

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Pengetahuan

2.1.1 Definisi Manajemen Pengetahuan

Manajemen Pengetahuan merupakan sistem yang dibuat untuk menciptakan, mendokumentasikan, menggolongkan, dan menyebarkan Pengetahuan dalam sebuah organisasi (Widayana, 2015)

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”.

Menurut Bhojaraju (2017) bahwa penerapan manajemen pengetahuan untuk menjadi solusi bagi masalah perusahaan dengan menyatukan orang, proses dan teknologi dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan visi.

Sedangkan menurut Budihardjo (2016:23) berpandangan bahwa Knowledge management merupakan suatu aktifitas sistematis yang menawarkan pengelolaan pengetahuan dalam hal pemerolehan, penggunaan, berbagi, penyimpanan, pencarian Kembali serta pengembangan sehingga menghasilkan gagasan baru yang berdampak pada suatu inovasi.

2.1.1.2 Indikator Manajemen Pengetahuan

Menurut Alvin Soleh (2011:33) indikator Manajemen Pengetahuan adalah:

1. Identifikasi Pengetahuan
2. Refleksi Pengetahuan
3. Berbagi Pengetahuan
4. Penggunaan Pengetahuan

Tabel 2. 1
Definisi dan Kesimpulan Manajemen Pengetahuan

No	Tahun	Peneliti	Konsep
1	2015	Widayana	Manajemen Pengatahuan merupakan sistem yang dibuat untuk menciptakan, mendokumentasikan, menggolongkan, dan menyebarkan Pengetahuan dalam sebuah organisasi
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 (fun mentality).
3	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. 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”.
4	2017	Bhojaraju Gunjal	Penerapan Manajemen Pengetahuan untuk menjadi solusi bagi masalah perusahaan dengan menyatukan orang, proses dan teknologi dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan visi.
5	2016	Budihardjo	berpandangan bahwa Knowledge management merupakan suatu aktifitas sistematis yang menawarkan pengelolaan pengetahuan dalam hal pemerolehan, penggunaan, berbagi, penyimpanan, pencarian Kembali serta pengembangan sehingga menghasilkan gagasan baru yang berdampak pada suatu inovasi.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas bahwa Manajemen Pengetahuan adalah Sudut pandang terhadap proses pembelajaran, pemahaan tugas organisasi dengan proses penciptaan, mendapatkan dan berbagi pengetahuan yang bertujuan meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi David Gurteen bahwa Manajemen Pengetahuan adalah “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).” Peneliti memilih konsep ini karena sesuai dengan

fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

2.1.2 Keterampilan

2.1.2.1 Konsep Keterampilan

Menurut Lian Arcynthia, (2013), Skill adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Sedangkan menurut Murbijanto (2013) menjelaskan bahwa Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Menurut David A. Whetten dan Kim S Cameron (2014:13) “Keterampilan terdiri dari serangkaian tindakan yang mampu diidentifikasi yang dilakukan oleh seseorang dan yang mengarah kepada hasil tertentu”.

Menurut Robbins (2015:46) Skill atau keterampilan adalah kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi oranglain, baik dalam individu maupun kelompok.

2.1.2.2 Indikator Keterampilan

Menurut Robbins (2000) dalam Kandou (2016) pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. *Basic Literacy Skill*

adalah suatu keahlian dasar yang dimiliki oleh setiap orang seperti menulis, membaca, mendengarkan, maupun kemampuan dalam berhitung.

2. *Technical Skill*

adalah suatu keahlian yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti menggunakan komputer, memperbaiki *handphone*, dan lain sebagainya.

3. *Interpersonal Skill*

yaitu keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi antar sesama, seperti mengemukakan pendapat dan bekerja secara dalam tim.

4. *Problem Solving*

yaitu keahlian seseorang dalam memecahkan masalahnya dengan menggunakan logikanya

Tabel 2. 2
Definis dan Kesimpulan Keterampilan

No	Tahun	Peneliti	Konsep
1	2013	Lian Arcynthia	Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas.
2	2013	Murbijianto	Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.
3	2014	David A. Whetten dan Kim S Cameron	Keterampilan terdiri dari serangkaian tindakan yang mampu diidentifikasi yang dilakukan oleh seseorang dan yang mengarah kepada hasil tertentu”.
4	2015	Robbins	Skill atau keterampilan adalah kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan

			memotivasi oranglain, baik dalam individu maupun kelompok.
--	--	--	--

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.2 di atas bahwa Keterampilan adalah keahlian karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan perannya yang bersifat intelektual atau fisik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi Robbins bahwa Keterampilan adalah “Skill atau keterampilan adalah kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi oranglain, baik dalam individu maupun kelompok.” Peneiti memilih konsep ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

2.1.3 Kemampuan

2.1.3.1 Konsep Kemampuan

Menurut Robbins & Judge (2013:52): “Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.”

