

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, MOTIVASI KERJA, DAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*The Effect of Knowledge Management, Motivation, and Quality of Work Life on Employee Performance*)

Putri Bella Frajuli

putribellafrajuli@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Ibnu Hajar

ibnuhajar1954@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Nursaban Rommy Suleman

nursabansuleman@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Sabri

sabri@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

13 – 01 – 2022

Disetujui

26 – 02 – 2022

Dipublikasikan

28 – 08 - 2022

Keywords:

Knowledge Management, Motivation, Quality of Work Life and Employee Performance

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

This study aims: (1) to determine the effect of Knowledge Management, Motivation, and Quality of Work Life on Employee Performance of PT. Indrabakti Mustika In Kendari; (2) to determine the effect of Knowledge Management on Employee Performance of PT. Indrabakti Mustika In Kendari; (3) to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Indrabakti Mustika In Kendari; and (4) to determine the effect of Quality of Work Life on Employee Performance of PT. Indrabakti Mustika In Kendari. The sampling technique used in this study was purposive sampling. In this study, samples were taken with the characteristics of male and female employees, all employees with permanent employee status at PT. Indrabakti Mustika. So the number of samples in this study were 50 permanent employees.

The results showed that: (1) Knowledge Management, Motivation, and Quality of Work Life simultaneously had a positive and significant effect on the performance of PT. Indrabakti Mustika In Kendari; (2) Knowledge Management, partially positive and significant effect on Employee Performance of PT. Indrabakti Mustika In Kendari; (3) Motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Indrabakti Mustika In Kendari; and (4) Quality of Work Life partially positive and significant effect on Employee Performance PT. Indrabakti Mustika In Kendari

I. PENDAHULUAN

Pada Era Globalisasi saat ini, dimana berbagai aspek kehidupan mengalami perubahan dan berkembang secara pesat. Perusahaan perlu memiliki kemampuan dan kesiapan untuk beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi. Agar perusahaan bisa terus bertahan dalam berlangsung hidup, dengan meningkatkan sumber daya manusia yang ada diperusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan pada manajemen sumber daya manusia yang baik. Hal ini harus menjadi prioritas utama perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena hal ini dikarenakan baik atau tidaknya kinerja seorang pegawai berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan selanjutnya. Oleh karena itu penting karyawan mengembangkan *knowledge Management*, motivasi dan *quality of work life*.

Knowledge management ialah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang (Darroch 3003). Untuk mendapatkan *knowledge management* yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada didalam organisasi Chidambranathan dan Swarooprani (2015) menyatakan *knowledge management* adalah bagaimana mengeksplor *knowledge* yang ada pada tiap-tiap individu yang nilainya berbeda-beda.

Peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang diinginkan baik dari perusahaan maupun semua pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dari promosi pekerjaan. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis & Jackson (2001) yaitu kemampuan, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi atau perusahaan

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Benowitz (2001:43) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Pengetahuan manajemen dan motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja, di sisi lain *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Quality of work life* merupakan sebuah pendekatan sistem yang dilaksanakan manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. *Quality Of Work Life* dipandang sebagai suatu sasaran yaitu *Quality Of Work Life* mengacupada terciptanya peningkatan kerja, keterlibatan karyawan, kepuasan orang-orang yang terlibat didalam organisasi dan efektivitas organisasi. Menurut Cascio *Quality Of Work Life* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *Quality Of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerikayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman). Sementara pandangan yang kedua mengartikan *Quality Of Work Life* sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio, 2003).

