

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, KOMPETENSI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Miftahol Arifin¹

¹Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Wiraraja
miftaholarifin88@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of knowledge management on employee performance, analyze the effect of competence on employee performance, analyze the influence of motivation on employee performance). In this study, samples taken are structural employees PT.centris Kingdom Taxi Yogyakarta. The analysis tool in this study using multiple linear regression with Ordinary Least Square method (OLS). The conclusion of this study showed that the variables of knowledge management has a significant influence on employee performance, competence variables have an influence on employee performance, motivation variables have an influence on employee performance, The analysis showed that the variables of knowledge management, competence, motivation on employee performance.

Keywords: knowledge management, competence, motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Kebutuhan akan penyediaan sarana dan prasarana transportasi di perkotaan cukup besar, hal ini sebagai dampak dari meningkatnya pertumbuhan penduduk yang begitu cepat di sebagian besar kota di Indonesia, Artana et al, (2012). Seiring pertumbuhan tersebut, sarana dan prasarana transportasi sangat diperlukan karena penduduk di wilayah kota umumnya sangat padat sehingga mempunyai mobilitas hidup yang sangat tinggi dalam kegiatannya sehari-hari. Kegiatan tersebut antara lain pergi untuk kerja, keperluan berangkat ke sekolah, ke pasar untuk berbelanja, dan lain sebagainya. Salah satu transportasi alternatif yang memberikan pelayanan dari pintu ke pintu (*door to door service*) dan dapat berperan sebagai kendaraan

pribadi daripada angkutan umum lainnya adalah taxi.

Saat ini, angkutan taxi sudah menjadi salah satu kebutuhan masyarakat kota dalam hal untuk mendapatkan layanan transportasi Artana et al, (2012). Karakteristik pelayanan yang bersifat dari pintu ke pintu, menyebabkan banyak diminati oleh sebagian masyarakat yang memiliki aktivitas yang cukup tinggi. Taxi memiliki pangsa pasar yang cukup baik di kota-kota besar, terutama oleh penumpang dengan tujuan perjalanan dengan tingkat kepentingan (*urgensi*) yang tinggi maupun, menghendaki tingkat kenyamanan dan keamanan tertentu, Suhardono, (1999) dalam Artana et al, (2012). Hal tersebut mendorong tumbuhnya industri taksi di Indonesia menjadi industri yang sangat

menjanjikan dan mendorong munculnya banyak perusahaan taxi, sehingga menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan taxi.

Perusahaan PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta merupakan salah satu badan usaha yang mengkonsentrasikan usahanya di sektor industri jasa transportasi yaitu taxi. Sebagai suatu perusahaan swasta tentu saja PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta hadir untuk mendapatkan keuntungan sekaligus memberikan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen. Dengan ketatnya persaingan diantara perusahaan taxi, banyak pihak menyadari adanya tuntutan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik, Menurut Alfaridz selaku manajer personalia PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan turun adalah tidak disediakannya presensi sehingga karyawan tidak disiplin dalam waktu kerja.

Kinerja menjadi suatu hal yang sangat menentukan kelanjutan hidup organisasi di era globalisasi ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, antara lain melalui pemberian *knowledge management*, pemberian motivasi, dan kompetensi

SDM Kosasih,(2007) Rivai dan Pramusinta,(2005). Karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan *knowledge management* yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan,Rezsa,(2008) dalam Pradnyana dan Kase, (2014).

Knowledge management merupakan alat yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi sektor public, Chong et al, (2011) dalam Anggraini, (2013). Penerapan *knowledge management* telah diakui sebagai *instrument* yang penting untuk mencapai tujuan khusus dari suatu organisasi dan bahkan suatu negara sehingga dapat mempertahankan pertumbuhan ekonomi serta keunggulan kompetitif Salleh et al, (2011) dalam Anggraini, (2013).

Kinerja karyawan juga tergantung pada kompetensi SDM. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan

tersebut. Menurut Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyaningsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan hal penting, karena dengan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam kinerja yang bersangkutan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2001). “Pengaruh *KnowledgeManagement*, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta ”

METODE PENELITIAN

Populasi

Berdasarkan data dari PT. Centris Raya Taksi Transportasi Yogyakarta populasi berjumlah 44 orang. Hal ini berarti bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 44 orang. Adapun ke-44 sampel dalam penelitian ini dijelaskan pada Tabel 3.1 sebagai berikut :

Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah Data Primer, Data Primer merupakan data yang di peroleh atau di kumpulkan sendiri oleh peneliti langsung. Dalam hal ini data primer yang digunakan adalah tentang jawaban kuesioner dari karyawan PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Yang dibagikan kepada Responden dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab.

