

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dalam Edison, Anwar, Komariyah (2018:188) Amstrong (2006:1) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam Poltak, Sarton (2019) Sinambela (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kinerja. Kesimpulannya adalah dalam dunia pekerjaan kinerja karyawan sangat penting jadi tidak boleh melanggar etika atau aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan karena terdapat sanksi yang dilindungi hukum di dalamnya.

## **b. Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Wexkey dan Yukl dalam Sinambela (2018) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*incudecement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dicapai jika tersapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Untuk meningkatkan kinerja perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik, Mitchell dalam Sinambela (2018).

## **c. Faktor Yang Mempengaruhi**

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam

melakukan tanggung jawab pekerjaan.

- 5) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
- 6) Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
- 7) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
- 8) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2020) dalam Suci (2022) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

##### **1) Kualitas Kerja**

★ Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

##### **2) Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing – masing.

##### **3) Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### 4) **Kerjasama**

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

#### 5) **Inisiatif**

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

## 2. **Knowledge Sharing**

### a. **Pengertian Knowledge Sharing**

★ *Knowledge Sharing* merupakan sebuah alat atau wadah bagi karyawan untuk saling mengumpulkan dan membagikan informasi maupun pengetahuan. Menurut Igbinoia & Ikenwe (2018) *knowledge sharing* dianggap sebagai prioritas utama dan mendasar dari *knowledge management* dikarenakan sebagai tindakan yang dilaluinya, informasi yang didapat, pengetahuan ide ataupun gagasan, dan pengalaman yang dipertukarkan dan dibagikan oleh orang lain, organisasi atau lembaga akan menjadikan suatu usaha dalam memecahkan masalah ataupun mencari solusi agar dapat

meningkatkan kinerja dari organisasi itu sendiri.

*Knowledge sharing* merupakan sebagian dari proses utama dalam pengelolaan pengetahuan, dan terbukti dapat memaksimalkan penggunaan pengetahuan dengan cara mendistribusikan pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan Andra & Utami (2018). *Knowledge sharing* menurut Safitri et al, (2018) proses menyerap pengetahuan dari penelitian dan pengalaman, mengoperasikan pengetahuan dan pemberitahuan, sehingga memudahkan akses dan transfer pengetahuan termasuk gerakan dua arah. *Knowledge sharing* menurut Muizu et al, (2018) proses individu yang berinteraksi dan mengandalkan kepercayaan antar individu untuk mencari dan mengembangkan pengetahuan dan informasi dapat membantu menciptakan kerangka kerja baru agar mudah mendapatkan cara yang kreatif. Kesimpulannya, dengan adanya *knowledge sharing* kita menjadi mendapatkan lebih banyak pengetahuan dengan menambah jaringan dengan orang-orang yang sudah berpengalaman, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja kita agar lebih baik lagi.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi**

Terdapat banyak faktor yang digunakan oleh peneliti mengenai berbagi pengetahuan ( Knowledge Sharing ) seperti penelitian yang dilakukan Suhainee (Sarja, 2014) menganalisis faktor-faktor knowledge sharing menggunakan insentif, penilaian kinerja dan promosi. Penelitian lain

yang dilakukan oleh (Bulan, 2016) menggunakan faktor-faktor individu, organisasi dan teknologi. Penelitian berbeda dilakukan oleh (Sarja, 2014) dengan menggunakan faktor-faktor organisasi, faktor individu dan faktor teknologi. Dari beberapa penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat berbagai faktor knowledge sharing yang digunakan oleh peneliti, hal ini dikarenakan studi kasus dan domain yang tidak sama antara satu peneliti dengan peneliti lainnya.