II. TINJAUAN LITERATUR

Knowledge Management

Knowledge Management dapat membantu organisasi untuk melakukan sharing pengetahuan seputar proses kerja, masalah-masalah yang terjadi pada setiap unit kerja, hingga berbagi pengalaman tentang hal-hal di luar pekerjaan yang bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan dari karyawan. Becerra Fernandez dan Sabherwal (2010) Manajemen pengetahuan didefinisikan sebagai melakukan apa yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil maksimal dari sumber pengetahuan. Secara umum *knowledge management* berfokus pada pengorganisasian dan menyediakan pengetahuan penting, dimanapun dan kapanpun dibutuhkan. Davenport dan Prusak (2000) Pengetahuan management adalah pengalaman terstruktur, nilai, informasi kontekstual dan wawasan pakar yang menyediakan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman dan pengetahuan baru yang menghasilkan tindakan serta menghasilkan keputusan yang lebih baik dan menghasilkan input yang efektif pada dialog dan kreativitas organisasi. Hibbard (1997) *Knowledge management is process of capturing a companys collective expertise where veritresidesin data base, on paper, or in people shead and distributing it to where ever it can help produce the biggest pay off*. Manajemen pengetahuan adalah proses menangkap keahlian kolektif perusahaan di mana veritresides dalam basis data, di atas kertas, atau pada orang-orang yang menunjukkan dan mendistribusikannya ke mana pun dapat membantu menghasilkan hasil terbesar.

Knowledge management (KM) yang mengacu pada cara organisasi menangani pengetahuan pada berbagai tahap kehidupannya dalam sebuah organisasi. Ada empat proses utama: penemuan pengetahuan, pemahaman pengetahuan, berbagi pengetahuan dan aplikasi pengetahuan (Becerra Fernandez dan Sabherwal, 2010). Ada empat pengukuran *knowledge management* menurut Becerra-Fernandez dan Sabherwal (2010):

- a. *Knowledge Discovery*. Penemuan pengetahuan dapat di definisikan sebagai pengembangan pengetahuan dari data informasi sebelumnya. Penemuan pengetahuan eksplisit baru sangat bergantung langsung dikombinasi. *Knowledge Discovery* dalam prosesnya terjadi pengetahuan baru dari *knowledge-knowledge* yang sudah ada. Dengan demikian *Knowledge management* di organisasi sangatlah penting. Penemuan pengetahuan *tacit* baru sangat bergantung pada sosialisasi, yaitu pengetahuan *tacit* sintesis antar individu, biasanya melalui kegiatan bersama dari pada tertulis atau lisan petunjuk. Misalnya mentransfer ide dan gambar, magang membantu pendatang baru untuk melihat bagaimana pemikiran lainnya baru untuk melihat bagaimana pemikiran lainnya.
- b. *Knowledge Capture*. *Knowledge Capture* sebagai proses pemahaman pengetahuan baik itu *explicit* ataupun *tacit* yang berada dalam diri *people* (individual atau grup), *artifacts* (*practices, technologies* atau *repositories*) atau entitas organisasi.
- c. *Knowledge Sharing*. Berbagi pengetahuan adalah proses dimana pengetahuan eksplisit dikomunikasikan ke individu yang lain. Misalnya, menulis makalah penelitian, memberikan ceramah, berpartisipasi dalam dialog dan berpartisipasi dalam komunitas. Bergantung pada apa kah pengetahuan eksplisit dibagikan, proses pertukaran atau sosialisasi yang digunakan.
- d. *Knowledge Application*. Aplikasi pengetahuan adalah bila pengetahuan yang tersedia digunakan untuk membuat keputusan dan melakukan tugas dan rutinitas. Proses ini terbagi atas dua hal yaitu *direction* dan *routines*. *Directions* memproses *knowledge* dengan tindakan, tanpa proses transfer *knowledge*. Ketika seorang pekerja meminta bantuan kepada seorang expert untuk memecahkan permasalahan yang dihadapinya. *Routines* melibatkan pemanfaatan dari *knowledge* yang ada pada prosedur, aturan dan norma yang ada.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan mengarah pada usaha mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang dapat berhasil dengan baik apabila disertai dengan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara optimal. Luthans (2011:157) Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis atau kebutuhan yang memicu perilaku yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. "Motivation is a process that starts with physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive". Motivasi memiliki tiga unsur yang saling berinteraksi, yaitu "(1) need, (2) drive, (3) incentive". Kreitner dan Kinicki. (2014:212) Motivasi merupakan proses-proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan ketekunan dari tindakan sukarela yang tujuannya diarahkan. "Motivation represents those psychological processes that cause the arousal, direction and persistence of voluntary actions that are goal directed".

