

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini didapatkan dari sebuah studi pustaka buku, jurnal ilmiah, artikel dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dengan tujuan untuk menyusun sebuah kerangka pemikiran/konsep penelitian mengenai Manajemen Pengetahuan, Sikap, dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.

2.1.1 Definisi Manajemen Pengetahuan

Menurut David Gurteen (2012) berpendapat bahwa :

“Manajemen Pengetahuan adalah perasaan manusia untuk melakukan proses berbagi pengetahuan, serta belajar dan bekerja bersama secara lebih efektif, sebagai sebuah proses yang secara mental menyenangkan (*fun mentality*)”.

Menurut Jurnal Jeni Wulandari (2013:19) berpendapat bahwa:

“Knowledge Management (KM) merupakan koordinasi yang disengaja dan sistematis dari orang-orang di dalam organisasi, teknologi, proses, dan struktur organisasi, dalam rangka untuk menambah nilai melalui pemakaian ulang dan inovasi. Koordinasi ini dicapai melalui penciptaan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan, dan juga melalui menyusuri pelajaran berharga dan praktik terbaik ke dalam memori organisasi dalam rangka untuk mendorong *organizational learning*”

Uriarte (2008) “mendefinisikan *knowledge management*

sebagai suatu proses konversi *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge* yang kemudian dibagikan kepada anggota dalam sebuah organisasi. Tujuan *knowledge management* adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki pengoperasian perusahaan dalam meraih keuntungan kompetitif dan meningkatkan laba. Konsep *knowledge management* pada sebuah perusahaan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja dengan cara menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan, dimana pengetahuan merupakan asset yang dapat dikelola sehingga dapat dikomunikasikan dan digunakan secara bersama”

Tabel 2. 1
Konsep dan Kesimpulan Manajemen Pengetahuan

| No. | Tahun | Sumber Referensi | Konsep Manajemen Pengetahuan |
|-----|-------|------------------|---|
| 1 | 2013 | Jeni Wulandari | “Knowledge Management (KM) merupakan koordinasi yang disengaja dan sistematis dari orang-orang di dalam organisasi, teknologi, proses, dan struktur organisasi, dalam rangka untuk menambah nilai melalui pemakaian ulang dan inovasi. |
| 2 | 2012 | David Gurteen | “Manajemen Pengetahuan adalah perasaan manusia untuk melakukan proses berbagi pengetahuan, serta belajar dan bekerja bersama secara lebih efektif, sebagai sebuah proses yang secara mental menyenangkan (<i>fun mentality</i>)” |
| 3 | 2008 | Uriarte | <i>knowledge management</i> sebagai suatu proses konversi <i>tacit knowledge</i> menjadi <i>explicit knowledge</i> yang kemudian dibagikan kepada anggota dalam sebuah organisasi. Tujuan <i>knowledge management</i> adalah untuk meningkatkan |

| No. | Tahun | Sumber Referensi | Konsep Manajemen Pengetahuan |
|--|-------|------------------|---|
| | | | <p>dan memperbaiki pengoperasian perusahaan dalam meraih keuntungan kompetitif dan meningkatkan laba. Konsep <i>knowledge managemet</i> pada sebuah perusahaan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja dengan cara menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan, dimana pengetahuan merupakan asset yang dapat dikelola sehingga dapat dikomunikasikan dan digunakan secara bersama</p> |
| <p style="text-align: center;">Kesimpulan Manajemen Pengetahuan :</p> <p><i>Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan adalah sebuah proses berbagi pengetahuan, serta belajar untuk mengembangkan sistem dan untuk mendapatkan dan berbagi aset kepandaian dalam membantu perusahaan mengidentifikasi, memilih, mengorganisasikan, menyebarkan, dan mentransfer informasi dan keahlian yang merupakan bagian dari perusahaan dan biasanya berada di dalam perusahaan dalam bentuk tidak terstruktur.</i></p> | | | |

(Sumber : Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.1 tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu konsep yang diungkapkan oleh Uriarte (2008) “mendefinisikan *knowledge management* sebagai suatu proses konversi *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge* yang kemudian dibagikan kepada anggota dalam sebuah organisasi. Tujuan *knowledge management* adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki pengoperasian perusahaan dalam meraih keuntungan kompetitif dan meningkatkan laba. Konsep *knowledge managemet* pada sebuah perusahaan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja dengan cara menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan, dimana pengetahuan merupakan asset yang dapat dikelola sehingga

dapat dikomunikasikan dan digunakan secara bersama” Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.

2.1.1.1 Jenis Penerapan Manajemen Pengetahuan

Menurut Jurnal Jeni Wulandari (2013:19) Terdapat dua tipe knowledge, yaitu tacit knowledge dan explicit knowledge.

1. *Tacit Knowledge*

Tacit knowledge adalah manajemen pengetahuan yang sulit dilihat secara kasat mata, atau bersifat personal. Pengetahuan ini dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikembangkan. Pengetahuan ini biasanya tidak terlihat dalam bentuk tulisan namun dapat terukur melalui kinerja seseorang.

2. *Explicit Knowledge*

Explicit Knowledge adalah *knowledge* dan pengalaman tentang “Bagaimana Untuk”, yang diuraikan secara lugas dan sistematis. Contoh konkretnya, yakni sebuah buku petunjuk pengoperasian sebuah mesin atau penjelasan yang diberikan oleh seorang instruktur dalam sebuah program pelatihan.

Secara umum *explicit knowledge* dapat dijabarkan sebagai :

- a. Dapat diucapkan secara tepat dan resmi.
- b. Mudah Disusun, Didokumentasikan, Dipindahkan, dibagikan dan dikomunikasikan.