Sedangkan Menurut As’ad (2013:61) “Kemampuan sebagai karakteristik individual yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.”

2.1.3.2 Indikator Kemampuan

Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual menurut Robbins & Judge (2013: 52) adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Angka adalah kemampuan untuk melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
2. Pemahaman Verbal adalah kemampuan untuk memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata.
3. Kecepatan Persepsi, yaitu kemampuan mengidentifikasi persamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat.
4. Penalaran Induktif adalah kemampuan untuk mengidentifikasi urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.
5. Deductive Reasoning adalah kemampuan untuk menggunakan logika dan menilai implikasi suatu argumen.
6. Visualisasi Spasial adalah kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu objek akan terlihat jika posisinya dalam ruang diubah.
7. Memori adalah kemampuan untuk menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

Tabel 2. 3
Definis dan Kesimpulan Kemampuan

No	Tahun	Peneliti	Konsep
1	2013	Robbins & Judge	Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

2	2013	As'ad	Kemampuan sebagai karakteristik individual yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.
---	------	-------	---

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.3 di atas bahwa Kemampuan adalah kapasitas karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki. Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi Robbins bahwa Kemampuan adalah “Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.” Peneiti memilih konsep ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Konsep Kinerja

Hasibuan (2014:94) “kinerja diartikan sebagai suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Isnari Budiarti (2018) Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang di mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tidak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.

Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau entang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang di gnakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Afandi (2018:83) 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.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

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

1. Kuantitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Tabel 2. 4
Definisi dan Kesimpulan Kinerja

No	Tahun	Peneliti	Konsep
1	2014	Hasibuan	Kinerja diartikan sebagai suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

			didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.
2	2018	Isnari Budiarti	Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang di mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tidak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.
3	2015	Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12)	kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.
4	2016	Sutrisno	kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang ata sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau entang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang di gnakan dalam menjalankan tugas.
5	2018	Afandi	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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.
--	--	--	--

Berdasarkan Tabel 2.4 di atas bahwa Kinerja adalah hasil dalam melaksanakan sebuah tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dengan cara yang baik dan benar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi Afandi bahwa Kinerja adalah “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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Suatu penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan saat ini. Maka dari itu, penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan oleh penulis. Berikut ini isi kajiannya dalam bentuk tabel 2.7 berikut ini:

Tabel 2. 5

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

NO	Penulis/ Tahun	Judul/Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1.	Ridha Choirun Nisa, Endang Siti AstutiArik Prasetya (2016)	Judul: Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya) Metode: (explanatory research) Sampel: Seluruh Pegawai terdiri dari orang.	Hasil penelitian penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya telah berjalan dengan sangat baik. Kedua variabel tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ketika diuji secara bersama-sama, namun berpengaruh tidak signifikan ketika diuji secara parsial	<u>Persamaan</u> Penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Manajemen Pengetahuan pengaruhnya terhadap Kinerja <u>Perbedaan</u> a. Dalam penelitian sebelumnya Tidak ada variable Keterampilan dan Kemampuan b. Penelitian sebelumnya dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya
2.	Abdul Latief, Nurlina, Eko Medagri dan Agung Suharyant (2016)	Judul: Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan Metode: Analisis Data Sampel: Seluruh Pegawai terdiri dari 83 orang.	Variabel Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Variabel Sikap berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	<u>Persamaan</u> Penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Manajemen Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan. <u>Perbedaan</u> a. Dalam penelitian sebelumnya Tidak ada variabel Kemampuan. b. Penelitian sebelumnya dilakukan di PT.

			Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara I Langsa	Perkebunan Nusantara I Langsa.
3.	Anisa Meilani	<p>Judul:</p> <p>Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Metode: Deskriptif Dan Verifikatif</p> <p>Sampel: Terdiri Dari 122 Orang Responden.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan, keterampilan, sikap dan kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat dalam semua bidang sudah dapat dikatakan cukup tinggi dari kinerja, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik dikalangan dinas perumahan dan permukiman provinsi Jawa Barat. Manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap memberikan pengaruh yang tinggi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara parsial manajemen pengetahuan memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan keterampilan dan sikap dalam meningkatkan kinerja pegawai.</p>	<p><u>Persamaan</u></p> <p>Penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Manajemen Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><u>Perbedaan</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Dalam penelitian sebelumnya Tidak ada variabel Kemampuan Peneliti sebelumnya dilakukan di Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.