Teori motivasi David Mc. Clelland dalam Kreitner dan Kinicki (2014:78) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan adalah sebagai berikut:

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yaitu refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need to Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.

Quality of Work Life

Quality of Work Life bukan hanya sebagai pendekatan mengenai pemerikayaan dan pemekaran pekerjaan saja melainkan *Quality of Work Life* sebagai suatu falsafah atau suatu pendekatan yang mencakup banyak kegiatan yang berbeda di tempat kerja yang bertujuan untuk memajukan pertumbuhan dan martabat manusia, bekerja bersama dengan saling membantu, menentukan perubahan- perubahan kerja secara partisipatif dan menganggap tujuan-tujuan karyawan dan organisasi dapat berjalan bersama-sama. Penerapannya seperti program kelompok-kelompok setengah otonom, program kualitas dan program komite manajemen-pekerja (Flippo, 2005). Apabila perusahaan peka terhadap kebutuhan karyawan dengan memberikan *quality of work life* yang baik maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan, dimana laba perusahaan akan meningkat (Cascio, 2003).

Mengacu pada R. Walton dalam Harvey dan Brown (1992), menyebutkan bahwa terdapat delapan faktor utama untuk menganalisis *Quality Of Work Life*, selanjutnya Siagian (2004) menyebutkan bahwa kedelapan faktor persepsi karyawan tersebut dapat menentukan keberhasilan *Quality Of Work Life*, kedelapan faktor tersebut diantaranya yaitu:

1. Imbalan yang memadai dan adil (*Adequate and fair compensation*) Yaitu bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memungkinkan karyawan memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku.
2. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*Save and healthy environment*) Pekerjaan dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa karyawan terlindung dari bahaya kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan..
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*) Yaitu bahwa dalam kehidupan kekaryaan, pekerjaan yang harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat, tersedianya informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana kerja sendiri, termasuk jadwal, mutu dan cara pemecahan masalah.
4. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan (*Growth and security*) *Quality of Work Life* (QWL) mengandung pengertian bahwa dalam kekaryaan seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja dan kesempatan menggunakan keterampilan atau pengetahuan baru yang dimiliki.
5. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*Social integration*) Melalui penerapan *Quality Of Work Life* dalam perusahaan tidak ada tindakan atau kebijaksanaan yang bersifat diskriminatif. Status dengan berbagi simbolnya tidak ditonjolkan. Hierarki jabatan, kekuasaan dan wewenang tidak digunakan sebagai dasar untuk berperilaku, terutama yang sifatnya manipulatif. Tersedia kesempatan untuk berkarir secara teratur.
6. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif (*Constitutionalism*) *Quality of Work Life* (QWL) menjamin bahwa didalam perusahaan tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para karyawan diberi kebebasan untuk berbicara dan menyatakan pendapat.
7. Keseimbangan antara kehidupan kekaryaan dan kehidupan pribadi (*The total life space*) Dengan bekerja pada suatu perusahaan maka seseorang menyerahkan sebagian tenaga dan waktunya untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini tidak menjadi halangan seseorang untuk tidak melakukan kegiatan lain. Sebagai manusia, seseorang dituntut untuk memainkan berbagai peranan lain.
8. Relevansi sosial kehidupan kekaryaan (*Social relevancy*) Melalui program *Quality Of Work Life* setiap karyawan dibina untuk memiliki persepsi yang tepat tentang berbagai aspek sosial organisasional.