2.1.1.2 Indikator Manajemen Pengetahuan

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator Manajemen Pengetahuan, sebagaimana nampak dalam tabel 2.2 berikut :

Tabel 2. 2
Indikator Manajemen Pengetahuan

| No | Tahun | Sumber Referensi | Indikator manajemen pengetahuan |
|--|-------|------------------|---|
| 1. | 2011 | Alvin Soleh | Identifikasi Pengetahuan Refleksi Pengetahuan Berbagi Pengetahuan Penggunaan Pengetahuan |
| 2. | 2008 | Uriarte | penciptaan pengetahuan; transfer pengetahuan, penggunaan pengetahuan, penyimpanan pengetahuan. |
| Indikator Manajemen Pengetahuan penciptaan pengetahuan; transfer pengetahuan, penggunaan pengetahuan, penyimpanan pengetahuan. | | | |

Sumber : Uriarte 2008 dan Hasil peneliti

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Manajemen Pengetahuan, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Uriarte (2008) yang sesuai dengan objek penelitian pada perusahaan meliputi:

1. Penciptaan pengetahuan; saat pengetahuan baru diciptakan melalui proses inovasi
2. Transfer pengetahuan; saat menyamakan tingkat pengetahuan melalui transfer pengetahuan.
3. Penggunaan pengetahuan; saat pengetahuan digunakan dalam organisasi.
4. Penyimpanan pengetahuan; saat menyimpan pengalaman saat ini dan yang telah lalu untuk pemanfaatan atau penciptaan pengetahuan baru di masa depan. tahap ini merupakan tahap yang paling mudah dilaksanakan.

2.1.2 Definisi Sikap

Menurut Azwar (2013:5) Sikap adalah Komponen afektif menyangkut masalah emosional subyektif seseorang terhadap suatu objek sikap, atau perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu..

Pendapat lain tentang sikap juga dikemukakan oleh Lapiere dalam Saifuddin Azwar (2013:5) mendefinisikan “sikap sebagai suatu pola perilaku, tendesi, atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stuasi sosial yang telah terkondisikan”.

Hakim (2010) juga mejelaskan bahwa “sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Pendapat tersebut semakin diperkaya oleh Ramdhani (yang dikutip oleh Hakim, 2010) bahwa sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.”

Tabel 2. 3
Konsep dan Kesimpulan sikap

| No. | Tahun | Sumber Referensi | Konsep sikap |
|-----|-------|------------------|---|
| 1 | 2013 | Berkowitz | “sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (<i>favorable</i>) maupun perasaan tidak mendukung atau memihak (<i>unfavorable</i>) “ |
| 2 | 2013 | Lapiere | “sikap sebagai suatu pola perilaku, tendesi, atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara |

| No. | Tahun | Sumber Referensi | Konsep sikap |
|--|-------|------------------|---|
| | | | sederhana, sikap adalah respon terhadap situasi sosial yang telah terkondisikan”. |
| 3 | 2010 | Hakim | sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Pendapat tersebut semakin diperkaya oleh Ramdhani (yang dikutip oleh Hakim, 2010) bahwa sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait. |
| 4 | 2013 | Azwar | Komponen afektif menyangkut masalah emosional subyektif seseorang terhadap suatu objek sikap, atau perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu. |
| Kesimpulan sikap : | | | |
| Jadi dapat disimpulkan bahwa Sikap adalah perasaan untuk merespon suatu objek atau situasi baik positif maupun negatif dengan cara mendukung atau memihak pada suatu kondisi tertentu dengan menyesuaikan diri dalam situasi sosial. | | | |

(Sumber : Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.2 tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu konsep yang diungkapkan oleh Azwar (2013) Komponen afektif menyangkut masalah emosional subyektif seseorang terhadap suatu objek sikap, atau perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu. Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap

Menurut Azwar S (2011, p.30) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap yaitu:

- a. Pengalaman pribadi Pengalaman pribadi dapat menjadi dasar pembentukan sikap apabila pengalaman tersebut meninggalkan kesan yang kuat. Sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional.
- b. Pengaruh orang lain yang dianggap penting Individu pada umumnya cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap seseorang yang dianggap penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.
- c. Pengaruh kebudayaan Kebudayaan dapat memberi corak pengalaman individu-individu masyarakat asuhannya. Sebagai akibatnya, tanpa disadari kebudayaan telah menanamkan garis pengaruh sikap kita terhadap berbagai masalah.
- d. Media massa Dalam pemberitaan surat kabar maupun radio atau media komunikasi lainnya, berita yang seharusnya faktual disampaikan secara obyektif berpengaruh terhadap sikap konsumennya.
- e. Lembaga pendidikan dan lembaga agama Konsep moral dan ajaran dari lembaga pendidikan dan lembaga agama sangat menentukan sistem kepercayaan. Tidaklah mengherankan apabila pada gilirannya konsep tersebut mempengaruhi sikap.

- f. Faktor emosional Kadang kala, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego.

2.1.2.2 Indikator Sikap

Tabel 2. 4
Indikator Sikap

| No | Tahun | Sumber Reverensi | Indikator Sikap |
|---|-------|------------------|---|
| 1 | 2016 | Kandou | Berfikir fleksibel dan bebas dalam berpikir Kebebasan dalam berekspresi Minat dalam aktifitas kreatif Kepercayaan pada gagasan sendiri Keterlibatan dalam tugas |
| 2 | 2010 | Menurut Azwar | Pengalaman pribadi Pengaruh orang lain yang dianggap penting Pengaruh kebudayaan Media massa Lembaga pendidikan dan lembaga agama Faktor emosional |
| Indikator Sikap Pengalaman pribadi Pengaruh orang lain yang dianggap penting Pengaruh kebudayaan Media massa Lembaga pendidikan dan lembaga agama Faktor emosional | | | |

Sumber : Azwar 2010 dan Hasil peneliti

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Manajemen Pengetahuan, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Azwar (2010) yang sesuai dengan objek penelitian pada perusahaan. meliputi:

1. Pengalaman pribadi
2. Pengaruh orang lain yang dianggap penting
3. Pengaruh kebudayaan Media massa
4. Lembaga pendidikan dan lembaga agama Faktor emosional

Manusia merupakan makhluk hidup yang dianggap paling unik, bahkan setiap individu saja memiliki satu ciri yang berbeda dengan manusia lainnya. Meskipun secara fisik memang sebagian besar memiliki bentuk yang sama, hanya

saja Tuhan membuat manusia memiliki susunan gen yang berbeda sehingga menyebabkan sifat, karakter bahkan penyakit dan hal lainnya tidak akan sama satu sama lain. Padahal faktanya manusia berada milyaran di bumi, bahkan dengan DNA sekalipun dengan tipe yang sangat berbeda.