**c. Indikator *Knowledge Sharing***

Menurut Van Den Hoof & Rider dalam Tung (2018:99) mengemukakan bahwa knowledge sharing merupakan suatu proses dimana hubungan para individu saling melakukan penukaran pengetahuan, baik pengetahuan tacit maupun pengetahuan yang bersifat ekspisit, untuk menghasilkan pengetahuan baru. Berikut indikator knowledge sharing :

- a. Berbagi hasil kerja, adalah tindakan yang dilakukan untuk saling berbagi, saling berpartisipasi secara penuh dan saling menyetujui atau bersepakat untuk melakukan tindakan bersama.
- b. Berbagi metode kerja, yaitu membagikan metode kerja dengan rekan kerja yang lain dengan cara mengajari dengan skill yang kita punya.
- c. Berbagi pengalaman kerja, yaitu membagikan pengalaman kerja dengan rekan lainnya dengan memberikan informasi yang kita punya sebelumnya.

d. Berbagi keahlian, adalah berbagi keahlian yang kita punya dalam bidang pekerjaan untuk membantu rekan kerja lain yang membutuhkan.

### **3. Kompetensi Karyawan**

#### **a. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi ialah sebuah kebiasaan yang dipunyai oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, skill, dan akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Ilmi (2018) menyatakan bahwa kompetensi juga merupakan kemampuan si karyawan, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai karyawan di perusahaan, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan.

#### **b. Teori Kompetensi**

Teori *Self-determination*. Deci & Ryan (1991), dalam menjelaskan bahwa kinerja yang optimal dapat tercapai jika kepuasan kebutuhan psikologis pekerja terpenuhi, yang mana hal ini juga berkaitan dengan kompetensi dan perilaku pekerja. Teori *Self-determination* menyiratkan bahwa individu memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar yaitu kebutuhan akan hak, kompetensi, dan keterkaitan.

#### **c. Faktor Yang Mempengaruhi**

Pendapat Zwell dalam Wibowo (2018) kompetensi seseorang dapat

dipengaruhi oleh beberapa faktor :

- a. Keyakinan, dan nilai-nilai keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu
- b. Keterampilan, keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik
- c. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang komunikasi dihadapan kelompok , menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya

- d. Motivasi, motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan; apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dan atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- e. Isu Emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

**d. Indikator Kompetensi**

Terdapat Indikator Kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

- a) Pengetahuan (*Knowledge*) Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan/pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- b) Keahlian (*Skill*) Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski

demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

- c) Sikap (*Attitude*) Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

#### **4. Perilaku Inovatif**

##### **a. Pengertian Perilaku Inovatif**

Perilaku inovatif adalah perubahan sosial yang menekankan adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap (Astuti et al., 2019). Menurut Xin, et.al (2018) Perilaku Kerja Inovatif diartikan sebagai tindakan individu itu menghasilkan ide-ide yang bermanfaat dan baru dan memperluasnya ke anggota organisasi. Perilaku inovatif diukur dengan menggunakan pribadi Scott skala perilaku inovasi, yang berisi tiga item: mencari identifikasi, dukungan, dan partisipasi kolega atau pimpinan. Orang yang mempunyai perilaku inovatif merupakan seseorang yang kesehariannya selalu berfikir kritis, dan berusaha agar selalu terjadi perubahan dilingkungan sekitarnya.

##### **b. Teori Perilaku Inovatif**

Teori yang digunakan untuk Perilaku inovatif adalah teori

keseimbangan dari Wexley dan Yukl (1977) yang salah satunya adalah Adil dan masuk akal (reasonable), seseorang akan bekerja apabila mendapatkan keadilan dan masuk akal yaitu Perumda Air Minum Tirta Satria Purwokerto membebaskan karyawannya dalam berperilaku inovatif sehingga kinerja dari Perilaku inovatif tersebut hasilnya memuaskan.