4.	Chres F. P Laoh, Bernhard Tewel, Sem G Oroh. (2016)	Judul: Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado) Metode: Kuantitatif Sampel: Terdiri Dari 61 Orang Responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Kemampuan dan Sikap Kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Manajemen Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	<p><u>Persamaan</u></p> <p>Penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Manajemen Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><u>Perbedaan</u></p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dalam penelitian sebelumnya Tidak ada variabel Kemampuan b. Penelitian sebelumnya dilakukan Pada PT. National Nobu Bank Area Manado.
5.	Meurah Munzir (2019)	Judul : Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh Metode: Analisis linier berganda Sampel: Penelitian ini sebanyak 82 pegawai.	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara uji parsial variabel Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh. Kemudian uji simultan antara variabel Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh.	<p><u>Persamaan</u></p> <p>Penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Manajemen Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><u>Perbedaan</u></p> <ol style="list-style-type: none"> c. Dalam penelitian sebelumnya Tidak ada variabel Kemampuan a. Penelitian sebelumnya dilakukan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh.
6.	Tettie Setiyarti, Ni PutuTirtaya	Judul: Analisis Pengaruh Pengetahuan,	Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya maka penulis dapat	<p><u>Persamaan</u></p> <p>Penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti</p>

	<p>sih, Ida Bagus Radendra Suastama (2020)</p>	<p>Keterampilan Dan Kemampuan terhadap kinerja hotel panorama ubud</p> <p>Metode: Kuisisioner</p> <p>Sampel: Proporsional Random Sampling</p>	<p>menyimpulkan bahwavariabel Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), dan Kemampuan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) yang bekerja di Panorama Hotel Ubud,Bali.</p>	<p>tentang Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><u>Perbedaan</u></p> <p>a. Dalam penelitian sebelumnya Tidak ada variabel Manajemen Pengetahuan</p> <p>b. Penelitian sebelumnya dilakukan Panorama Hotel Ubud, Bali.</p>
7.	<p>Tachtimatul Fitriyah/2018</p>	<p>Judul: Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan Bagian Teknik Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: terdiri dari 135 responden.</p>	<p>Pengetahuan masuk kriteria sangat baik; keterampilan masuk kriteria sangat baik; kemampuan masuk kriteria sangat baik; dan kinerja karyawan masuk kriteria baik. Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa: (1) Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya H1 diterima; (2) Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya H2 diterima; (3) Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya H3 diterima.</p>	<p><u>Persamaan</u></p> <p>Penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><u>Perbedaan</u></p> <p>c. Dalam penelitian sebelumnya Tidak ada variabel Manajemen Pengetahuan</p> <p>a. Penelitian sebelumnya dilakukan di Ba Bagian Teknik Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.</p>

8.	<p>Arsari Primadanti 2017</p>	<p>Judul: Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang)</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: terdiri dari 42 orang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mirambi Energi, Semarang. Kinerja karyawan di PT. Mirambi Energi dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sebesar 54%, sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.</p>	<p><u>Persamaan</u></p> <p>Penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><u>Perbedaan</u></p> <p>a. Dalam penelitian sebelumnya Tidak ada variabel Manajemen Pengetahuan</p> <p>Penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Mirambi Energi, Semarang.</p>
9.	<p><u>Shadi Habis</u> <u>Abualoush</u> <u>Abdallah Mishael</u> <u>Obeidat</u> <u>Ali Tarhini</u> <u>Ra'ed Masa'deh</u> <u>Ali Al-Badi</u></p>	<p>Judul: The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: Terdiri dari 287 Responden.</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa KM dan IS berpengaruh positif dan signifikan terhadap EE, di mana EP juga berdampak signifikan. Namun, baik KM maupun IS tidak terbukti berhubungan positif dengan EP. Selain itu, EE secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara KM dan EP, selain hubungan antara IS dan EP.</p>	<p><u>Persamaan</u></p> <p>Peneliti sebelumnya dan peneliti penulis meneliti tentang Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><u>Perbedaan</u></p> <p>a. Dalam penelitian sebelumnya ada Variabel Sistem Informasi Sedangkan dalam Penelitian penulis tidak ada.</p> <p>b. Peneliti sebelumnya dilakukan di perusahaan farmasi di yordania.</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen pengetahuan merupakan sebuah proses untuk mendapatkan, menciptakan dan berbagi pengetahuan untuk menjadi sebuah acuan dalam pelaksanaan tugas agar terciptanya kinerja organisasi yang optimal dan mencapai tujuan bisnis. Manajemen pengetahuan secara prinsip adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena pengelolaan sebuah pengetahuan berfokus pada pembaharuan yang berkelanjutan atas sumber pengetahuan yang dimiliki perusahaan, untuk memfasilitasi anggota organisasi, serta memanfaatkan teknologi informasi dengan penekanan pada kerja sama dan penyebaran pengetahuan, sehingga manajemen pengetahuan berdampak pada peningkatan dan pengembangan perusahaan.

Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan serangkaian tugas yang diperoleh dari hasil pelatihan serta pengalaman. Keahlian dapat dinilai dari melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Dalam menjalankan roda organisasi, keterampilan seorang karyawan sangat dibutuhkan membangun integritas serta profesionalitas pelayanan.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

2.2.1. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Pengaruh Antara Manajemen Pengetahuan dan Kinerja

Keterkaitan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja diperkuat oleh hasil temuan penelitian Ridha Choirun Nisa, Endang Siti AstutiArik Prasetya (2016) dalam jurnalnya “Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)” Mengemukakan bahwa manajemen pengetahuan menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

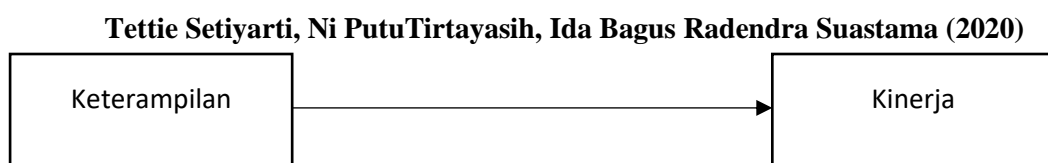


Gambar 2. 1
Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja

2.2.1.2 Pengaruh Antara Keterampilan dan Kinerja

Keterkaitan Keterampilan terhadap Kinerja diperkuat oleh hasil temuan penelitian **Tettie Setiyarti, Ni PutuTirtayasih, Ida Bagus Radendra Suastama (2020)** dalam jurnalnya “Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan terhadap Kinerja Hotel Panorama Ubud” mengemukakan bahwa

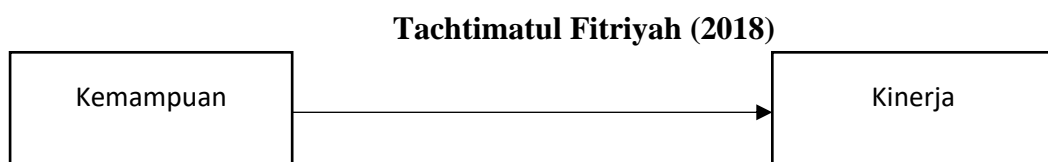
Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya maka penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel, Keterampilan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) yang bekerja di Panorama Hotel Ubud, Bali.



Gambar 2. 2
Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja

2.2.1.3 Pengaruh Antara Kemampuan dan Kinerja

Keterkaitan Keterampilan terhadap Kinerja diperkuat oleh hasil temuan penelitian **Tachtimatul Fitriyah (2018)** dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan Bagian Teknik Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang” Mengemukakan bahwa Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

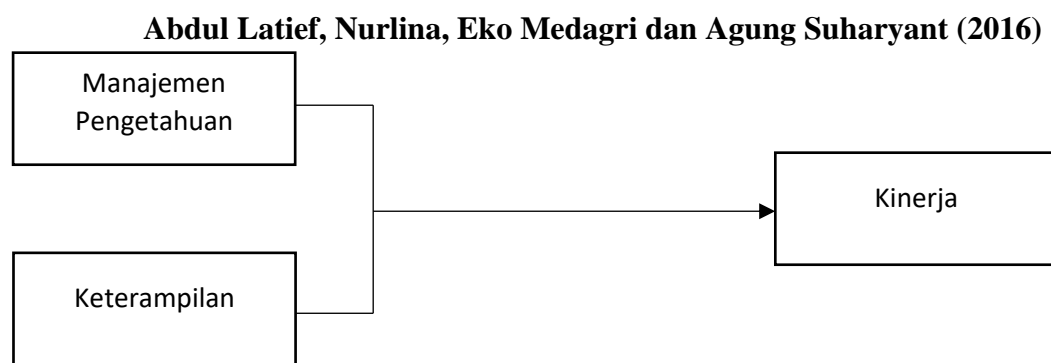


Gambar 2. 3
Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

2.2.1.4 Pengaruh Antara Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Kinerja

Keterkaitan Manajemen Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja diperkuat oleh hasil temuan penelitian **Abdul Latief, Nurlina, Eko Medagri dan**