Tabel 3.1
Populasi Karyawan PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta

No	Struktur	Populasi
1	Direktur	2
2	Keuangan	4
3	Operasional	8
4	Mekanik	4
5	Umum dan Personalia	4
6	PDS (<i>pre deleverty service</i>)	5
7	Control room	5
8	Operator	8
9	ADM	4
Jumlah		44

Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pegukuran
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 2008: 2).	<ul style="list-style-type: none"> a. Jumlah pekerjaan b. Kualitas pekerjaan c. Pengetahuan atas tugas d. Kerja sama e. Tanggung jawab f. Sikap kerja g. Inisiatif h. Keterampilan teknis i. Pengambilan keputusan j. Kepemimpinan k. Administrasi l. Kreativitas 	Skala likert yang digunakan adalah 5 angka, alternative mulai 1 s/d 5 yang merupakan pendapat sanat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS)
Knowledge management (X1)	sebuah koordinasi sitematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang dan inovasi, (Dalkir 2011 : 4).	<ul style="list-style-type: none"> a. Aspek manusia b. Aspek proses c. Aspek teknologi 	Skala likert yang digunakan adalah 5 angka, alternative mulai 1 s/d 5 yang merupakan pendapat sanat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS)
Kompetensi (X2)	kepastian seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan(Robbin 2011),	<ul style="list-style-type: none"> a. Motif (<i>Motives</i>) b. Watak (<i>Traits</i>) c. Konsep diri (Self concept) d. Pengetahuan (knowledge) e. Keterampilan (Skill) 	Skala likert yang digunakan adalah 5 angka, alternative mulai 1 s/d 5 yang merupakan pendapat sanat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS)

Motivasi (X3)	adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.(Robbin 2002 : 55).	a. Kebutuhan prestasi (need for achievement) b. Kebutuhan afiliasi (need for affiliation) c. Kebutuhan akan kekuasaan (need for power)	Skala likert yang digunakan adalah 5 angka, alternative mulai 1 s/d 5 yang merupakan pendapat sanat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS)
---------------	--	--	---

Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini skala pengukuran variabel menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:132). Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat rendah sampai sangat tinggi, pada umumnya menggunakan 5 angka penelitian yaitu:

1. Sangat Setuju diberikan skor : 5
2. Setuju diberikan skor : 4

3. Kurang Setuju diberikan skor : 3
4. Tidak Setuju diberikan skor : 2
5. Sangat Tidak Setuju diberikan nilai skor : 1

Skala Likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan ke dalam kelas interval. Jumlah kelas 5, sehingga interval dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Kelas Interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari informasi tersebut, dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

- a. Nilai sebesar 1,00 s/d 1,79 = kecenderungan *knowledge management*, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan sangat rendah.
- b. Nilai sebesar 1,80 s/d 2,59 = kecenderungan *knowledge*

- management*, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan rendah.
- c. Nilai sebesar 2,60 s/d 3,39 = kecenderungan *knowledge management*, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan agak tinggi.
- d. Nilai sebesar 3,40 s/d 4,19 = kecenderungan *knowledge management*, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan tinggi.

e. Nilai sebesar 4,20 s/d 5,00 = kecenderungan *knowledge management*, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan sangat tinggi.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas (*Validity*)

Pengujian Validitas dilakukan dengan menggunakan rumus kolerasi *Pearson Moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- N = Jumlah sampel
- $\sum x$ = Jumlah skor butir
- $\sum y$ = Jumlah skor Total
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor butir
- $\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor total

Adapun syarat minimal untuk bisa dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jadi apabila korelasi antara butir pertanyaan dengan skor total $< 0,3$ maka butir

dalam instrument tersebut tidak valid (Sugiyono, 2008:456). Hasil uji validitas dengan metode *Product Moment Pearson* dapat dilihat Tabel 3.4.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Butir	r_{hitung}	Nilai kritis	Keterangan
Knowledge Management :			
X1.1	0,872	0,3	Valid
X1.2	0,77	0,3	Valid
X1.3	0,846	0,3	Valid
X1.4	0,847	0,3	Valid
X1.5	0,814	0,3	Valid
X1.6	0,794	0,3	Valid
X1.7	0,789	0,3	Valid
X1.8	0,763	0,3	Valid
X1.9	0,76	0,3	Valid
X1.10	0,727	0,3	Valid
X1.11	0,715	0,3	Valid
Kompetensi :			
X2.1	0,666	0,3	Valid
X2.2	0,875	0,3	Valid
X2.3	0,761	0,3	Valid