### **c. Faktor Yang Mempengaruhi**

Baharuddin et al., (2019) menyebutkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif, yaitu otonomi pekerjaan dan komitmen pekerjaan. Selain itu, terdapat tiga faktor yang juga dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada seseorang menurut Ancok (2012), yaitu:

- 1) Faktor manusia yang berfungsi sebagai penunjang dan pelaksana perilaku inovasi.
- 2) Faktor kepemimpinan yang nantinya akan bertugas untuk menerima dan mengapresiasi masukan serta gagasan yang diberikan oleh anggota organisasi lainnya.
- 3) Faktor struktur organisasi, dengan adanya struktur pada suatu organisasi maka struktur tersebut dapat berfungsi sebagai menghubungkan antar anggota organisasi dalam berkomunikasi dan menentukan sikap inovasi. Struktur yang ada dalam organisasi itu sendiri juga dapat terbentuk tergantung dengan bagaimana karakteristik dari organisasinya.

### **d. Indikator Perilaku Inovatif**

Perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan atau mengaplikasikan temuan baru berupa ide maupun solusi yang menguntungkan organisasi, dengan indikator :

- 1) Eksplorasi gagasan baru, adalah tindakan mencari atau melakukan penjelajahan dengan tujuan menemukan sesuatu.
- 2) Pengembangan gagasan baru, adalah tindakan mengembangkan ide lama menjadi ide baru.
- 3) Promosi gagasan baru, adalah tindakan mempromosikan gagasan yang baru saja di kembangkan agar gagasan tersebut dapat di gunakan.
- 4) Penerapan hasil pengembangan ide, yaitu tindakan menerapkan ide yang sudah di kembangkan dengan cara merealisasikannya kepada organisasi.
- 5) Perubahan yang menguntungkan organisasi, yaitu tindakan dengan cara melakukan perubahan yang lebih baik dan kreatif agar dapat memberikan profit bagi organisasi. (Umalihayati, S. Hardhieneta, Dian Wulandari, 2022).

## **B. Penelitian Terdahulu**

Banyak peneliti yang sudah melakukan penelitian mengenai beberapa variabel seperti *knowledge sharing*, kompetensi karyawan, perilaku inovatif dan kinerja karyawan. Hasil penelitian akan

digunakan sebagai referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian ini diantaranya yaitu:

**Tabel 2.1**  
**Review Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Erwina & Mira ( 2019 )  <i>Jurnal Of Economic Management And Accounting (JEMMA)</i> , p- ISSN : 2615-1871 e-ISSN : 2615-5850 Volume 2 Nomor 2, September 2019	(X) <i>Knowledge Sharing</i> (Y) <b>Kinerja Karyawan</b>	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa <b>terdapat pengaruh signifikan dan positif</b> antara <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan.
2.	Khaerana & Berlin Mangiwa (2021)  Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, Vol 7 No 2 Desember 2021 E-ISSN: 2684-7841   P-ISSN: 2339-1510	(X) <i>Knowledge Sharing</i> (Y) <b>Kinerja Karyawan</b>	Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa <i>knowledge sharing</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
3.	Farhan Danuputra & Fetty Poerwita Sary ( 2019 )  e-Proceeding of Management : Vol.6, No.2 Agustus 2019, ISSN : 2355-9357	(X) <i>Knowledge Sharing</i> (Y) <b>Kinerja Karyawan</b>	Berdasarkan hasil pengujian pengaruh <i>knowledge sharing</i> secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah <b>terdapat pengaruh signifikan positif.</b>
4.	Amalia Mazidah ( 2020 )  Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 9, Nomor 2, Februari 2020, e-ISSN: 2461-0593	(X) <i>Knowledge Sharing</i> (Y1) Perilaku Inovatif (Y2) <b>Kinerja Karyawan</b>	Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> mempunyai