Agung Suharyant (2016) dalam jurnalnya “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan”. Menyatakan bahwa Manajemen Pengetahuan dan Keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

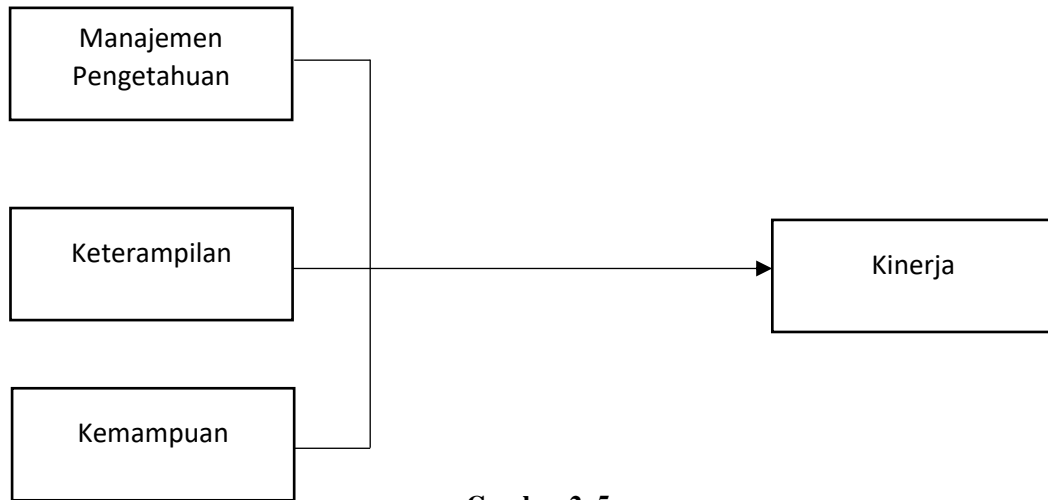


Gambar 2. 4
Pengaruh Manajemen Pengetahaun dan Keterampilan terhadap Kinerja

2.2.1.5 Pengaruh Antara Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan dan Kinerja

Keterkaitan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja diperkuat oleh hasil temuan penelitian **Nurmalita Sari, Rois Arifin, Budi Wahono (2020)** dalam jurnalnya “Pengaruh Knowledge Management, Skill, Attitude Dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Varna Culture Hotel Surabaya) Mengemukakan bahwa Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Ability secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