Sikap atau yang dikenal sebagai attitude, merupakan hal utama yang paling terlihat berbeda di setiap masing-masing individu ataupun negara. Tak jarang setiap negara memiliki ciri khas sikapnya masing-masing, sebagai Negara yang mengadopsi budaya timur Indonesia dikenal sebagai warga Negara yang memiliki sikap ramah serta sopan dan juga santun. Sikap mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Sikap mempunyai tiga komponen utama, yaitu kesadaran, perasaan, dan perilaku.

2.1.3 Definisi Kompetensi

Wibowo (2012: 325) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Pendapat lain juga diungkapkan oleh

Santiasih (2013) yang menyatakan bahwa “kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya.”Dimensi kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai

dengan pendapat Listio (2010) mengatakan bahwa, kompetensi terdiri dari (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi spiritual.

Menurut Boutler, Dalziel dan Hill mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Menurut Golemen (2015:213) “Tingginya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan mewujudkan kinerja yang unggul, karena kompetensi berperan sebagai input, produksi dan proses dalam suatu pekerjaan. Sebagai input, kompetensi adalah kapasitas atau potensi yang muncul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik. ada 5 karakteristik dari kompetensi yaitu *skills* (kemampuan), *knowledge* (pengetahuan), *self concepts* (*attitude, value, self image*), *traits* dan *motives*.”

Menurut Triwiyatno (2011), kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Dari pengertian ini, dapat dikatakan bahwa kompetensi bukan merupakan karakter dasar, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang terpisah-pisah, akan tetapi merupakan rangkaian dan perpaduan itu semua dan terumuskan dalam serangkaian/sekelompok perilaku.

Menurut Iswahyu (2014), ”kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya”.

Tabel 2. 5
Konsep dan Kesimpulan kompetensi

| No. | Tahun | Sumber Referensi | Konsep Kompetensi |
|-----|--------|---------------------------|--|
| 1 | (2012) | Wibowo | menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi |
| 2 | (2013) | Santiasih | menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya. |
| 3 | (2010) | Listio | mengatakan bahwa, kompetensi terdiri dari (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi spiritual. |
| 4 | (2012) | Boutler, Dalziel dan Hill | Menurut Boutler, Dalziel dan Hill mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. |
| 5 | (2015) | Golemen | Tingginya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan mewujudkan kinerja yang unggul, karena kompetensi berperan sebagai input, produksi dan proses dalam suatu pekerjaan. Sebagai input, kompetensi adalah kapasitas atau potensi yang muncul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu |

| No. | Tahun | Sumber Referensi | Konsep Kompetensi |
|---|--------|------------------|---|
| | | | masalah dengan baik. ada 5 karakteristik dari kompetensi yaitu <i>skills</i> (kemampuan), <i>knowledge</i> (pengetahuan), <i>self concepts</i> (<i>attitude, value, self image</i>), <i>traits</i> dan <i>motives</i> . |
| 6 | (2011) | Triwiyatno | kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Dari pengertian ini, dapat dikatakan bahwa kompetensi bukan merupakan karakter dasar, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang terpisah-pisah, akan tetapi merupakan rangkaian dan perpaduan itu semua dan terumuskan dalam serangkaian/sekelompok perilaku. |
| 7 | (2014) | Menurut Iswahyu | "kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya". |
| <p>Kesimpulan kompetensi :</p> <p>Tingginya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan mewujudkan kinerja yang unggul, karena kompetensi berperan sebagai input, produksi dan proses dalam suatu pekerjaan</p> | | | |

(Sumber : Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.5 tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu konsep yang diungkapkan oleh Wibowo (2012: 325) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap

individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Pendapat Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.

2.1.3.1 Indikator kompetensi

Tabel 2. 6
Indikator Kompetensi

| No | Tahun | Sumber Referensi | Indikator Kompetensi |
|---|-------|------------------|---|
| 1. | 2009 | Wibowo | Motif, sifat konsep diri pengetahuan keterampilan |
| 2. | 2015 | Golemen | Kemampuan Pengetahuan Sikap Sifat Motivasi |
| Indikator Kompetensi motif ,sifat ,konsep diri ,pengetahuan ,keterampilan | | | |

Sumber : Wibowo dan Hasil peneliti

Berdasarkan Tabel 2.6 beberapa pendapat ahli mengenai Kompetensi, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Wibowo (2009) yang sesuai dengan objek penelitian pada perusahaan. meliputi:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi.

4. Pengetahuan adalah informasi yang di miliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Ketrampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM didalam sebuah organisasi baik bergerak dibidang profit maupun nonprofit mempunyai kriteria-kriteria tertentu dalam penentuan kompetensi SDM yang dijadikan patokan dalam perekrutan pegawai, oleh karena itu didalam penelitian ini akan dijelaskan kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh seorang pegawai yaitu motif ,sifat ,konsep diri ,pengetahuan ,keterampilan.

Kompetensi adalah kemampuan keterampilan dan pengetahuan yang akan bisa meningkatkan kinerja pegawai serta bisa di asah dan di latih oleh individu tersebut atau dengan orang-orang di lingkungan tersebut.

