d. Administrasi Umum Perangkat Daerah	d. Persentase pemenuhan layanan administrasi umum (%)	100,00	8,33	8,33
2	Program Pengelolaan Pendidikan	Persentase Satuan Pendidikan Terakreditasi A (%)	37,20	31,44	84,52
	a. Pengelolaan Pendidikan Sekolah Dasar	a. Persentase SD Dengan Akreditasi A (%)	53,68	44,12	82,19
	b. Pengelolaan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama	b. Persentase SMP Dengan Akreditasi A (%)	72,73	59,09	81,25
	c. Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)	c. Persentase PAUD Terakreditasi (%)	62,50	68,84	110,14
	d. Pengelolaan Pendidikan Nonformal/ Kesetaraan	d. Persentase Lembaga Dikmas Terakreditasi (%)	44,44	33,33	75,00

Lanjutan Tabel 1.1

No	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja			Ketercapaian (%)
		Indikator (satuan)	Rencana	Realisasi	
3	Program Pengembangan Kurikulum	Persentase Satuan Pendidikan Telah Mengimplementasikan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (%)	100,00	0,00	-
	a. Penetapan kurikulum muatan lokal pendidikan dasar	Persentase lembaga PAUD dan dikmas telah menyusun KTSP dengan kategori baik (%)	60,00	0,00	-
	b. Penetapan kurikulum muatan lokal pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal	Persentase sekolah telah menetapkan kurikulum muatan lokal (%)	100,00	0,00	-
4	Program Pengembangan Kapasitas Daya Saing Kepemudaan	Jumlah Pemuda yang Berprestasi di Tingkat Provinsi (orang)	127,00	0,00	-
	a. Penyadaran, pemberdayaan dan pengembangan pemuda dan kepemudaan terhadap pemuda pelopor kabupaten/kota wirausaha muda pemula, dan pemuda kader kabupaten/kota	Jumlah pemuda yang berprestasi di tingkat kabupaten (orang)	288,00	0,00	-
5	Program Pengembangan Kapasitas Daya Saing Keolahragaan	Jumlah Atlet Kabupaten Klungkung yang Berprestasi di Tingkat Provinsi dan Nasional (orang)	150,00	0,00	-
	a. Penyelenggaraan kejuaraan olahraga tingkat daerah kabupaten/kota	Jumlah atlet yang berprestasi di tingkat kabupaten (orang)	691,00	0,00	-
	b. Pembinaan dan pengembangan olahraga rekreasi	Sarana prasarana kepemudaan dan olahraga berfungsi baik (unit)	8,00	0,00	-

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung, tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa program kerja telah terlaksana pada Tahun 2022, namun tidak semua program berhasil terlaksana

dan memenuhi target realisasi yang ditetapkan. Hal tersebut disebabkan oleh kinerja pegawai yang kurang maksimal, maka instansi perlu memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

*Knowledge sharing* yang diterapkan pada suatu organisasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada 15 pegawai kontrak pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung di ketahui bahwa adanya kendala saat penyebaran pengetahuan yang harusnya dapat dilakukan melalui *knowledge sharing*, hal ini disebabkan oleh banyaknya pegawai kontrak yang telah memiliki kemampuan masih belum mengerti bagaimana mentransfer pengetahuannya kepada orang lain sehingga belum terlaksanakan dengan efektif dan efisien.

Motivasi tercipta dari tingkah laku karyawan ketika berhadapan dengan situasi dan kondisi tempat mereka bekerja. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung terlihat bahwa motivasi kerja pegawai kontrak masih rendah, dapat dilihat dari sebagian pegawai kontrak yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang pegawai, serta pimpinan yang kurang memberikan dorongan kepada pegawai kontrak untuk bekerja dengan maksimal.

Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung mengatakan bahwa masih ada

pegawai kontrak yang tidak mentaati aturan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung diketahui bahwa adanya pegawai kontrak yang kurang disiplin yaitu masih banyak pegawai kontrak yang datang ke kantor tidak tepat pada waktunya, banyak pegawai kontrak yang duduk-duduk santai di depan kantor disaat jam kerja, serta banyak pegawai kontrak yang meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Adapun data keterlambatan pulang pegawai kontrak pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Rekap Keterlambatan dan Pulang Sebelum Waktu Pegawai Kontrak**  
**Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung Periode**  
**Januari sampai dengan Desember 2022**