No.	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
			<b>pengaruh yang signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
5.	Anak Agung Ngurah Utama Triarta Putra & I Gusti Ayu Dewi Adnyani ( 2018 )  E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 9, 2018: 4998-5023, ISSN: 2302-8912	<b>(X1) Knowledge Sharing Behavior</b> <b>(X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b> <b>(Y) Kinerja Karyawan</b>	Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa <b>terdapat pengaruh positif dan signifikan</b> secara parsial variabel <i>knowledge sharing behavior</i> terhadap kinerja ticketing officer Garuda Indonesia Branch office Denpasar.
6.	Vassiona Marybeth Damanik & Alini Gilang ( 2020 )  e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Agustus 2020, ISSN : 2355-9357	<b>(X) Knowledge Sharing</b> <b>(Y) Kinerja Karyawan</b>	Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa <i>Knowledge Sharing</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI unit Commercial Passenger Marketing (CPM).</b>
7.	Fania Handayani & Ary Ferdian ( 2021 )  e-Proceeding of Management : Vol.8, No.5 Oktober 2021, ISSN : 2355-9357	<b>(X) Knowledge Sharing</b> <b>(Y) Kinerja Karyawan</b>	<i>Knowledge sharing</i> <b>berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
8.	Audry Refina Setiaputri & Ary Ferdian ( 2020 )  E-ISSN:2598-6449 P-ISSN: 2580-4111 Vol. 4,	<b>(X1) Motivasi</b> <b>(X2) Knowledge Sharing</b> <b>(Y) Kinerja Karyawan</b>	<i>Knowledge sharing</i> <b>berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik</b>

No.	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	No. 2, Agustus 2020		secara simultan maupun parsial.
9.	Siti Mahmudah, Yulianita Rahayu & Juju Zuhriatusobah ( 2022 )  Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)   Vol 13, No. 1, 2022 e-ISSN: 2301-8313	(X1) <i>Gender</i> (X2) <i>Knowledge Sharing</i> (Y) <b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Knowledge sharing</i> <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
10	Sautpin Tubipar Saragih ( 2017 )  Jurnal Sistem Informasi (JSI), VOL.9, NO.1, April 2017, ISSNPrint : 2085-1588, ISSNOnline : 2355-4614	(X1) <i>Knowledge Sharing</i> (X2) Inovasi (Y) <b>Kinerja Karyawan</b>	Variabel knowledge sharing behavior <b>tidak berpengaruh</b> secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
11	P.A. Irmayanti, N.M.A. Widiastini & I.N. Suarmanayasa ( 2020 )  Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020, P-ISSN: 2685-5526	(X1) <b>Kompetensi</b> (X2) Budaya Kerja (Y) <b>Kinerja Karyawan</b>	Kompetensi <b>berpengaruh secara positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
12	Fikri Djafar Fadude, Hendra N. Tawas & Jane Grace Poluan ( 2019 )  Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, ISSN 2303-1174	(X1) Kepemimpinan (X2) Budaya Organisasi (X3) <b>Kompetensi</b> (Y) <b>Kinerja Karyawan</b>	Kompetensi karyawan <b>berpengaruh signifikan</b> pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.
	Rahmat Hidayat ( 2021 )  Jurnal Sekretari dan Manajemen, Volume 5 No. 1 Maret 2021, P-ISSN 2550-0805   E-ISSN 2550-0791	(X1) Motivasi (X2) <b>Kompetensi</b> (X3) Disiplin Kerja (Y) <b>Kinerja Karyawan</b>	Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi <b>tidak berpengaruh</b> terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.
13	Fathiyah, Zulfina Andriani & Fitriaty ( 2022 )	(X1) Kepemimpinan Transformasional	Perilaku Kerja Inovatif