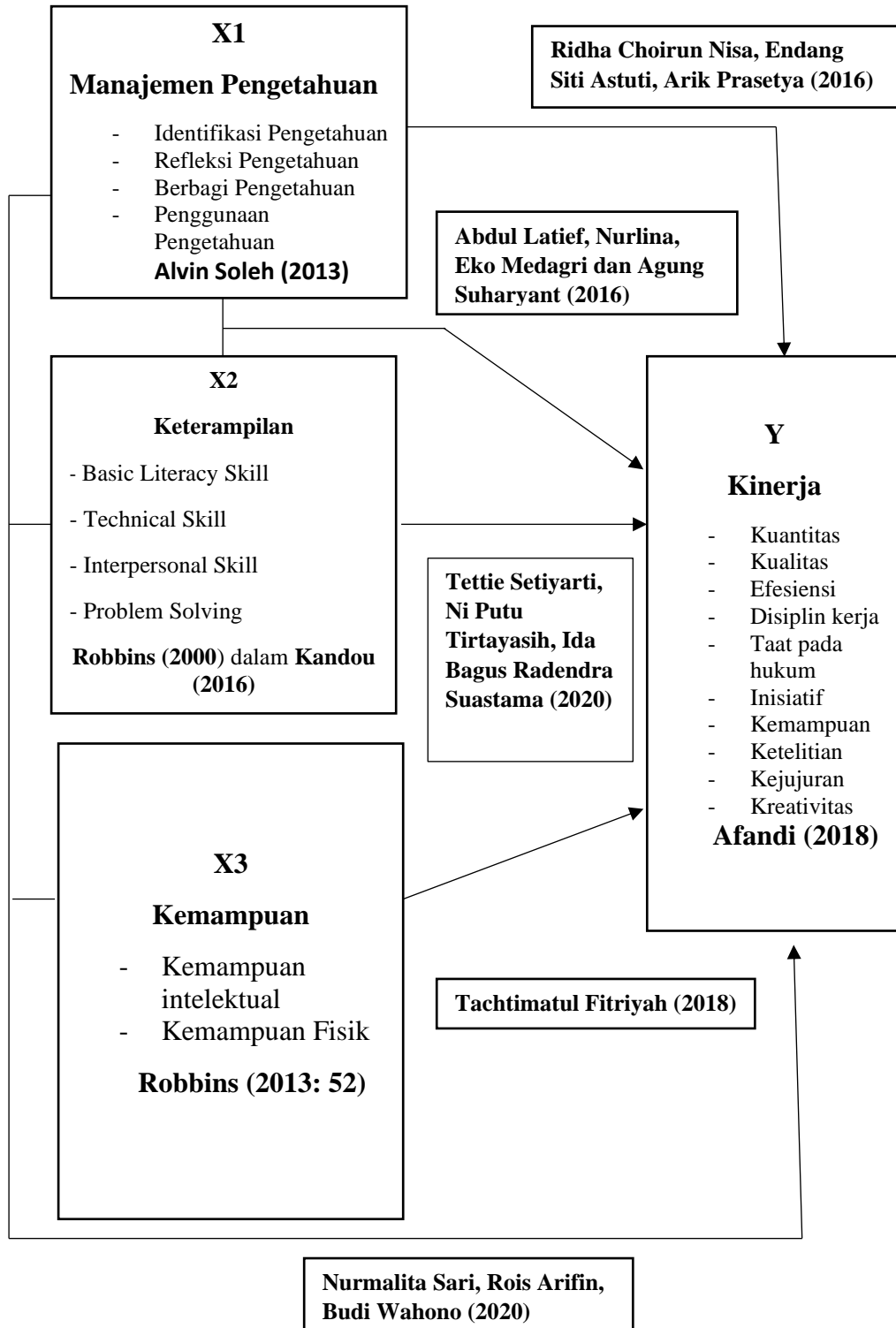
Nurmalita Sari, Rois Arifin, Budi Wahono (2020)



Gambar 2. 5

Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Terhadap Kinerja

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 6
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Pada kerangka pemikiran diatas, ditentukan beberapa pengaruh variabel yang telah diuji. Dengan menggunakan pengujian hipotesis, bertujuan untuk mengetahui suatu pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent. Hipotesis adalah hasil sementara dari suatu penelitian yang secara teori dianggap suatu hasil yang paling mendekati dan dapat dipercaya kebenarannya.

Menurut Umi Narimawati (2020:2) Hipotesis penelitian merupakan anggapan dasar peneliti terhadap suatu masalah yang dikaji. Dalam hipotesis ini peneliti peneliti menganggap benar hipotesisnya yang kemudian akan dibuktikan secara empiris yang kemudian akan dibuktikan secara empiris melalui pengujian hipotesis dengan mempergunakan data yang diperolehnya selama melakukan penelitian.

Berdasarkan landasan pemikiran teoritis dan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Untuk tujuan penelitian nomor 1 tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deksriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran mengenai Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan dan Kinerja Karyawan.

Adapun hasil penelitian mengenai Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan dan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

- a. Manajemen Pengetahuan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat berdasarkan 4 Indikator yaitu Identifikasi

Pengetahuan, Refleksi Pengetahuan, Berbagi Pengetahuan
Penggunaan Pengetahuan secara keseluruhan tergolong **cukup**.

- b. Keterampilan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat berdasarkan 4 Indikator yaitu *Basic Literally Skill, Technical Skill, Interpersonal Skill dan Problem Solving* secara keseluruhan tergolong **cukup**.
- c. Kemampuan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat berdasarkan 7 Indikator yaitu Kecerdasan Angka, Pemahaman Verbal, Kecepatan Persepsi, Penalaran Induktif, Deductive Reasoning, Visualisasi Spasial dan Memori secara keseluruhan tergolong **cukup**.
- d. Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat berdasarkan 8 Indikator yaitu Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Disiplin, Inisiatif, Ketelitian, Kejujuran dan Kreativitas secara keseluruhan tergolong **cukup**.

H2: Terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

H3: Terdapat pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

H4: Terdapat pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

H5: Terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.