X2.4	0,658	0,3	Valid
X2.5	0,831	0,3	Valid
X2.6	0,694	0,3	Valid
X2.7	0,817	0,3	Valid
X2.8	0,558	0,3	Valid
X2.9	0,426	0,3	Valid
X2.10	0,522	0,3	Valid
X2.11	0,694	0,3	Valid
X2.12	0,825	0,3	Valid
X2.13	0,641	0,3	Valid
X2.14	0,624	0,3	Valid
X2.15	0,672	0,3	Valid
Motivasi :			
X3.1	0,513	0,3	Valid
X3.2	0,501	0,3	Valid
X3.3	0,442	0,3	Valid
X3.4	0,746	0,3	Valid
X3.5	0,809	0,3	Valid
X3.6	0,666	0,3	Valid
X3.7	0,476	0,3	Valid
X3.8	0,458	0,3	Valid
X3.9	0,48	0,3	Valid
X3.10	0,447	0,3	Valid
X3.11	0,484	0,3	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1.1	0,54	0,3	Valid
Y1.2	0,425	0,3	Valid
Y1.3	0,598	0,3	Valid
Y1.4	0,645	0,3	Valid
Y1.5	0,505	0,3	Valid
Y1.6	0,476	0,3	Valid
Y1.7	0,578	0,3	Valid
Y1.8	0,519	0,3	Valid
Y1.9	0,575	0,3	Valid
Y1.10	0,626	0,3	Valid
Y1.11	0,581	0,3	Valid
Y1.12	0,577	0,3	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2014, Lampiran 3, Hal 94

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Knowledge management (X ₁)	0,817	≥ 0,60	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,882	≥ 0,60	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,759	≥ 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,773	≥ 0,60	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah 2014, Lampiran 3, Hal 94

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif sebagai berikut :

1. Analisis statistik deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini berupa tabel-tabel frekuensi dari karakteristik responden dan variabel penelitian yang diperoleh dari jawaban kuesioner oleh responden.

2. Analisis statistik inferensial

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Yang mana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Variabel persepsi mengenai *knowledge management*

X₂ = Variabel persepsi mengenai kompetensi

X₃ = Variabel persepsi mengenai motivasi

a = Konstanta

b₁ = koefisien regresi persepsi mengenai *knowledge management*

b₂ = koefisien regresi persepsi mengenai kompetensi

b₃ = koefisien regresi persepsi mengenai motivasi

e = variabel pengganggu, e diasumsikan 0

a. Uji Hipotesis

a. Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 digunakan uji F, yaitu untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap

Untuk menguji hipotesis digunakan alat analisis Regresi Berganda. Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terikat atau dependen dengan 3 variabel bebas (independen). Bentuk umum persamaan regresi berganda dinyatakan dalam linier sebagai berikut:

variabel terikat secara serentak.

Ho : *Knowledge management*, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama tidak mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centris Raya taxi Transportasi Yogyakarta.

Ha : *Knowledge management*, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta.

Kriteria pengujian :

1) Ho didukung, jika signifikansi dari F hitung $\geq 0,05$, berarti *knowledge management*, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta.

2) Ho tidak didukung, jika signifikansi dari F hitung $< 0,05$, berarti *knowledge management*, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua di uji dengan menggunakan uji t, yaitu untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Rumus t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Yang mana :

b_i = Koefisien regresi

$Se(b_i)$ = Standar eror (b_i)

(1) Perumusan Hipotesis :

Ho : *Knowledge management*, kompetensi dan motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta.

Ha : *Knowledge management*, kompetensi dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta.

a. Ho didukung bila tingkat signifikansi nilai t lebih dari 0,05, yang *knowledge management*, kompetensi dan motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta.

b. Ho tidak didukung bila tingkat signifikansi nilai t kurang dari 0,05, yang berarti *knowledge management*, kompetensi dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centris Raya Taxi Yogyakarta.