2.1.4 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.(Hasibuan, 2012:94)

Menurut Mangkunegara (2011:67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins (2011:95) menyatakan bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut. Kuantitas ,kualitas dan ketepatan waktu”

Kinerja yang sering disebut dengan performance juga disebut result yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Hal tersebut dikemukakan oleh (Cash and Fishcer dalam Isniar Budiarti, 2013)

Pengertian Kinerja menurut jurnal Nurdiana Mulyatini, Suryana Sumantri, Umi Narimawati (2019) “performance is everything that people do in an organization that is relevant to the goals of the organization”. Yang diartikan kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan orang dalam organisasi yang relevan dengan tujuan organisasi.

Tabel 2. 7
Konsep dan Kesimpulan kinerja

| No. | Tahun | Sumber Referensi | Konsep Kinerja Pegawai |
|-----|--------|------------------|---|
| 1 | (2012) | Hasibuan | Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu |
| 2 | (2011) | Mangkunegara | Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. |
| 3 | (2011) | Robbins | menyatakan bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut. Kuantitas ,kualitas dan ketepatan waktu |

| | | | |
|---|--------|--|--|
| 4 | (2013) | Cash and Fishcer dalam Isniar Budiarti | Kinerja yang sering disebut dengan performance juga disebut result yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan |
| 5 | (2019) | Nurdiana Mulyatini, Suryana Sumantri, Umi Narimawati | performance is everything that people do in an organization that is relevant to the goals of the organization". Yang diartikan kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan orang dalam organisasi yang relevan dengan tujuan organisasi |

Kesimpulan kinerja pegawai :

Jadi kesimpulannya bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

| No. | Tahun | Sumber Referensi | Konsep Kinerja Pegawai |
|-------------------------------------|--------|--|---|
| 1 | (2012) | Hasibuan | Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu |
| 2 | (2011) | Mangkunegara | Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. |
| 3 | (2011) | Robbins | menyatakan bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut. Kuantitas ,kualitas dan ketepatan waktu |
| 4 | (2013) | Cash and Fishcer dalam Isniar Budiarti | Kinerja yang sering disebut dengan performance juga disebut result yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan |
| Kesimpulan kinerja pegawai : | | | |

Jadi kesimpulannya bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

(Sumber : Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.7 tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu konsep yang diungkapkan oleh Robbins (2011:95) menyatakan bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut. Kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu”

Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.

2.1.4.1 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Wirawan (2012:60-62) ada beberapa metode dalam penilaian Kinerja

1. Metode Uraian Ringkas

Metode ini dilakukan dengan cara meminta pekerja yang dinilai untuk menguraikan secara ringkas dan jelas mengenai segala sesuatu yang telah dikerjakan selama jangka waktu tertentu. Metode ini baik untuk memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk umpan balik bagi pekerja yang diperlukan untuk memperbaiki kekurangannya dalam bekerja, juga menghemat waktu, karena pekerja dapat mengerjakannya di rumah saat hari libur. Namun metode ini menjadi tidak efektif jika digunakan untuk membandingkan kemampuan antar pekerja. Hal tersebut disebabkan karena metode ini dilakukan oleh pekerja sendiri yang masing-masing pekerja memiliki analisis tersendiri,

sehingga memerlukan kemampuan interpretasi tinggi jika kalimat yang digunakan sulit dipahami.

2. Metode Ranking

Metode ini dilakukan dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja. Skala nilai tersebut sekedar pemisalan suatu aspek pelaksanaan pekerjaan yang bersifat kualitatif. Ranking dilakukan dengan menempatkan pekerja yang memperoleh nilai atau angka terbesar pada ranking pertama dan yang terkecil mendapat ranking terakhir. Metode ini efektif untuk membandingkan antar pekerja dan dapat dijadikan petunjuk dalam memberikan tugas yang sesuai dengan kelebihan masing-masing, sehingga memungkinkan pekerja menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Namun metode ini menjadi kurang efektif jika digunakan untuk memperoleh umpan balik dan pengembangan karier, karena cara melaksanakan pekerjaannya tidak dinyatakan secara rinci.

3. Metode Daftar *Chek List* Perilaku

Metode daftar *chek list* perilaku adalah sebuah daftar yang berisi sejumlah perilaku yang harus dilaksanakan dalam bekerja menurut bidang masing-masing. Daftar ini digunakan untuk mengamati perilaku pekerja dalam bekerja, dengan memberi tanda bila dilaksanakan. Metode ini mudah digunakan dan berkaitan langsung dengan analisis pekerjaan, karena di dalamnya terdapat rincian tugas yang harus dilaksanakan untuk setiap pekerjaan atau jabatan. Di samping itu, metode ini meskipun bersifat kualitatif, namun dapat dengan mudah dikuantitatifkan, yang hasilnya dapat digunakan untuk membandingkan antar

pekerja. Kelemahan metode ini adalah penilaian satu dengan lainnya dapat memberikan penafsiran yang berbeda pada satu respon yang diamati.

4. Metode Distribusi

Metode ini bermaksud untuk mengetahui semua aspek dalam kemampuan pekerja secara individual dengan menempatkannya dalam grafik untuk mengetahui posisinya dalam distribusi kurva normal atau kurva positif atau kurva negatif. Angka untuk membuat kurva diperoleh dari jumlah keseluruhan dari angka yang dinilai dan dapat pula hanya salah satu aspek yang dinilai. Metode ini efektif untuk membandingkan kemampuan kerja secara individu dan tidak efektif untuk membandingkan kemampuan kerja kelompok.