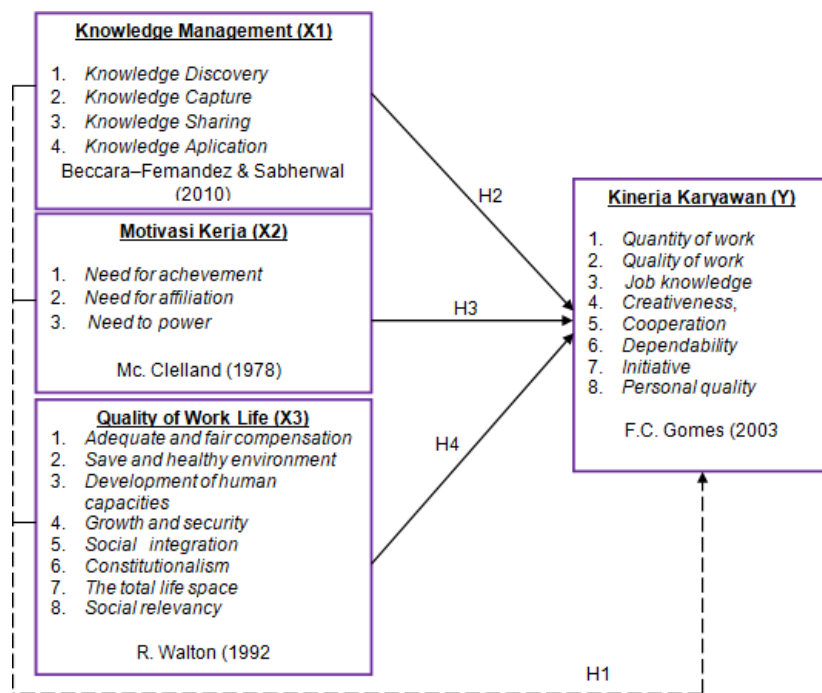
Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2011:81) kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Rivai, Veithzal and Sagala (2014:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Hubungan Antara Variabel Knowledge Management, Motivasi Kerja, Quality Of Work Life (Qwl) Dan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan kajian empiris dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Kajian Teoritis dan Empiris

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan berjalan dengan baik, dengan manajemen sumber daya manusia yang baik serta berkompeten maka tersebut akan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Malayu S.P Hasibuan (2012:10), manajemen sumber daya manusia merupakan Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Handoko T. H. (2011:13), manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat” Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh Torabi,et.al (2016), Mustapa & Mahmood (2016), Lekhanath Khanal and santosh (2017), Zulkhawati Zumrotl Munawaroh dan Joko Sutopo (2016), Mohammad Q dan Ahmad Al-Qarioti (2015), Desi Putri Wijayanti didin sundiman (2017). Sedangkan Aldi dan Utumo (2003) Knowledge management pada indicator teknologi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Knowledge management, motivasi dan quality of work life secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh Azin Taghipour dan Reihane (2013), Nicolai dan Adrian Ritz (2014), Sri Rahardjo (2014), Farid dan Noermijati (2015), Syahrudin *et al.* (2016), Michael dan Robyn Raschke (2016), Dede Surahman (2017), Eva Silvani & Triatmanto (2017), Selvarajan *et al.* (2018) dan Kelvin Pang dan Chin-Shan (2018). Sedangkan Sri Ismulyaty & Etty (2017) dan Keumala & Indra (2012) menemukan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Arifin (2015) menemukan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh Widya Astuti (2017), Lanja Hoshang Hamad (2018), Ni Putuh Sruya dan Desak Ketutu (2019) Nadia Farmi, Apridan, dan Naufal Bachri (2020). Sedangkan Ramadhon (2015) terdapat pengaruh langsung negatif kualitas kehidupan kerja (*qwl*) terhadap kinerja karyawan

H3: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kategori penelitian survei/pengamatan langsung di lapangan dengan maksud untuk mengkonfirmasi prediksi yang dibuat dan menjelaskan berdasarkan fakta atau keadaan di lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indrabakti Mustika, yang berjumlah sebanyak 173 orang. Pada penelitian ini di ambil sampel dengan karakteristiknya adalah pegawai berjenis laki -laki dan perempuan, seluruh pegawai dengan status pegawai tetap di PT. Indrabakti Mustika. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai tetap. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan dikumentasi dalam memperoleh data-data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisa data yang digunakan penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel penelitian. Ketiga variabel tersebut yaitu *knowledge management*, motivasi kerja, dan *quality of work life* (*qwl*) terhadap kinerja karyawan.