Bulan	Jumlah Pegawai Kontrak (Orang)	Terlambat		Pulang Sebelum Waktu	
		(Orang)	(%)	(Orang)	(%)
Januari	112	21		3	-
Februari	112	17	-19,05	5	66,67
Maret	112	32	88,24	9	80,00
April	112	29	-9,38	12	33,33
Mei	112	36	24,14	8	-33,33
Juni	112	41	13,89	12	50,00
Juli	112	36	-12,20	11	-8,33
Agustus	112	42	16,67	14	27,27
Septmber	112	48	14,29	17	21,43
Oktober	112	52	8,33	22	29,41
November	112	57	9,62	25	13,64
Desember	112	59	3,51	27	8,00

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung, 2023 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa keterlambatan dan pulang sebelum waktu pegawai kontrak setiap bulan mengalami peningkatan. Keterlambatan kerja pegawai kontrak terlihat dari pegawai kontrak yang datang terlambat ke

kantor pada waktu pagi hari serta pegawai kontrak sering mengulur waktu istirahat dan tidak kembali lagi untuk bekerja melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang kantor. Sedangkan pegawai kontrak yang pulang sebelum waktunya terlihat dari pegawai kontrak yang pulang lebih awal dari jadwal yang ditetapkan dan pulang tanpa mengisi daftar hadir.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung tentang adanya pegawai kontrak yang memiliki *knowledge sharing*, motivasi dan disiplin kerja pegawai kontrak yang belum optimal, serta adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka berdasarkan hal tersebut, peneliti mengambil judul “**Pengaruh Knowledge Sharing, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja kontrak pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai kontrak Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kontrak Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kontrak Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan tentang pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat memberikan pandangan mengenai pengaruh *knowledge sharing*, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klungkung.

## BAB II

### TINJUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Locke (1969). Menurut Setiawan (2017) *Goal setting teory* adalah suatu teori kognitif beserta latar gagasan maka setiap orang memiliki suatu kemauan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu nilai dan tujuan. Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Wahyuni, dkk., 2022).

Selain itu, teori ini juga memperlihatkan adanya keterlibatan antara sasaran dengan kinerja. Mulyadi (2018) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terstruktur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai akan memiliki kinerja yang lebih baik

dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali.

Hubungan antara teori penetapan tujuan ini dengan kinerja adalah bahwa setiap organisasi pasti memiliki target yang sudah ditetapkan, untuk mencapai target tersebut tentunya kinerja harus ditingkatkan sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu instansi pemerintahan adalah pegawai memiliki *knowledge sharing*, motivasi dan disiplin kerja yang baik. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

*Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan memperhatikan *knowledge sharing* maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Partogi dan Tjahjawati, 2019). *Knowledge sharing* merupakan rangkaian proses pembelajaran secara bersama-sama dengan berbagi pengetahuan antar karyawan yang melibatkan individu yang satu dengan individu yang lain dengan melibatkan pengalaman yang dapat dijadikan sumber dalam berbagi pengetahuan. Dengan pengetahuan dapat menjadi proses belajar, bertukar dan memberikan pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan bersaing individu, berbagi pengetahuan yang berkembang tergantung pada kerja jaringan sosial dimana hal tersebut sebagai cara individu untuk mencapai tujuan kerja yang diinginkan (Sulistiyorini, dkk., 2023).

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan memperhatikan motivasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sariadi dan

Heryanda, 2020). Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, sehingga motivasi yang terbentuk dari dalam diri karyawan maupun dari luar akan memberikan pengaruh terhadap tujuan perusahaan. Dengan adanya dorongan dari organisasi pada karyawan untuk terus mengembangkan diri, maka akan meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh karyawan (Sulistyorini, 2023).

Disiplin kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan memperhatikan disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Ariesni dan Asnur, 2021). Disiplin didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, perusahaan tidak akan berjalan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan oleh perusahaan (Johan, dkk., 2023).

## **2.1.2 Kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai sebagai upaya pencapaian

tujuan suatu organisasi (Nurjaya, dkk., 2020). Menurut Prasetyo dan Marlina (2019) menyatakan bahwa kinerja yakni sekumpulan proses yang menggambarkan sejauh mana hasil yang telah diselesaikan oleh karyawan yang melakukan kegiatan serta tanggung jawabnya baik dengan keberhasilan ataupun dengan kekurangan yang ada.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan (Hidayat, 2021). Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi (Sutrisno, 2019:172). Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh seseorang pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2018:208-209) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- g. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

- j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

### 3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Affandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas

Merupakan sesuatu yang dihasilkan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- b. Kuantitas

Merupakan bentuk atau hasil karya yang dimiliki oleh seseorang pegawai yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- c. Kemampuan kerja atau inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha

untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

d. Kerjasama

Merupakan kemampuan kerjasama pegawai dan pimpinan agar dapat menyelesaikan tujuan perusahaan.

e. Ketepatan waktu.

Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan secara tepat waktu.

Sedangkan indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2020:75), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Pelaksanaan Tugas.

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

b. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan.

### 2.1.3 Knowledge Sharing

#### 1. Pengertian Knowledge Sharing

Menurut Azizi (2020) *knowledge sharing* merupakan budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan kepada seluruh organisasi. Kunci sukses dari manajemen pengetahuan adalah *knowledge sharing*. Laili dan Sri (2020),

mengatakan bahwa *knowledge sharing* dianggap sebagai proses interaksi sosial antar individu, proses yang tidak dapat dilakukan hanya oleh satu individu. *Knowledge sharing* merupakan proses saat para individu saling menukarkan pengetahuan, baik pengetahuan tacit maupun pengetahuan eksplisit, untuk menghasilkan pengetahuan baru.

Sedangkan menurut Maulana, dkk., (2018) *knowledge sharing* sebagai proses dimana para individu secara mutual mempertukarkan pengetahuan mereka (baik pengetahuan *tacit* dan *explicit*), yang pada akhirnya secara terpadu dapat menciptakan pengetahuan baru. *Knowledge sharing* merupakan suatu proses saling berbagi pengetahuan baik antar individu maupun organisasi, untuk menciptakan tujuan bersama bagi organisasi yang ingin menggunakan aset pengetahuan mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Okky (2018) mengungkapkan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan tindakan yang berkaitan dengan memberikan pelayanan informasi bagi karyawan dengan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan dalam organisasi. Dwihastuti (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah sebuah proses untuk dapat membagikan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu dengan individu lain, individu ke komunitas, dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk dapat mengimplementasikan sesuatu yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru. Hal ini dilakukan dengan interaksi sosial dan proses komunikasi antara yang memberi pengetahuan dan yang menerima pengetahuan.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berarti penyebaran ilmu pengetahuan. *Knowledge sharing* bisa diartikan sebagai kegiatan manajemen di perusahaan yang bertujuan untuk menyebarkan ilmu atau informasi. Biasanya hal ini bisa berwujud dalam bentuk kegiatan diskusi, presentasi, tutor, dan masih banyak lagi lainnya.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Menurut Khairan, dkk. (2021) faktor yang dapat mempengaruhi *knowledge sharing* yaitu:

### a. Sikap Karyawan

Sikap adalah perwujudan pikiran evaluasi tentang sebuah obyek, manusia atau peristiwa, baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan.

### b. Motivasi Berbagi

Motivasi berbagi merupakan kebutuhan sebagai kekuatan pendorong perilaku manusia. Manusia selalu memiliki kebutuhan yang menjadi keinginan dan kebutuhan yang harus terpenuhi. Untuk dapat mewujudkan kebutuhan yang harus terpenuhi, tentunya setiap individu harus mempunyai motivasi agar mencapai kebutuhan tersebut.

### c. Komunikasi

Komunikasi adalah interaksi antara dua makhluk hidup atau lebih. Setiap hari semua makhluk melakukan komunikasi, sehingga

komunikasi merupakan dasar penting bagi manusia untuk saling berinteraksi.

d. Teknologi

Teknologi seperti perangkat lunak dan perangkat keras yang merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen pengetahuan karena digunakan untuk kegiatan.

### 3. Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Azizi (2020) indikator yang dapat mengukur *knowledge sharing* adalah:

- a. *Knowledge donating*, merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkomunikasikan model intelektual yang mereka miliki dalam rangka mentransfer modal intelektual tersebut kepada individu lainnya.
- b. *Knowledge collecting*, merupakan sebuah aktivitas seseorang dengan individu lain untuk memperoleh model intelektual yang dimiliki oleh seseorang.

Sedangkan indikator dalam *knowledge sharing* menggunakan teori dari Marquardt membagi proses pengetahuan dalam perusahaan menjadi dua, yaitu: (Simanjuntak dan Sitio, 2021)

a. Transfer Pengetahuan yang Disengaja dalam Organisasi

Pengetahuan dapat ditransfer dengan sengaja dengan berbagai cara, yaitu:

- 1) Metode tertulis meliputi komunikasi individu seperti memo, laporan, dan papan buletin akses terbuka serta publikasi internal

dari semua jenis, bisa dengan menggunakan media video, audio dan media cetak.