5. Metode Pencatatan Kejadian Penting

Metode ini dilakukan dengan menyediakan lembaran kertas kosong untuk mencatat pelaksanaan pekerjaan setiap pekerja yang menunjukkan kelebihan atau kekurangannya. Pencatatan ini dilakukan selama periode penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya didalam suatu perusahaan (I Budiarti 2013:15). Kebaikan metode ini yaitu lebih fokus pada perilaku pekerja dalam bekerja sehari-hari. Selain itu, pencatatan yang hanya dipilih yang penting saja menjadikan batasan untuk berperilaku efektif dan tidak efektif saja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.4.2 Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2011:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Tabel 2. 8
Indikator Kinerja

| NO. | Tahun | Sumber Referensi | Indikator |
|--------------------------|-----------|--|--|
| 1 | 1995 | McKenna dan Beech | Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada pekerjaan/kompeten, Sikap kerja, diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi, Kualitas pekerjaan, Interaksi, misalnya keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam satu tim. |
| 2 | 2003-2010 | Bernadin dan Russel dalam Khaerul Umam | Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, Hubungan antara perorangan |
| 3 | 2004 | Schuler dan Dowling | kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, pengetahuan tentang kerja, kemandirian kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, kemampuan supervisi dan Teknik |
| 4 | 2011 | Robbins | Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian. |
| 5 | 2012 | Bangun | Kuantitas, Kualitas, ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerjasama |
| Indikator kinerja | | | |

| |
|---|
| Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran |
|---|

Sumber: Robbins 2011 Dan Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Kinerja Pegawai, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Robbins (2011) yang sesuai dengan objek penelitian pada perusahaan meliputi:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Kinerja bisa di artikan sebagai pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang di berikan dengan baik dan bisa mendorong perusahaan supaya bisa lebih baik lagi.

Dengan menerapkan manajemen kinerja ini diharapkan, kinerja pegawai akan meningkat dan sesuai dengan diharapkan sehingga perusahaan mampu bersaing di era global. Setiap perusahaan pasti mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran perusahaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh peneliti Terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian Terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 9
Hasil Penelitian terdahulu dari tahun 2011 sampai 2017

| No. | Penulis/ Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Metode | Sampel |
|-----|--|---|--|--|--|------------------------|--|
| 1. | Oky Pratama Adi Sunjaya, Yulianeu, Leonardo Budi H., Tsalis Syaifuddin(2017) | Pengaruh budaya kerja, kemampuan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada pt phapros tbk Semarang (2017) | Kemampuan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dengan besaran signifikansi pengaruh sebesar 0,000 memenuhi syarat signifikansi < 0,05. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis 2 yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima; | Sama-sama membahas variable kinerja pegawai | Penulis jurnal membahas variable tentang budaya kerja, kemampuan dan komitmen organisasi | Kuisioner | 78 orang karyawan bagian produksi PT. Phapros Tbk. |
| 2 | <i>Hanif Riningrum, Evi Widowati.</i> (2016) | Pengaruh sikap kerja ,usia dan masa kerja terhadap keluhan <i>low back pain</i> | Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh sikap kerja, usia, dan masa kerja terhadap keluhan subyektif low back pain pada pekerja sewing Garmen PT. Apac Inti Corpora Kabupaten Semarang, hasil menunjukkan terdapat hubungan antara sikap kerja (p=0,002), masa kerja (p=0,040) dengan keluhan low back pain. | Sama sama membahas variable sikap | Penulis jurnal membahas variable tentang usia, masa kerja dan keluhan low back pain | <i>Cross sectional</i> | 42 pekerja PT. Apac |

| No. | Penulis/ Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Metode | Sampel |
|-----|------------------------|---|---|--|---|-------------|--|
| | | | Variabel yang tidak berhubungan adalah usia ($p=0,554$). Selain itu, terdapat pengaruh sikap kerja ($p=0,005$ dengan nilai koefisien 3,100) dan masa kerja ($p=0,038$ dengan nilai koefisien 2,461) terhadap keluhan low back pain. Sehingga, sikap kerja (nilai $\exp(B)=22,206$) artinya apabila ada kenaikan sikap kerja sebesar 1 tingkat maka akan meningkatkan risiko keluhan low back pain sebesar 22,206 kali lebih tinggi dan masa kerja (nilai $\exp(B)=11,711$) artinya masa kerja > 4 tahun memiliki | | | | |
| 3 | Miftahol Arifin (2016) | Pengaruh knowledge management, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kompetensi terhadap karyawan kinerja, menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan). Di dalam Penelitian, sampel yang diambil adalah karyawan struktural PT.centris Raya Taxi Yogyakarta. Itu Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan Ordinary Least Square metode (OLS). Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Analisis menunjukkan bahwa variabel pengetahuan manajemen, kompetensi, motivasi pada kinerja karyawan. | Sama sama membahas variable manajemen pengetahuan, kompetensi dan kinerja | Penulis jurnal membahas variable tentang usia, masa kerja dan keluhan low back pain | Kuisisioner | PT. Centris Raya Taksi Transportasi Yogyakarta populasi berjumlah 44 |

| No. | Penulis/ Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Metode | Sampel |
|-----|--|---|---|---|--|-----------|--|
| 4 | Indri Tolo, Jantje L. Sepang, Lucky O.H Dotulong (2016) | Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga Manado | Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan sebagai hasil kerja dari individu maupun organisasi yang dicapai untuk keberhasilan organisasi. Keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) manado, penelitian ini dilakukan selama enam bulan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan atau parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. Populasi penelitian berjumlah 40 responden. Metode penelitian asosiatif, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data adalah data primer dan sekunder. Alat ukur yang digunakan untuk menguji instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji f dan uji t, sedangkan untuk menganalisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perhitungan statistic dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara parsial keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. | Sama sama membahas tentang kinerja | Penulis jurnal membahas variable tentang keterampilan, disiplin dan lingkungan kerja | Asosiatif | PNS 27 orang dan Honorer 13 orang Dispora Manado |