Table 2. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.887 ^a	.787	.773	.09346	.787	56.669	3	46	.000	2.240

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai (*F-value*) sebesar 56.669 dan nilai signifikan $0.000 < \alpha = 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan *knowledge management*, motivasi kerja, dan *quality of work life* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya dapat dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.787, artinya keragaman variabel *knowledge management*, motivasi kerja, dan *quality of work life* terhadap kinerja dapat dijelaskan oleh model sebesar 78.7 persen dan sisanya 21.2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik.

Table 1. Hasil analisis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.712	.287		2.476	.017

X1	.130	.067	.150	1.946	.058
X2	.427	.127	.501	3.371	.002
X3	.280	.130	.332	2.162	.036

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0.130 dan nilai signifikan $0.058 < \alpha = 0.05$. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0.427 dan nilai signifikan $0.002 < \alpha = 0.05$. *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0.280 dan nilai signifikan $0.036 < \alpha = 0.05$

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Knowledge Management, Motivasi Kerja, Dan Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Management*, Motivasi, dan *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik/tinggi *Knowledge Management*, Motivasi, dan *Quality of Work Life* (QWL) maka tingkat kinerja pegawai akan semakin meningkat. *Knowledge Management* yang direfleksikan dengan *knowlegde discovery*, *knowledge capture*, *knowledge sharing*, dan *knowledge application*. motivasi kerja direfleksikan dengan *need for achievement*, *need for affiliation*, dan *need to power*. sedangkan *quality of work life* direfleksikan dengan *adequate and fair compensation*, *save and healthy environment*, *development of human capacities*, *growth and security qwl*, *social integration*, *constitutionalism*, *the total life space*, dan *social relevancy*. memberikan kontribusi peningkatan pada kinerja pegawai yang direfleksikan dengan *quantity of work*, *quality of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal quality*.

2. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. I ndrabakti Mustika di Kendari, artinya bahwa semakin tinggi *knowledge management* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Becerra Fernandez dan Sabherwal (2010) Manajemen pengetahuan sebagai melakukan apa yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil maksimal dari sumber pengetahuan. Secara umum *knowledge management* berfokus pada pengorganisasian dan menyediakan pengetahuan penting, dimanapun dan kapanpun dibutuhkan. Davenport dan Prusak (1998) Pengetahuan management adalah pengalaman terstruktur, nilai, informasi kontekstual dan wawasan pakar yang menyediakan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman dan pengetahuan baru yang menghasilkan tindakan serta menghasilkan keputusan yang lebih baik dan menghasilkan input yang efektif pada dialog dan kreativitas organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Torabi,et.al (2016), Mustapa & Mahmood (2016), Lekhanath Khanal and santosh (2017), Zuhawati Zumrotl Munawaroh dan Joko Sutopo (2016), Mohammad Q dan Ahmad Al-Qarioti (2015), Desi Putri Wijayanti didin sundiman (2017) dalam temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang ditandai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (toleransi). Artinya semakin termotivasi seorang pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Hal ini didukung dengan hasil persepsi responden atas variabel Motivasi yang diukur dengan *Need for achievement*, *Need for affiliation*, dan *Need to power* dapat meningkatkan kinerja yang dikategorikan baik. Hasil penelitian ini mendukung konsep motivasi yang dikemukakan oleh McClelland dalam Mangkunegara (2011:104) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja, dimana jika seorang pimpinan atau karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Azin Taghipour dan Reihane (2013), Nicolai dan Adrian Ritz (2014), Sri Rahardjo (2014), Farid dan Noermijati (2014), Syahrudin *et al.* (2016), Michael dan Robyn Raschke (2016), Dede Surahman (2017), Eva Silvani & Triatmato (2017), Selvarajan *et al.* (2018) dan Kelvin Pang dan Chin-Shan (2018) dalam temuan penelitian mereka membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang ditandai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (toleransi). Artinya semakin baik *Quality Of Work Life* seorang pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Hal ini didukung dengan hasil persepsi responden atas variabel Motivasi yang diukur dengan *Adequate and fair compensation, Safe and healthy environment, Development of human capacities, Growth and security, Social integration, Constitutionalism, The Total Life Space* dan *Social relevancy* dapat meningkatkan kinerja yang dikategorikan baik.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja baik yang ditunjukkan karyawan bergantung pada apa yang perusahaan berikan. Semakin baik penerapan *quality of work life* di perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Menurut Cascio (2003) apabila perusahaan peka terhadap kebutuhan karyawan dengan memberikan *quality of work life* yang baik maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan, dimana laba perusahaan akan meningkat.

Quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin tinggi *Quality of work life* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja, demikian pula sebaliknya, sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Astuti (2017), Lanja Hoshang Hamad (2018), Ni Putih Sruya dan Desak Ketutu (2019) Nadia Farmi, Apridan, dan Naufal Bachri (2020). Disisi lain hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhono (2015) terdapat pengaruh langsung negatif kualitas kehidupan kerja (qwl) terhadap kinerja karyawan

V. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini telah dilakukan dengan maksimal, namun mengingat luasnya cakupan bahasan, maka penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Keterbatasan pada penelitian ini adalah pengaruh *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Indrabakti Mustika di Kendari namun nilai signifikan dan nilai alpha memiliki nilai yang sama, yang dibuktikan dengan nilai probabilitas (p_value) sebesar 0,05 atau α sebesar 0,05.
2. Keterbatasan penelitian pada variabel Kinerja Pegawai pada indikator *Initiative* dan *Personal quality* memiliki nilai indikator masing-masing 4,10 dan berada di bawah indikator lain pada variabel Kinerja Pegawai, namun nilai tersebut masih pada kategori baik.
3. Selama melakukan penelitian semua responden tidak ditemui secara langsung karena ada beberapa responden yang melaksanakan kegiatan kantor dari rumah atau WFH (*Work From Home*), hal ini dikarenakan waktu akan dilaksanakannya penelitian ini pada tahun 2021 bersamaan dengan kasus pandemic covid-19 yang masih ada di Indonesia khususnya Kota Kendari, sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk menyebar kuesioner secara langsung pada calon responden. Selain itu ada kemungkinan responden tidak menjawab item pernyataan di dalam kuesioner sesuai dengan keadaan sebenarnya.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis, diperoleh beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. *Knowledge Management*, Motivasi, dan *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indrabakti Mustika Di Kendari. Hal tersebut berarti bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. Indrabakti Mustika Di Kendari ketiga variabel tersebut sangat besar perannya.

2. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indrabakti Mustika Di Kendari. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman pribadi individu, yang kemudian saling berbagi pengalaman tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai di PT. Indrabakti Mustika Di Kendari. Dengan pengalaman yang dimilikinya itulah pegawai dapat mengeksplorasi lebih luas lagi potensi yang ada di dalam dirinya, yang mana hal ini akan membuat kinerja pegawai tersebut semakin baik.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indrabakti Mustika Di Kendari, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat secara signifikan yang didukung oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.
4. *Quality Of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indrabakti Mustika Di Kendari, artinya apabila *Quality Of Work Life (QWL)* meningkat maka kinerja akan meningkat secara signifikan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik *quality of work life* maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai PT. Indrabakti Mustika. Hubungan Antara pegawai dan perusahaan adalah hal yang dominan, sehingga perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Bambang Syamsul. 2015. Psikologi Sosial. Bandung: CV Pustaka Setia
- Azin Taghipour, Zahra. (2013). “*Designing and Testing a Model of Antecedents of work Engagement*”.
- Becerra-Fernandez, I & Sabherwal. 2010. *Knowledge Management: System and Processer*, USA: M.E Sharpe
- Cascio, W. F. (2003). *Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Sixth Edition. New York: McGraw Hill Companies
- Darroch, J. 2003. *Developing a Measure of Knowledge Management Behavior and Practices*. Journal of Knowledge Management, 7 (5), 41–54.
- Davenport, T.H, dan Prusak, L. 2000. *Working Knowledge: How Organization Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press
- Dede Surahman. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Mewujudkan Efektivitas Pelaksanaan Program Kerja. Jurnal Publik. Vol. 11. No. 02
- Desi Putri Wijayanti dan Didi Sundiman. *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur)*
- Eva Silvani, Boge. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan kerja Sama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*
- Farid, Noermijati. 2014. *Pengaruh Karakteristik Pemimpin dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Visi Karya Agritama)*
- Flippo, E. B. 2005. Manajemen Personalialia. Edisi Keenam, Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia (edisi2)*. Yogyakarta: BPFE
- Harvey, D.F dan Brown. 1992. *An Experiential Approach to Organization Development*. Prentice Hall International. New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kelvin, Pang, Chin-Shan Lu. 2018. *Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan*. Maritime Business Review.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta
- Lanja Hoshang Hamad. 2018. The Impact Of Quality Of Work Life On Employees` Job Performance. <http://eprints.koyauniversity.org/171/1/Lanja%20Hoshang%20Hamad-PG%20II%20201809016.pdf>
- Lekhanath Khanal and Santosh. 2017. *Knowledge Management, Employee Satisfaction and Performance: Empirical Evidence from Nepal*
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mathis Robert L, Jackson John, 2001. *Human Resources Management (terjemahan)* Buku I, Edisi Kesembilan, Salemba Empat, Jakarta

- Mathis, R.L. dan Jackson, J. H. (2011). *Human Resouce Management*. 13th Edition., USA: South-Western Cengage Learning.
- Michael dan Robyn 2016. Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation & Knowledge* 1 (2016) p.162–169.
- Mohammad Q. Dan Ahmad Al-Qarioti. (2015). *The Impact Of Knowledge Management On Organizational Performance: An Empirical Study Of Kuwait University*. [Eurasian Journal of Business and Management](#) 3(4):36-54. DOI:[10.15604/ejbm.2015.03.04.004](#)
- Ni Putih Sruya dan Desak Ketutu. 2019. *Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. **Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan**, [S.l.], p. 1 - 14, feb. 2019. ISSN 2302-8890. DOI: <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2019.v13.i01.p01>
- Petrovsky, Nicolai and Adrian Ritz. 2014. Public Service Motivation and Performance: A Critical Perspective. *Evidence-based HRM* 2 (1): 57-79. doi: 10.1108/EBHRM-07-2013-0020.
- Selvarajan, T. T., Singh, B., & Solansky, S. 2018. Performance Appraisal Fairness, Leader Member Exchange and Motivation to Improve Performance: A study of US and Mexican Employees. *Journal of Business Research*, 85, 142–154. <https://doi.org/10.1016/j.ibusres.2017.11.043>
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Strategik*, Bumi Aksara, Jakarta
- Torabi, et.al (2016) *An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 230: 471– 481
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Zulhawati Zumrotul Munawaroh dan Joko Sutopo (2016). *Effect of Knowledge Management and Organizational Culture on Performance Guides*. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol.8, No.32, 2016. <file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/33947-36918-1-PB.pdf>