No.	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(3), Oktober 2022, 2269-2275, ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236	(X2) Motivasi Kerja <b>(X3) Perilaku Kerja Inovatif</b> <b>(Y) Kinerja Karyawan</b>	<b>berpengaruh signifikan</b> terhadap Kinerja Karyawan.
14	Muhammad Dedi Syahputra & Hasrudy Tanjung ( 2020 )  Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3, Nomor 2 , September 2020, e-ISSN 2623-2634	<b>(X1) Kompetensi</b> (X2) Pelatihan (X3) Pengembangan Karir <b>(Y) Kinerja Karyawan</b>	<b>Terdapat pengaruh</b> kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.
15	Ainanur & Satria Tirtayasa ( 2018 )  Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No. 1, September 2018, 1-14, ISSN 2623-2634 (online)	(X1) Budaya Organisasi <b>(X2) Kompetensi</b> (X3) Motivasi <b>(Y) Kinerja</b>	Secara parsial variabel kompetensi <b>mempengaruhi</b> kinerja karyawan.
16	Sri Elny ( 2021 )  WAHANA INOVASI ,VOLUME 10 No.2 JULI-DES 2021, ISSN : 2089-8592	<b>(X1) Perilaku Kerja Inovatif</b> (X2) Motivasi Kerja <b>(Y) Kinerja Karyawan</b>	.Ada pengaruh yang <b>signifikan</b> antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan CV.ENZO Medan.
17	Lulu Alviani & Audita Nuvriasari ( 2022 )  Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 1 Juli 2022, P - ISSN : 2503-4413 E - ISSN : 2654-5837	<b>(X1) Perilaku Inovatif</b> (X3) Motivasi Kerja (X3) <i>Team Work</i> <b>(Y) Kinerja Karyawan</b>	1. Perilaku Inovatif <b>memiliki pengaruh yang positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.  2. Perilaku kerja inovatif <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
18	Rita Elisabet ( 2021 )	(X1) <i>Self Efficacy</i> (X2) Kapabilitas	Perilaku Kerja Inovatif

No.	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol 03, No 02, Juni 2021, E-ISSN : 2684-8503 P-ISSN : 2684-9666	<b>(X3) Perilaku Kerja Inovatif</b> <b>(Y) Kinerja Karyawan</b>	<b>berpengaruh signifikan</b> secara parsial terhadap kinerja karyawan.
19	Betti Novian, Prayekti Nugroho & Epsilandi Septyarini ( 2022 )  Jurnal Ekonomi Administrasi Dan Sosial, Vol. 1 No. 2, Desember 2022, Hal. 55-62	<b>(X1) Perilaku Inovatif</b> (X2) Penerapan Kedisiplinan (X3) Keterlibatan Kerja <b>(Y) Kinerja Karyawan</b>	Perilaku Inovatif <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap Kinerja Karyawan.
20	Muhammad Sajid Saeed ( 2016 )  Journal of Resources Development and Management, ISSN 2422-8397, An International Peer-reviewed Journal, Vol.21, 2016	(X1) <i>Job Satisfaction</i> <b>(X2) Knowledge Sharing</b> <b>(Y) Employee Performance</b>	<i>Knowledge Sharing</i> <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan teoritis yang telah dijelaskan diatas, yaitu terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel yang mempengaruhi atau variabel independen yaitu variabel *knowledge sharing*, perilaku inovatif, dan kompetensi. Sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

## 1. Pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi dan perilaku Inovatif terhadap kinerja karyawan

Kinerja menurut (Kusumastuti et al, 2019) suatu pencapaian yang dicapai oleh individu atau kelompok kerja dalam waktu yang sudah ditentukan sesuai dengan kewenang dan tanggung jawab karyawan didalam organisasi. Perusahaan pastinya menginginkan kinerja terbaik dari karyawannya hal tersebut bisa dicapai diantaranya dengan memperhatikan aspek penting seperti *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Perilaku Inovatif. Karena hal seperti *Knowledge Sharing* dapat membuat karyawan memberikan dan menyebarkan pengetahuan kepada karyawan yang lain, Kompetensi dapat membuat karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki sehingga ketiga hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan serta Perilaku Inovatif membuat karyawan menjadi kreatif dengan mencetuskan ide-ide barunya.