(2) Kriteria pengujian :

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	29	65,9%
Perempuan	15	34,1%
Total	44	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014 Lampiran 4, Hal 100

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pengeluaran	Jumlah	Persentase
<20 th	4	9,1%
21-30 th	10	22,7%

31-40 th	23	52,3%
> 41 th	7	15,9%
Total	44	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2014 Lampiran 4, Hal 100

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	8	18,2%
D3	13	29,5%
Sarjana	19	43,2%
Pasca sarjana	4	9,1%
Total	44	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014 Lampiran 4, Hal 100

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	6	13,6%
1 s/d 5 Tahun	26	59,1%
> 5 Tahun	12	27,3%
Total	44	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014Lampiran 4, Hal 100

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4.5
Variabel *Knowledge Management*

Interval	Motivasi	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Rendah	0	0
1,80 sd 2,59	Rendah	2	4,5%
2,60 sd 3,39	Cukup tinggi	3	6,8%
3,40 sd 4,19	Tinggi	35	79,5%
4,20 s/d 5,00	Sangat tinggi	4	9,1%
Jumlah		44	100.0%

Sumber :Data Primer Yang Diolah, 2014, Lampiran 5, Hal 102

Tabel 4.6
Variabel *Kompetensi*

Interval	Motivasi	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Rendah	0	0
1,80 sd 2,59	Rendah	2	4,5%
2,60 sd 3,39	Cukup tinggi	11	25%
3,40 sd 4,19	Tinggi	25	56,8%
4,20 s/d 5,00	Sangat tinggi	6	13,6%
Jumlah		44	100.0%

Sumber :Data Primer Yang Diolah, 2014, Lampiran 5, Hal 102

Tabel 4.7
Variabel Motivasi

Interval	Motivasi	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Rendah	0	0
1,80 sd 2,59	Rendah	2	4,5%
2,60 sd 3,39	Cukup tinggi	4	9,1%
3,40 sd 4,19	Tinggi	37	84,1%
4,20 s/d 5,00	Sangat tinggi	3	6,8
Jumlah		44	100.0%

Sumber :Data Primer Yang Diolah, 2014, Lampiran 5, Hal 102

Tabel 4.8
Variabel Kinerja

Interval	Motivasi	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Rendah	0	0
1,80 sd 2,59	Rendah	1	2,3%
2,60 sd 3,39	Cukup tinggi	5	11,4%
3,40 sd 4,19	Tinggi	30	68,2%
4,20 s/d 5,00	Sangat tinggi	8	18,2%
Jumlah		44	100.0%

Sumber :Data Primer Yang Diolah, 2014, Lampiran 5, Hal 102

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui Pengaruh *Knowledge Management*, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Centris Raya TaxiTransportasi Yogyakarta.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	B	T		
(Constant)	-.810	.718		-1.127	.266	
Knowledge	.768	.102	.797	7.534	.000	Signifikan
Kompetensi	.411	.078	.554	5.245	.000	Signifikan
Motivasi	.188	.096	.149	1.964	.049	Signifikan
R ²	0,619					
Adjusted R ²	0,591					
F	21,700					0,000
N	44					

Sumber :Data Primer Yang Diolah, 2014, Lampiran 6, Hal 104

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. *Knowledge management*, kompetensi, motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta, maka dengan demikian hipotesis pertama diterima. Artinya *knowledge management*, kompetensi, motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta.
2. *Knowledge management* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta.
3. Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta.
4. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Normala Dewi., (2013), *Pengaruh Praktek Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Salatiga)*, Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, eprints.undip.ac.id/39578/1/ANGGRAINI.pdf.
- Artana, Eersta Fiskus Y., Winarto, Wiwien Dwi., Setijowarno, Djoko., (2012) *Analisis Operasional Angkutan Taksi Di Kota Semarang*, Simposium III FSTPT, ISBN no. 979 -96241-0-X.
- Handoko, T.H. dan Reksohadiprodjo, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jakarta: PT. Prehallindo.
- Sulistyaningsih, Agustini., (2009), *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karakteristik Individu, Locus Of Control Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Excellent. (1):1*
- Pradnyana, I Gusti Gde Oka., dan Kase, Windry Anggraini., (2014), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Cahaya Inti Denpasar*, FORUM MANAJEMEN, Volume 12, Nomor 1, Tahun 2014.