- 2) Metode lisan meliputi konferensi internal, dan *briefing*.
  - 3) Pelatihan dan pendampingan dengan konsultan internal atau mungkin kursus formal menawarkan kesempatan tambahan untuk bertukar informasi.
  - 4) Rotasi pekerjaan atau transfer dapat direncanakan untuk menyebarkan pengetahuan ke area lain dalam organisasi, walaupun perusahaan besar yang terdiri dari banyak divisi dapat memberikan tur jangka pendek yang disesuaikan untuk khalayak dan kebutuhan fisik. Sedangkan untuk pengembangan diri karyawan bisa dilakukan dengan metode kursus dan belajar mandiri.
- b. Transfer Pengetahuan yang Tidak Disengaja dalam Organisasi

Organisasi juga dapat mentransfer pengetahuan secara tidak sengaja dengan berbagai cara, yaitu: cerita, mitos, satuan tugas, dan jaringan informal. Semua mengirim pengetahuan ke berbagai wilayah organisasi. Banyak pembelajaran informal terjadi sebagai fungsi interaksi sehari-hari dan seringkali tidak terencana diantara orang-orang. Kurangnya kesengajaan atau perencanaan yang ada pada prosesnya, akan menyebabkan semakin banyak pengetahuan potensial yang hilang.

## 2.1.4 Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2018:138), motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2018:143), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sutrisno (2019:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Motivasi kerja menurut Yusuf (2018:26) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Kadarisman (2017:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sayuti (2017:20), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

a. Faktor internal terdiri dari:

### 1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan manja biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

### 2) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan

Pribadi seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi pegawai tersebut untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat kepada motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *committed* terhadap pekerjaannya.

b. Faktor eksternal terdiri dari:

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan,

termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

## 2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik.

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi menurut Hamzah (2018:23) adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi: kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan dan menyatu dengan tugas.
- b. Prestasi yang dicapainya, meliputi: dorongan untuk sukses, umpan balik dan unggul.
- c. Pengembangan diri, meliputi: peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju.
- d. Kemandirian dalam bertindak, meliputi: mandiri dalam bekerja dan suka pada tantangan.

Sedangkan menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

## 2.1.5 Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Prayogi, *et. al.*, (2019) disiplin kerja adalah bagaimana seseorang mampu untuk bekerja sesuai dengan aturan dan rambu-rambu yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sutrisno (2019:87) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Nasution (2019) mengemukakan pendapatnya bahwa disiplin adalah sebagai usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok orang dapat dihindari. Diah dan Khusnul (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan terhadap peraturan yang ditunjukkan dengan tingkah laku, perbuatan serta pendidikan kesopanan yang sesuai dengan peraturan-peraturan serta prosedur kerja dari suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sinaga, dkk., (2021) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Besarnya kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi persetujuan disiplin. Delegasi akan menyetujui aturan penting apa pun, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka memastikan remunerasi yang sebanding dengan hasil usaha mereka sumbangkan secara memadai.
- b. Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan.
- c. Sistem komunikasi yang tidak sempurna.

## **3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2018:356), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran

Kehadiran adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan adalah pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar

Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Sedangkan menurut Sudarmanto (2018:65), menyatakan bahwa ada beberapa indikator mengenai sikap dan perilaku pegawai untuk memiliki disiplin diri yang tinggi yaitu:

- a. Ketepatan waktu: para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa

seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

- c. Tanggung jawab tinggi: pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti untuk melihat pengaruh dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di bawah ini adalah resume dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli sebelumnya tentang kinerja pegawai, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Okky (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya)*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Indra dan Fajar (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Hasil penelitiannya menunjukkan

bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rona dan Susi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zurich Topas Life Batam, kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zurich Topas Life Batam, dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zurich Topas Life Batam. Sedangkan disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zurich Topas Life Batam.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Arta dan Arnawa (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *Anteseden Inovasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja UKM Garam Rakyat Di Kabupaten Buleleng*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel *Sportsmanship, Conscientiousness, Civic Virtue, Altruism, Knowledge Sharing, Absorptive Capacity, dan Creativity* secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM. Hasil secara parsial menunjukkan variabel *Sportsmanship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM, *Conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM, *Civic Virtue* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM, *Altruism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM, sedangkan variabel *Creativity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja UKM. Variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja UKM, sedangkan variabel *Absorptive Capacity* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja UKM.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Radytia dan Suhermin (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Sri dan Dilla (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Meita, dkk., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Laili dan Sri (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa:  
1) *Knowledge sharing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani. 2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani. 3) *Knowledge sharing* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Audry dan Ary (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Prima Citra Certifia. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi dan *knowledge sharing*

secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Prima Cira Certifia.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Rosmiati, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Organizational Culture, Knowledge Sharing* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Parepare. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *organizational culture, knowledge sharing*, dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Devy dan Jaka (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa etika kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal. *Knowledge sharing* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal. Sedangkan etika kerja dan