| No. | Penulis/ Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Metode | Sampel |
|-----|---|---|---|--|--|---------------------------------|--|
| 5 | I Made Yudi Darmita, I Ketut Eli Sumerta. (2015) | Pengaruh manajemen mutu dan manajemen pengetahuan terhadap pembelajaran organisasi dan kinerja perusahaan | <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan model integrasi manajemen mutu dan manajemen pengetahuan dalam melandasi pembelajaran organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh hotel berbintang di Provinsi Bali berdasarkan data BPS tahun 2013, yaitu sebanyak 218 unit, sedangkan sampel penelitian ditentukan sebesar 25 persen atau sebanyak 55 unit dengan menggunakan metode disproportionate sampling. Unit analisis pada penelitian ini adalah hotel (perusahaan) dengan menempatkan general manager atau manager masing- masing hotel sebagai responden. Data survey yang diperoleh, selanjutnya dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis variance dengan software Smart-PLS.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen mutu ternyata bukan sebagai dasar penerapan pembelajaran organisasi. Namun, pelaksanaan manajemen mutu yang baik dapat memberikan dampak langsung peningkatan kinerja hotel berbintang di Bali. Lain halnya penerapan manajemen pengetahuan yang terbukti secara empiris sebagai penentu peningkatan kinerja hotel berbintang di Bali, baik langsung maupun tak langsung melalui mediasi pembelajaran organisasi. Bagaimanapun, pelaksanaan manajemen pengetahuan yang mendasari penerapan pembelajaran organisasi memberikan dampak besar dalam meraih keunggulan kompetitif, sehingga kinerja</p> | Sama sama membahas variable manajemen pengetahuan dan kinerja | Penulis jurnal membahas variable tentang manajemen mutu, dan pembelajaran organisasi | <i>Cross-sectional research</i> | 55 unit sampel hotel berbintang di provinsi bali data BPA 2013 |

| No. | Penulis/ Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Metode | Sampel |
|-----|---|---|--|---|--|-------------------------------------|---|
| | | | hotel berbintang di Bali menjadi semakin meningkat. | | | | |
| 6 | H.A.H Hettia rarchchi, S.M.D .Y Jayarathna (2014) | <i>Pengaruh Sikap Terkait Pekerjaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan: Studi Sektor Pendidikan Tersier dan Kejuruan di Sri Lanka</i> | Menurut analisis regresi berganda bertahap ini, nilai R Square dari model adalah 0,267. Ini menunjukkan 26,7% dari varians dari kinerja pekerjaan dijelaskan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja yang signifikan pada 5% ($P = 0,010$). Dengan demikian itu menunjukkan bahwa ada dampak yang signifikan dari sikap yang terkait pekerjaan pada kinerja pekerjaan karyawan dari sektor pendidikan tinggi dan kejuruan di Sri Lanka. Karyawan dengan sikap positif terhadap pekerjaan cenderung mempertahankan sikap positif mereka. Sikap negatif karyawan cenderung tetap negatif. Bahkan pekerjaan itu cenderung mempertahankan sikap kerja mereka sebelumnya. Dengan demikian, sikap cenderung konsisten dari waktu ke waktu dan lintas situasi terkait. Sikap diterjemahkan ke dalam perilaku melalui niat perilaku. (Kreitner dan Kinicki, 2004). | Sama sama membahas variable tentang sikap dan kinerja | Penulis jurnal membahas variable tentang pekerjaan karyawan | <i>survey method</i> | <i>323 employees of the technical education and vocational training of government sector in Sri Lanka</i> |
| 7 | Ehsan zargar, mas oomah Rezaee (2013) | <i>Studi Pengaruh Manajemen Pengetahuan pada Tingkat Kinerja Karyawan</i> | Hipotesis penelitian - Ada hubungan yang signifikan antara deteksi dan penciptaan pengetahuan oleh karyawan dan kinerja mereka. - Ada hubungan yang signifikan antara partisipasi dalam pengetahuan oleh karyawan dan kinerja mereka. - Ada hubungan yang signifikan antara pengorganisasian pengetahuan oleh karyawan dan kinerja mereka. | sama sama membahas tentang manajemen pengetahuan dan kinerja | Jurnal yang dibahas berlokasi di malaysia sedangkan penulis di bandung | <i>descriptive, post-event type</i> | population of this study consisted of all employees of Auxin Steel Company and 380 employees as statistical sample were selected by using Morgan table and stage-random sampling method |

| No. | Penulis/ Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Metode | Sampel |
|-----|--|---|---|---|--|---------------------------|--|
| 8 | mochamad ardiansyah , Drs. Djoko Wahyuadi, M.M , Drs H.A.romad honmm.CT P) | Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan | manajemen pengetahuan berpengaruh ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3 Desember 2017 Page 2442 signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi manajemen pengetahuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Bank BJB. | Sama sama membahas tentang variabel mana jemen pengetahuan dan kinerja | Objek penelitian pada karyawan Bank | Kualitatif dan descriptif | 76 karyawan Bank BJB Buah Batu dan 86 Karyawan BJB Braga |
| 9 | <i>I Khan, H Dongp ing,TA Ghaur i (2011)</i> | <i>Dampak Sikap terhadap Kinerja Karyawan: Studi Industri Tekstil di Punjab, Pakistan</i> | Untuk analisis data, statistik deskriptif, Analisis varians, teknik korelasi dan regresi digunakan. Proses ini dilakukan dalam paket statistik untuk ilmu sosial versi 18.0 untuk windows. Pearson | Sama sama membahas tentang variabel sikap dan kinerja | Jurnal yang dibahas berlokasi di Pakistan sedangkan penulis di bandung | Questionn aire | The data was collected from 106 full time working employees of eighteen textile companies who were randomly selected |

Sumber : Data diolah 2020

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja adalah suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi SDM. Dalam manajemen kinerja kemampuan SDM sebagai kontributor individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara manajer dan individu yang lebih berdasarkan kesepakatan dari pada instruksi. Kesepakatan ini meliputi tujuan (objectives), persyaratan pengetahuan, sikap dan kompetensi, serta pengembangan kinerja.