Penelitian yang dilakukan oleh Muizu et. al (2018) menyatakan *knowledge sharing* memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain menunjukkan pengaruh yang signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan (Silmy, A.A. & Syarifuddin, 2017). Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Faustyna, 2014); (Prayogi & Nursidin, 2019), dan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun adanya pengaruh perilaku inovatif terhadap

kinerja karyawan telah didukung oleh penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Berliana (2018) dan Astuti (2019) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tung (2018:99) *knowledge sharing* merupakan proses untuk membagikan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu ke individu lain, individu ke komunitas, dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk implementasi yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru. Selain itu menurut Rumanti et al., (2018) pengetahuan merupakan faktor utama untuk men-*generate* inovasi dalam perusahaan. Hal ini dilakukan dengan interkasi sosial dan proses komunikasi antara yang memberi pengetahuan dan yang menerima pengetahuan. Menurut Liao et. al. dalam Tung (2018:98) berpendapat bahwa bagi organisasi atau institusi, *knowledge sharing* bermanfaat sebagai penghasil modal intelektual bersama sehingga penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan proses pengetahuan di dalamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Muizu et. al (2018) menyatakan *knowledge sharing* memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain menunjukkan pengaruh yang signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan (Silmy, A.A. & Syarifuddin, 2017).

### **3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

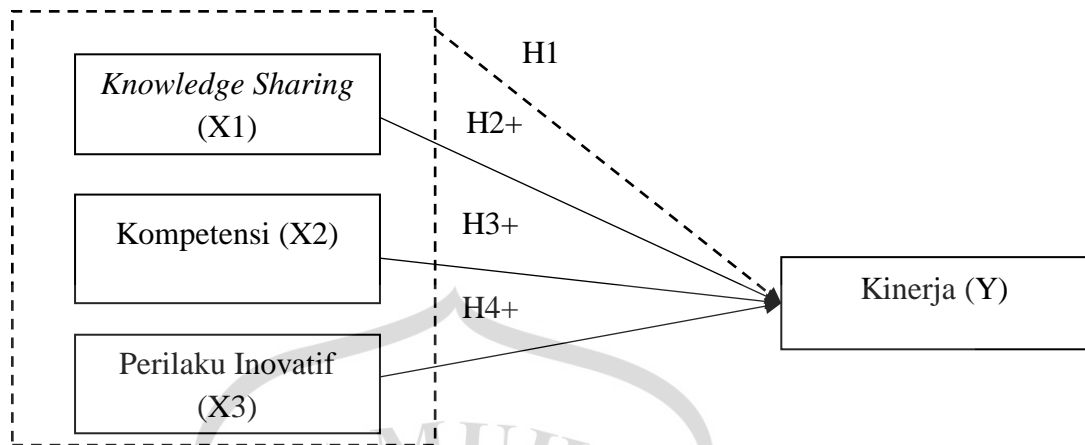
Kompetensi ialah sebuah kebiasaan yang dipunyai oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, skill, dan akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. (Ilmi, 2018) menyatakan bahwa kompetensi juga merupakan kemampuan si karyawan, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai karyawan di perusahaan, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan (Wahono et al., 2019).

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Faustyna, 2014); (Prayogi & Nursidin, 2019), dan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan**

Perilaku inovatif adalah perubahan sosial yang menekan adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap (Astuti et al., 2019). Orang yang mempunyai perilaku inovatif merupakan seseorang yang kesehariannya selalu berfikir kritis, dan berusaha agar selalu terjadi perubahan dilingkungan sekitarnya.

Adapun adanya pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan telah didukung oleh penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Berliana (2018) dan Astuti (2019) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

**Keterangan :**

- > : Berpengaruh Secara Simultan
- > : Berpengaruh Secara Parsial

**D. Hipotesis**

- H1 :** *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Perilaku Inovatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
- H2 :** *Knowledge Sharing* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
- H3 :** Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
- H4 :** Perilaku Inovatif Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.