*knowledge sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU Muri Tegal.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Najma, dkk., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) Dan Komitmen (*Commitment*) Terhadap Kinerja Guru Pada MTs Negeri Polewali I Mandar. Hasil penelitiannya menunjukkan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah MTs Negeri Polewali I Mandar. Komitmen (*Commitmen*) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada sekolah MTs Negeri Polewali I Mandar. *Knowledge sharing* dan Komitmen (*Commitmen*) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada sekolah MTs Negeri Polewali I Mandar.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Nailul dan Sri (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Syeilla, dkk., (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Eleska IATKI Kota Bandung. Hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) *Knowledge sharing* dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

16. Penelitian yang dilakukan oleh Naufal dan Trisninawati (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu. Hasil penelitian ini menemukan pengaruh *knowledge sharing* dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
17. Penelitian yang dilakukan oleh Johan, dkk., (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Lenggang Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
18. Penelitian yang dilakukan oleh Gito dan Jhon (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.

19. Penelitian yang dilakukan oleh Nurida dan Tri (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan *Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Surabaya. Hasil penelitiannya menyimpulkan *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya, *Individual innovation capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya dan *Knowledge sharing* dan *individual innovation capability* terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya.
20. Penelitian yang dilakukan oleh Mayroza, dkk., (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Knowledge Sharing*, Standar SOP Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Koto Baru. Hasil penelitiannya menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Standar operasional prosedur tugas berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang di-*mapping* dan diringkas pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Tabel Mapping/Ringkasan Hasil Penelitian Sebelumnya**

No.	Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
			X1	X2	X3	Y	
1.	Okky (2018)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya)	✓		✓	✓	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Indra dan Fajar (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai		✓		✓	Variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Rona dan Susi (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam		✓	✓	✓	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zurich Topas Life Batam. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zurich Topas Life Batam.
4.	Arta dan Arnawa (2019)	Anteseden Inovasi, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dan Kinerja UKM Garam Rakyat Di Kabupaten Buleleng	✓			✓	Variabel <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja UKM
5.	Radytia dan Suhermin (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai			✓	✓	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
			X1	X2	X3	Y	
6.	Sri dan Dilla (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)			✓	✓	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Meita, dkk., (2020)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektionindo Henida Jaya Group)		✓	✓	✓	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Laili dan Sri (2020)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	✓	✓		✓	1) <i>Knowledge sharing</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani. 2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Bank Syariah Mandiri KC Ahmad Yani.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
			X1	X2	X3	Y	
9.	Audry dan Ary (2020)	Pengaruh Motivasi dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Prima Citra Certifia	✓	✓		✓	Motivasi dan <i>knowledge sharing</i> secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Prima Cira Certifia.
10.	Rosmiati, dkk., (2021)	Pengaruh <i>Organizational Culture, Knowledge Sharing</i> Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Parepare	✓	✓		✓	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare.
11.	Rahmat (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja		✓	✓	✓	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia, Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.
12.	Devy dan Jaka (2021)	Pengaruh Etika Kerja dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal	✓			✓	<i>Knowledge sharing</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
			X1	X2	X3	Y	
13.	Najma, dkk., (2022)	Pengaruh Berbagi Pengetahuan ( <i>Knowledge Sharing</i> ) Dan Komitmen ( <i>Commitment</i> ) Terhadap Kinerja Guru Pada MTs Negeri Polewali I Mandar	✓			✓	Berbagi pengetahuan ( <i>Knowledge Sharing</i> ) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah MTs Negeri Polewali I Mandar.
14.	Nailul dan Sri (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)		✓	✓	✓	Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Syeilla, dkk., (2023)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Eleska IATKI Kota Bandung	✓			✓	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Naufal dan Trisninawati (2023)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu	✓			✓	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
17.	Johan, dkk., (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Lenggang Jakarta		✓	✓	✓	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
			X1	X2	X3	Y	
18.	Gito dan Jhon (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang		✓	✓	✓	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
19.	Nurida dan Tri (2023)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan <i>Individual Innovation Capability</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Surabaya	✓			✓	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya
20.	Mayroza, dkk., (2023)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , Standar SOP Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Koto Baru	✓			✓	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterangan:

X<sub>1</sub> : *Knowledge Sharing*X<sub>2</sub> : MotivasiX<sub>3</sub> : Disiplin

Y : Kinerja Pegawai