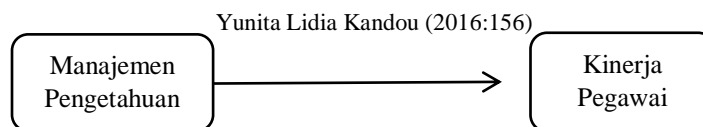
Untuk meningkatkan dan mendorong Pegawai agar bekerja dengan penuh semangat, efektif, efisien dan produktif serta sesuai dengan proses kerja yang benar sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal, melalui manajemen pengetahuan, sikap, kompetensi yang dimiliki oleh SDM. Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan SDM dan membentuk suatu

kerangka kerja dalam pengembangan kinerja. Manajemen kinerja juga dapat menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan potensinya agar dapat mencapai sasaran. Dalam manajemen pengetahuan perlu adanya Identifikasi Pengetahuan, Refleksi Pengetahuan, Berbagi Pengetahuan, dan Penggunaan Pengetahuan untuk bisa menciptakan pegawai yang bisa mempunyai daya saing dengan perusahaan lain. Dalam berkompetisi dengan perusahaan lain pegawai juga harus dibekali dengan kompetensi supaya masing-masing Pegawai berkompeten di dalam perusahaan, tetapi kompetensi dan pengetahuan saja tidak cukup perlu adanya sikap dalam perusahaan supaya pegawai tidak hanya mengembangkan *intelektual Question* bisa juga mengembangkan *emotional question*.

Gary Dessler (2009) dalam penilaian kinerja (prestasi kerja) meliputi , produktivitas, pengetahuan, bisa diandalkan, kehadiran dan kemandirian. Sebuah permasalahan yang masih terjadi dalam organisasi yang diakibatkan oleh Manajemen pengetahuan, sikap, kompetensi sehingga mengakibatkan rendahnya Kinerja Pegawai tercapai.

Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dan keseluruhan penelitian yang akan dilakukan (Uma Sekaran, 2011:60).

2.2.1 Pengaruh antar Variable

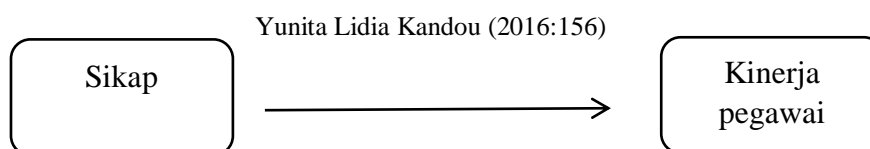


Gambar 2. 1
Pengaruh Manajemen Pengetahuan dengan Kinerja

2.2.1.1 Pengaruh Manajemen pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai.

Adanya pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai Menurut jurnal Yunita Lidia Kandou (2016:156) Variabel ini merupakan

variabel kedua terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Kosasih dan Budiani (2007). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa knowledge management memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Dimana sebuah proses berbagi pengetahuan, serta belajar untuk mengembangkan sistem dan untuk mendapatkan dan berbagi aset kepandaian dalam membantu perusahaan mengidentifikasi, memilih, mengorganisasikan, menyebarkan, dan mentransfer informasi.

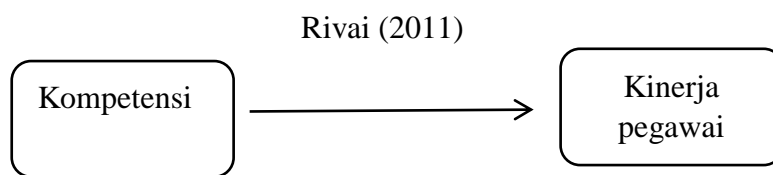


Gambar 2. 2
Pengaruh sikap dengan Kinerja

2.2.1.2 Pengaruh sikap terhadap Kinerja Pegawai

Menurut jurnal Yunita Lidia Kandou (2016:156) bahwa variabel *attitude* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Bank SulutGo

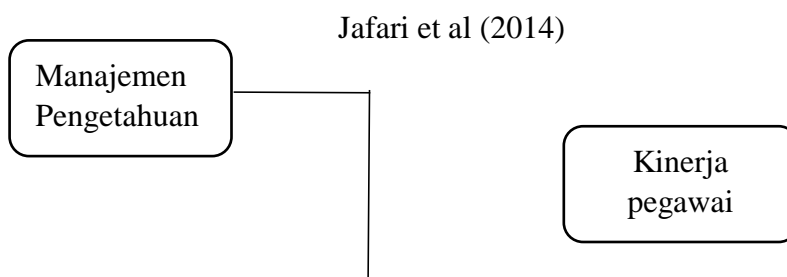
Manado, dan pengaruhnya adalah positif, Variabel ini merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Rahman (2010). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa attitude memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai khususnya paada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

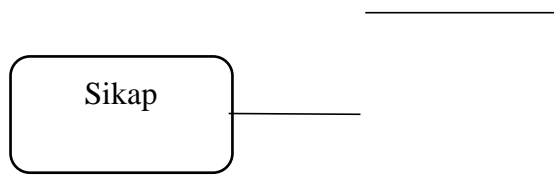


Gambar 2. 3
Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja

2.2.1.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut jurnal Rivai (2011) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Hasil analisis penelitian telah membuktikan bahwa kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan menurut Moeheriono (2014) kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.



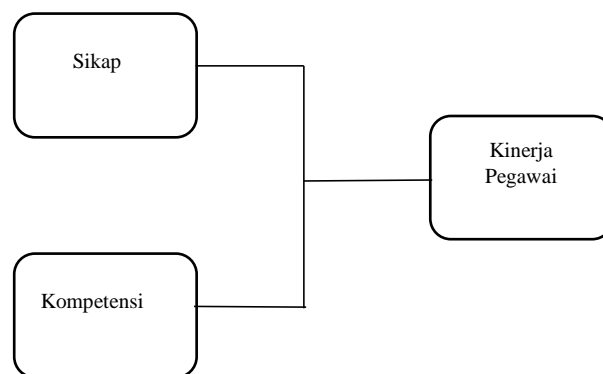


Gambar 2. 4
Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan sikap dengan Kinerja

2.2.1.4 Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Sikap, terhadap Kinerja pegawai.

Manajemen Pengetahuan dan sikap merupakan variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Studi Jafari et al (2014) pada berbagai perusahaan yang telah menerapkan Knowledge Management menyatakan bahwa penerapan Knowledge Management memiliki pengaruh yang signifikan dalam menentukan kinerja Pegawai pada perusahaan-perusahaan.

Kusumah, Rd. Kresna Yudi (2017)



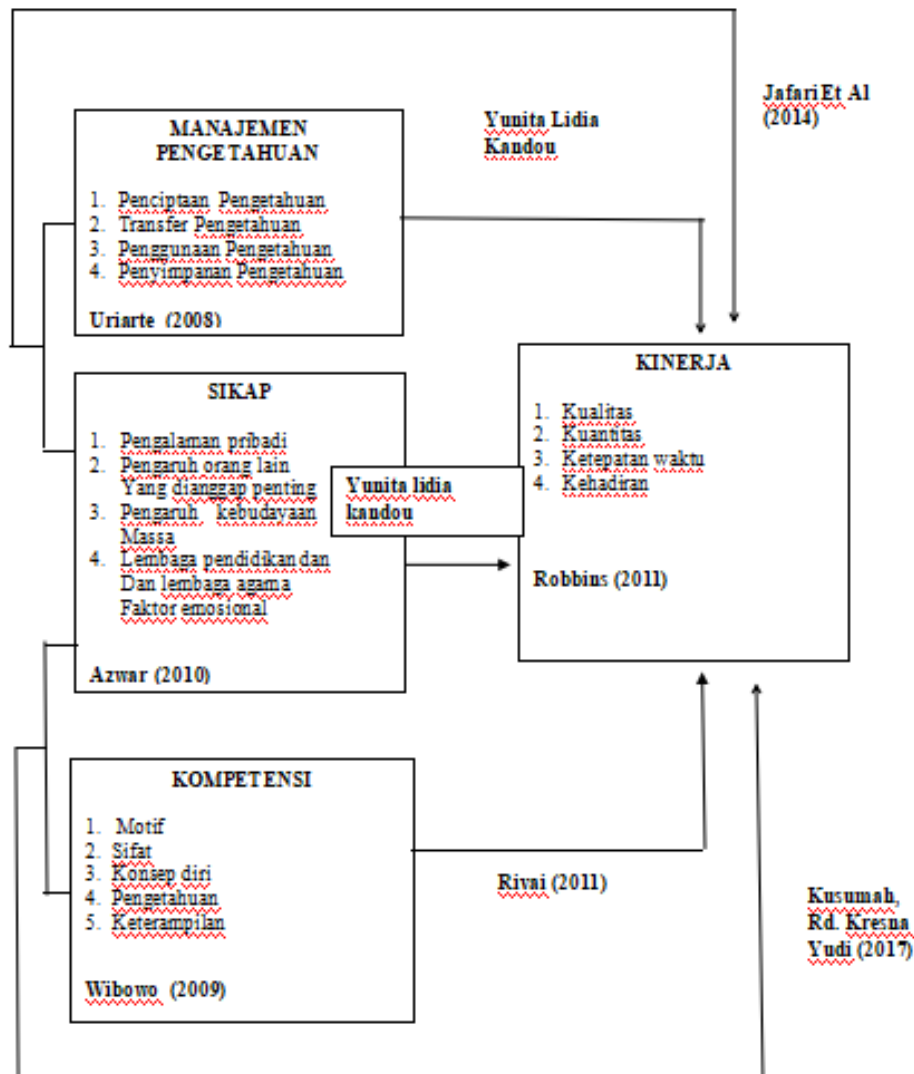
Gambar 2. 5
Pengaruh sikap dan Kompetensi dengan Kinerja

2.2.1.5 Pengaruh Sikap, Kompetensi terhadap Kinerja pegawai.

Menurut Kusumah, Rd. Kresna Yudi (2017) terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja Pegawai, besarnya pengaruh

kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja Pegawai adalah sebesar 48,6% dan dari hasil uji hipotesis secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 6
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Pada kerangka pemikiran diatas, peneliti menemukan sebuah hubungan variable yang akan diuji. Dengan pengujian hipotesis untuk mengetahui suatu

hubungan antara variable independent terhadap variable dependent. Hipotesis merupakan hasil suatu penelitian sementara secara teori dianggap suatu hasil yang paling mendekati dan dapat dipercaya kebenarannya.

Menurut Umi Narimawati (2007:73) “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya”. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang akan dinyatakan. Atas dasar kerangka pemikiran diatas, maka penulis memiliki sebuah asumsi dalam dugaan sementara yaitu sebagai berikut:

H1 : Untuk tujuan penelitian nomor 1 tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran mengenai Manajemen pengetahuan, sikap, kompetensi dan Kinerja Pegawai.

Adapun hasil penelitian mengenai Manajemen pengetahuan, sikap, kompetensi dan Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen pengetahuan, di Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung berdasarkan 4 indikator yaitu kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik; penciptaan pengetahuan; transfer pengetahuan; penggunaan pengetahuan; penyimpanan pengetahuan, secara keseluruhan tergolong **Cukup Baik**.
- b. Sikap, di Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung berdasarkan 4 indikator yaitu pengalaman pribadi; pengaruh orang lain yg dianggap penting; Pengaruh kebudayaan massa; Lembaga

pendidikan dan lembaga agama factor emosional, secara keseluruhan tergolong **Cukup Baik**.

- c. Kompetensi, di Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung berdasarkan 5 indikator yaitu motif; sifat; konsep diri; pengetahuan;keterampilan , secara keseluruhan tergolong **Cukup Baik**.
- d. Kinerja pada pegawai Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung berdasarkan 4 indikator yaitu kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; kehadiran, secara keseluruhan tergolong **cukup baik**.

H2 : Terdapat Sikap secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

H3 : Terdapat pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

H4 : Terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Sikap secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai.

H5 : Terdapat pengaruh Sikap dan Kompetensi secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai.