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 Berbagi Pengetahuan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

2.1.1 Definisi Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X1)

Menurut Tobing (2011:18) Berpendapat bahwa :

" *knowledge sharing* merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam. *Knowledge sharing* juga dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial, yang menyertakan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan *skill*, antar pegawai melalui seluruh departemen atau organisasi (Lin dalam Iriani dan Ade Irma:2015)".

Banyak pendapat yang mendefinisikan tentang *Knowledge Sharing* salah satunya, Tobing (2011; 24):mengemukakan bahwa

"*Knowledge Sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif".

Ismail Nawawi (2012:61) berpendapat bahwa :

"Knowledge sharing adalah tahapan disseminasi (penyebaran) dan penyediaan knowledge pada saat yang tepat untuk karyawan yang membutuhkan".

"Berbagi pengetahuan merupakan suatu pemahaman bersama terkait dalam penyediaan akses informasi bagi karyawan dengan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan dalam organisasi "(Hogel. et al,dalam Mulyana 2003).

Knowledge sharing memiliki dua dimensi , yaitu knowledge collecting dan donating (Van Den Hoof % De Ridder,2004). Knowledge collecting adalah usaha untuk mempersuasi orang lain untuk membagi pengetahuan apa yang mereka ketahui, sedangkan knowledge donating adalah merupakan komunikasi yang terjadi ketika seorang individu diharapkan mentransfer intellectual mereka (Kasemsap, 2014:251).

Kebutuhan akan pengetahuan dapat diperoleh dari dua dimensi tersebut (Yesil & Hirlak, 2013:41) . Berikut ini adalah item item pernyataan yang digunakan oleh Van Den Hoof dan Van Weneen (2004) untuk Mengukur Knowledge donating dan collecting :

a. Instrumen untuk mengukur knowledge donating :

1. Berbagi pengetahuan diantara karyawan sudah menjadi norma yang biasa.
2. Saya membagi pengetahuan dengan rekan kerja dalam satu departemen.
3. Saya membagi pengetahuan dengan rekan kerja dari departemen lain.
4. Saya membagi keterampilan dengan rekan kerja didalam satu departemen.
5. Saya membagi keterampilan dengan rekan kerja dari departemen lain.
6. Ketika saya mempelajari sesuatau yang baru ,saya menceritakan hal tersebut pada rekan kerja dalam satu departemen.
7. Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru , saya menceritakan hal tersebut pada rekan kerja pada depertemen lain.
8. Rekan kerja mau berbagi pengetahuan dengan saya

9. Saya mau membagi pehetaguan dengan rekan kerja.

b. Instrumen untuk mengukur *Knowledge collecting* :

1. Rekan kerja dalam satu departemen menceritakan apa yang mereka ketahui, ketika saya bertanya kepada mereka.
2. Rekan kerja dari departemen lain menceritakan apa yang mereka ketahui, ketika saya bertanya pada mereka.
3. Rekan kerja dalam satu departemen membagi keterampilan yang mereka miliki, ketika saya bertanya kepada mereka.
4. Rekan kerja dari departemen lain membagi keterampilan myang mereka miliki , ketika saya bertanya kepada mereka.
5. Ketika rekan kerja telah mempelajari sesuatu yang baru , mereka bercerita kepada saya.

Knowledge Sharing secara langsung memiliki relasi dengan keunggulan kompetitif organisasi karena pengetahuan yang tidak dibagilan akan memperlambat perbaikan-perbaikan dalam Organisasi (Issa dan Haddad,2008:183) .

Jadi dapat disimpulkan bahwa Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing)* merupakan kunci suksesnya implementasi *knowledge manajement* dalam suatu organisasi. Kajian dari para ahli membuktikan bahwa *Knowledge Sharing* memberikan manfaat yang terciptanya keunggulan kompetitif organisasi yang langgeng. Oleh karena itu manajemen perlu secara cermat mengidentifikasi faktor-faktor yang bisa menjadi pendorong tumbuhnya aktivitas Knowledge Sharing diantara para karyawan.

Nawawi (2012:82) menjabarkan knowledge sharing pada organisai dapat dilakukan dengan cara berikut ini:

1. Mendesain ruang percakapan. Organisasi yang mempunyai ruang percakapan secara khusus merupakan bagian penting bagi kehidupan organisasi sehari-hari. Oleh karena itu,cara ini dapat digunakan dalam salah satu strategi melakukan knowledge sharing.

2. Melakukan pekan pengetahuan atau forum terbuka. Organisasi dalam melakukan knowledge sharing dapat melalui beberapa cara yaitu melalui lintas departemen atau lintas unit kerja dalam organisasi. Beberapa diantaranya dapat membuat satu lokasi dan menugaskan kepada karyawannya untuk berinteraksi secara informal.

Dalam praktik knowledge sharing sebenarnya sangat sulit dilakukan.Alasan yang dikemukakan oleh Vass dalam Nawawi (2012:82) adalah sebagai berikut:

a. Mau untuk berbagi, tetapi tidak punya waktu untuk mengerjakannya.
b. Tidak ada keterampilan dalam teknik manajemen pengetahuan. Tidak memahami manajemen pengetahuan dan keuntungannya.
c. Kurangnya teknologi yang sesuai (appropriate). ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3 Desember 2017 | Page 3009 4
d. Tidak ada tanggung jawab dan tindak lanjut (commitment) dari manajer senior.
e. Tidak ada biaya untuk manajemen pengetahuan, kegagalan budaya untuk mendorong berbagi knowledge (knowledge sharing).

2.1.1.1 Indikator Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Menurut Hogel et al Indikator Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) :

1. Pengetahuan baru tentang pekerjaan.
2. Informasi baru tentang pekerjaan.
3. Perhatian kepada pekerja.
4. Pengalaman baru tentang pekerjaan.

2.1.1.2 Dimensi Knowledge Sharing

Menurut Swift (2013) mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi knowledge sharing yaitu:

1. Membagikan secara sukarela pengetahuan yang dimiliki kepada karyawan lain. Sehingga pengetahuan tersebut akan di nilai bermanfaat

sehingga dapat menjadi bekal untuk dapat meningkatkan hasil suatu kerja.

2. Berkomunikasi dengan semua orang. Hal ini sangat berpengaruh daalam sebuah aktifitas sebuah organisasi, karena dengan adanya komunkasi yang baik akan berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan suatu organinisasi.
3. Menerima dan mendapatkan semua informasi dengan mudah dan bebas. Ketika setiap karyawan dapat dengan mudah menerima dengan mudah informasi yang dibutuhkan sehingga akan mempermudah dalam menerapkan apa yang telah diperoleh tersebut.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Menurut Lin et al dalam Ekawati Marlina (2010) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* pada organisasi adalah :

1. Budaya Perusahaan

a. Social network, merupakan sebuah bentuk layanan internet yang ditujukan sebagai komunitas online bagi orang yang memiliki kesamaan aktivitas, ketertarikan pada bidang tertentu, atau kesamaan latar balakang tertentu.

b. *Interpersonal trust*, merupakan turunan dari dimensi kepercayaan, *interpersonal trust* yaitu kepercayaan antar sesama pekerja dan antara pekerja dengan atasannya.

c. *Sharing culture,* untuk menciptakan sebuah budaya pembagian pengetahuan harus mendorong orang untuk bekerja sama lebih efektif, untuk berkolaborasi dan membagi terutama untuk membuat pengetahuan organisasi lebih produktif. Tapi perlu mengingat beberapa hal. Pertama, perlu membagi pengetahuan dan informasi bukan hanya informasi. Kedua, tujuan pembagian

pengetahuan adalah untuk membantu sebuah organisasi sebagai keseluruhan untuk mencapai tujuannya. Kita tidak melakukannya untuk kepentingan sendiri. Ketiga, belajar untuk membuat pengetahuan produktif sama pentingnya dengan membagi pengetahuan.

d. *Learning orientation,* mengemukakan bahwa orientasi pembelajaran merupakan proses dimana individu - individu akan memperoleh pengetahuan serta wawasan baru yang selanjutnya akan memodifikasi perilaku dan tindakan mereka.

e. *Organizational reward*, reward yang nyata dapat mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan, contohnya berupa uang untuk kegiatan berbagi pengetahuan yang formal dan berbagi pengetahuan melalui interaksi informal harus diberi *reward* berwujud seperti pengakuan.

2.Motivasi Karyawan

a. *reciprocal benefit*, Dapat diartikan sebagai pengharapkan adanya balasan keuntungan oleh seseorang termasuk juga kepercayaan seseorang bahwa ia akan mendapatkan balasan keuntungan ketika melakukan aktivitas berbagipengetahuan.

b. *Knowledge self-efficacy,* Pengetahuan efikasi diri adalah kepercayaan pada kemampuan untuk memberikan pengetahuan yang berharga kepada orang lain. Pengetahuan efikasi adalah anggota efikasi diri dan keyakinan dalam keterampilan dan kemampuannya untuk menanggapi pertanyaan yang dikirim oleh anggota lain, dan untuk memberikan pengetahuan yang berharga dan berguna untuk orang lain. Dengan berbagi pengetahuan yang

bermanfaat, orang merasa lebih percaya diri dengan apa yang bisa mereka lakukan. Sehingga pengetahuan efikasi diri bisa diperlakukan sebagai faktor utama dari motivasi sumber untuk berbagi pengetahuan.

c. *Enjoyment in helping other,* kenikmatan dalam membantu orang lain berasal dari konsep alturisme. Secara umum alturisme dapat didefinisikan sebagai perilaku kebijaksanaan membantu orang lain dengan tugas-tugas tertentu secara organisasi relevan. Secara intrinsik karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi pengetahuan karena melibatkan diri kedalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah adalah menantang atau menyenangkan, karena mereka menikmai membantu orang lain dan lebih cenderung untuk berbagi pengetahuan.

d. *Reputation* Reputasi adalah kepercayaan seseorang bahwa partisipasinya dalam berbagi pengetahuan dalam komunitas virtualnya dapat meningkatkan prestise dirinya diantara anggota komunitas yang lain. Studi yang dilakukan berkaitan deng an aktivitas berbagi pengetahuan mengidentifikasikan bahwa terdapat pengaruh antara *reputation* dengan aksi seseorang dalam aktivitas berbagi pengetahuan.

1. Kompensasi

Kompensasi sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan Kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang dan tunjangan.

1. Kepemimpinan

a. *Vision And Goals*

b. *Top management support*, dukungan dari manajemen puncak dianggap salah satu pengaruh potensial yang penting pada pengetahuan organisasi. Sejumlah penelitian telah menemukan bahwa *knowledge sharing* tidak terjadi secara otomatis dalam sebuah tim, dan pemimpin tim memiliki peran penting untuk memainkan dalam membuatnya terjadi.

c. *Top management encourage,* seperti halnya dukungan dari manajemen puncak. Dorongan atau *encourage* dari manajemen puncak menjadi salah satu pengaruh potensial yang penting pada pengetahuan organisasi sebagai rangsangan bagi karyawan untuk melakukan berbagi pengetahuan.

d. *Open leadership climate*,

2. Teknologi Informasi

a. *Technology infrastruktur,* Infrastruktur TI didefinisikan sebagai sumber daya teknologi bersama yang menyediakan platform untuk aplikasi system informasi perusahaan yang terperinci. Infrastruktur TI meliputi investasi dalam peranti keras, peranti lunak, dan layanan-seperti konsultasi, pendidikan, dan pelatihan-yang terbesar di seluruh perusahaan atau tersebar diseluruh unit bisnis dalam perusahaan.

b. *Database utilization*, kumpulan file-file yang mempunyai kaitan antara satu file dengan file lain sehingga membentuk suatu bangunan data untuk menginformasikan suatu perusahaan atau instansi dalam batasan

tertentu. Sehingga memudahkan perusahaan untuk memperoleh data yang dicari dengan cepat.

c. *Knowledge network*, jaringan pengetahuan menyediakan direktori dan perangkat untuk mencari karyawan perusahaan berkeahlian tertentu yang merupakan sumber daya penting dari pengetahuan tersirat. Sering kali sistem semacam ini menyertakan perangkat kolaborasi kelompok (termasuk wiki dan social bookmarking), portal untuk menyederhanakan akses informasi, perangkat pencarian, dan perangkat klasifikasi informasi berdasarkan sebuah taksonomi yang sesuai dengan organisasinya. Sistem manajemen pengetahuan keseluruhan perusahaan dapat memberikan nilai yang cukup besar jika sistem ini dirancang dengan baik dan memungkinkan karyawan untuk menemukan, berbagi dan memanfaatkan pengetahuan secara lebih efisien.

2.1.1.4 Hambatan *Knowledge Sharing*

Riege A (2005) dalam penelitiannya yang berjudul Three-dozen knowledge sharing barriers managers must consider menjelaskan bahwa dalam proses knowledge sharing di dalam organisasi ada berbagahai hambatan yang harus diwaspadai dan dicarikan solusi. Berbagai hambatan tersebut disebabkan oleh tiga hal utama yaitu hambatan yang berasal dari

1. Individu (potential individual barriers),
2. Organisasi (potential organizational barriers) dan
3. Teknologi (potential technology barriers).

Dari ketiga kelompok utama tersebut factor individu diantaranya disebabkan oleh adanya kekurangan dalam komunikasi, hubungan sosial, perbedaan budaya, jabatan, waktu yang kurang dan tidak adanya trust. Dari segi

organisasi perlu diperhatikan mengenai lingkungan dan kondisi organisasi. Sedangkan hambatan dari teknologi adalah ketika teknologi gagal dalam mendorong dan mendukung *knowledge sharing* lebih efektif. Komunikasi informal dan formal untuk menghadapi berbagai hambatan dalam knowledge sharing harus dilakukan agar organisasi mampu membangun dan memperluas networknya. Dengan adanya *knowledge sharing* yang efektif maka organisasi akan memiliki daya saing yang baik dan menjadi sulit ditiru oleh para kompetitornya. Strategi yangd apat dilakukan untuk meminimalisir hambatan adalah dengan mengidentifikasi berbagai hambatan potensial yang muncul dan menganalisis gap yang ada dalam organisasi.

2.1.1.5 Manfaat Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

1. Menciptakan kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya.
2. Menciptakan kecepatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh atau mempelajari pengetahuan baru.
3. Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesiannya tidak lagi dimulai dari nol.
4. Menyelesaikan maslah dengan memanfaatkan metode yang sudah terbukti efektif di unit atau di tempat lain (sehingga mencegah *reinventing the wheel*)
5. Menyediakan bahan dasar bagi inovasi berupa pengetahuan yang bervariasi dan multiperspektif.

2.1.2 Kemampuan Kerja (X2)

Robbins (2008:57) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankantugas pekerjaannya”.

“Kemampuan adalah sebuah trait (bawaan atau dipelajari) yang mengijinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Kemampuan adalah kapasitas individu yang berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental

dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan merupakan sifat biologikal dan yang bisa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik yang bersifat fisik, maupun mental". (Gibson et. Al, 2011:127).

Robbins dan Judge (2008:57) menjelaskan bahwa "kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan ". "Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik" (Ivancevich, Konopaske dan Matteson, 2007:85). Jadi dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas atau bakat seseorang untuk melakukan beragam tugas mental atau fisik dalam suatu pekerjaan

Robbins (2015:35-37) mengemukakan bahwa "kemampuan (ability) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan".

Menurut Stoner (2009:118) bahwa" kemampuan itu dapat dan harus diajarkan . karena itu dalam peningkatan sumber daya manusia ,peranan ilmu dan teknologi sebagai salah satu instrumen pembangunan dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai organisasi, sangat di butuhkan tenaga-tenaga yang memiliki kemampuan di bidang tugas masing-masing".

Berdasarkan Uraian diatas bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seseorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan kerja yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada .Jika seorang karyawan bekerja dengan setengah mati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanan tugas yang dibebankan.

2.1.2.1 Indikator Kemampuan Kerja Menurut Robins Dan Judge (2007:51)

1. Memahami cakupan bidang tugas.
2. Memahami perintah pemimpin.
3. Mengatasi hambatan dalam pekerjaan.

4. Cekatan dalam bekerja.
5. Terampil dalam bekerja.
6. Memiliki stamina yang cukup.

2.1.2.2 Macam-Macam Kemampuan Kerja

1. Kemampuan intelektual Kemampuan intelektual adalah Kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok", (Robbins, 2008:67).
2. Kemampuan Fisik Robbins (2008:61) menjelaskan bahwa Kemampuan fisik merupakan kemampuanindividu dalammenyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Handoko dalam Binardi (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1. Faktor pendidikan formal
2. Faktor pelatihan
3. Faktor pengalaman kerja

2.1.2.4 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang

tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik.Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja.

2.1.3 KINERJA KARYAWAN (Y)

Menurut Sedarmayanti (2011:260):

" Kinerja merupakan terjemaahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan , dimana hasil kerja tersebut menunjukkan bukti adanya secara konkrit dan dapat diukur / dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan".

Mangkunegara (2013) : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya".

Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa "kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut".

Menurut Marwansyah (2010:228) mendefinisikan "kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)".

Menurut Mathis (Laksana, 2014), mendefinisikan "Kinerja Karyawan sebagai berikut Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi

kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif".

Jadi kesimpulannya kinerja Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode tertentu.

2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006 :378) indikator kinerja adalah :

a. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
b. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
d. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menetukan kinerja karyawan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rahmatullah (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemempuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, atitude, personality dan pembelajaran.

3. Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan job design.

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009 : 9) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor–faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai.

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor–faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor–faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan, sementara itu faktor–faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, jadi dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi faktor – faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya makin rendah faktor – faktor tersebut makin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor–faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanaan pekerjaan, serta sistem manajemen dan motivasi. Oleh karena itu manajemen harus 11 menciptakan budaya kerja dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3.4 Standar Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2010:203) Standar kinerja yang baik memiliki kriteria:

1. Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
2. Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup
3. Dapat diterapkan; sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
4. Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operesi keseluruhan fungsi organisasi.
5. Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
6. Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalhan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
7. Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.
8. Stabil: harus memiliki jangka awaktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukakn.
9. Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
10. Legitimasi: secara resmi disetujui.

2.1.3.5 Aspek-Aspek Standar Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Mangkunergara (2009:17), aspek-aspek yang dinilai kinerja adalah sebagai berikut:

a. .Kesetiaan
b. Hasil kerja
c. Kejujuran

d. Kedisiplinan
e. Kerjasama
f. Kepemimpinan
g. Kreativitas
h. Kepribadian
i. Kecakapan
j. Tanggung jawab

2.1.4 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 2.1

Hasil Penlitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Referensi	Judul Penelitian Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ketut Muliharta (2015)	Pengaruh kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada tahun 2014.	Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda, maka dapat diambil suatu justifikasi bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukan oleh Mangkunegara (2005:13) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, yaitu kemampuan pegawai secara psikologis	Peneliti terdahulu dan peneliti sekarang menggunakan variabel Kemampuan kerja sebagai variabel yang diteliti	Peneliti sekarang Mengambil metode populasi dan sampel di Dinas Perumahan dan Permukiman

			terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).		
2	Oktafia Kontu1 Peggy Mekel2 Silcyljeova Moniharapon3 ISSN 2303 Vol.3 No.1 Maret 2015,	Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado	Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa kemampuan kerja, tidak berpengaruh secara siginifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Manado, artinya Dinas Sosial Kota Manado harus lebih memperhatikan kemampuan kerja pegawai sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih baik. Agar dapat menciptakan kinerja yang lebih baik kita perlu meningkatkan produktifitas seperti pegawai harus menguasai semua keterampilan yang diperlukan dalam organisasi . Risqon dan Purwadi (2012) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Peneliti sebelumnya dan peneliti sekarang sama sama menggunakan variabel Kemampuan Kerja	Penelitian sekarang hanya menggunakan varibel kemampuan kerja .
3	Kiki Rindy Arini Mochammad Djudi Mukzam Ika Ruhana (Mei 2015)	PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan	Berdasarkan hasil pengujian analisis Linier Berganda diperoleh hasil sebesar 0,436. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif/searah terhadap Kinerja Karyawan sebesar	Untuk variabel Y nya sama sama meneliti tentang Kinerja Karyawan	Peneliti sebelumnya meneliti di pt perkebunan nusantara sedangkan peneliti

		Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	0,436. Apabila kemampuan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.		sekarang melakukan penelitian di Dinas Perumahan dan Permukiman.
4	DANANG FIRMANSYAH januari 2014	Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi	Berdasarkan hasil penelitian didapat hasil koefisien *estimate* sebesar 0,842014 yang bertanda positif dan nilai tstatistik sebesar 27,542057 yang lebih besar dari 1,96 yang menyatakan berbagi pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk,. Ini berarti semakin tinggi berbagi pengetahuan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dilihat dari besarnya pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan sebesar 81,72%.	Peneliti sekarang sama sama meneliti tentang Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing)	Peneliti tidak meneliti tentang kinerja karyawan melalui inovasi
5	Yunikewaty *ISSN 2039-2117 (online) May 2017*	The Effect of Training and Ability on the Performance of Employee at Disaster Management	Implikasi Hasil Penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kemampuan secara langsung	Peneliti sebelumnya dan sekarang sama sama	Peneliti sebelumnya melakukan penelitian di

		Bureau of Central Kalimantan Province	mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, Penanggulangan Bencana Biro Provinsi Kalimantan Tengah perlu melibatkan karyawannya dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusat Biro Manajemen Bencana.	meneliti tentang Kinerja Karyawan	kalimantan dan peneliti sekaranag melakukan penelitian di Bandung
6	Deny Bagus Ristanto ISSN 2303-1174 (Juni 2017)	Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara)	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu, hal ini dibuktikan pada uji hipotesa yang memberikan nilai nilai t statistik (2,098) yang lebih besar dari t tabel (1,96) pada tingkat kesalahan 5% dan probabilitas kurang dari 5%. *knowledge sharing* berpengaruh positif dan rendah terhadap kinerja individu ***(Hipotesis ketiga diterima)***. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu adanya hubungan positif antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan, selain itu *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Aulia, 2016).	Peneliti sebelumnya dan peneliti sekarang menggunaka n variabel penelitian Berbagi pengetahuan	Peneliti sebelumnya meneliti karyawan di pt PLN dan peneliti sekarang meneliti karyawan di Dinas perumahan dan permukiman .
7	Wasim Ul	Knowledge	Efek langsung	Peneliti	Tempat

	Rehman, Muhammad Ilyas And Nabila Asghar*	Sharing, Knowledge Management Strategy And Performance	variabel independen terhadap ketergantungan variabel dan pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui mediasi variabel diperiksa. Tabel 5 menyajikan efek langsung variabel independen (yaitu praktik KS yang eksplisit dan diam-diam) di variabel dependen (yaitu kinerja keseluruhan), yang secara statistik REHMAN et al .: Berbagi Pengetahuan, KMS dan Kinerja 187 signifikan pada (p <0,001)	sebelumnya dan peneliti sekarang menggunakan variabel penelitian Berbagi pengetahuan	penelitian
8	Dr. Mohammad Hossein Moshref Javadi ISSN 2162-3058 2012, Vol. 2, No. 1	Effect of Motivation and Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee's Performance	berbagi pengetahuan memiliki efek yang signifikan. Kedua hipotesis adalah tentang pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan. Menurut hasil pada Tabel 2, hipotesis kedua sebagai hipotesis pertama di level 5 kesalahan persen dengan signifikan 95 persen telah dikonfirmasi. Efek Koefisien ini dua variabel adalah 0,23, yang berarti pada tingkat kesalahan 5 persen adalah signifikan	Peneliti sekarang dan peneliti sebelumnya menggunakan variabel penelitian knowledge Sharing	Peneliti sebelumnya menggunakan variabel motivasi peneliti sekarang tidak menggunakan varibael motivasi.

9	Diah Ayu Kristiani1 Dr. Ari Pradhanawati, M.S2 Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si3 2013	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, kemampuan dan motivasi kerja semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,535 atau 53,5%. Hal ini berarti 53,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya (100% - 53,5% = 46,5%) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor kemampuan dan motivasi kerja. Nilai korelasi bergandanya 0,732 menunjukkan hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau	Penelitian sekarang dan sebelumnya menggunakn variabel penelitian kemampuan kerja	Penelitian sebelumnya terdapat pengaruh simultan peneliti sekarang terdapat pengaruh parsial

			menurun pada kemampuan kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang besar. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tersebut telah sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Arozi (2011:175) menyatakan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP IV Semarang.		
10	Mochammad Asegaff Wasitowati	*Knowledge Sharing* Sebagai Sumber Inovasi Dan Kinerja Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Sektor Batik	. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa *explicit knowledge sharing* berpengaruh signifikan pada kinerja organisasi (Allameh, 2014) dan *tacit knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Allameh, 2014, Azadehdel, 2013; Ngah, 2009) metode : sampel: 145 Responden Metode : *Purposive Sampling*	Peneliti senelum dan sekarang menggunakan variabel berbagi pengetahuan	Metode populasi dan sampel

2.2 Kerangka Pemikiran

Karyawan yang memberikan potensi optimal terhadap organisasi, merupakan dambaan setiap organisasi, karena tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Tetapi tidak semua organisasi dapat mempunyai karyawan yang memberikan potensinya secara optimal kepada organisasinya, tanpa adanya cara yang dapat mendorongan untuk mewujudkannya.

Berbagi pengetahuan adalah satu cara yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih memahami pekerjaan yang dilakukan pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. oleh karena itu karyawan akan terdorong untuk mau bekerja giat dan bekerja lebih optimal.

Sudah banyak diketahui bahwa setiap organisasi baik yang bergerak di dalam perusahaan pasti memanfaatkan sumber daya manusia dalam pengelolaannya, mulai tahap awal sampai tahap akhir. Untuk itu organisasi dalam pemenfaatan sumber daya manusia harus mempertimbangkan kemampuan kerja karyawan agar didalam pelaksanaan kegiatannya tidak mengalami hambatan - hambatan yang dapat menjadi permasalahan yang imbasnya dapat menghambat kegiatan didalam organisasi.

Keinginan yang ada pada individu akan memberikan dampak langsung terhadap keberadaannya didalam organisasi, terwujudnya kemampuan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai yang akan meningkat, hal ini disebabkan keinginan yang ada dalam individu karyawan dapat teratasi dengan Berbagi pengetahuan yang dapat menimbulkan kemampuan kerja untuk lebih memaksimalkan kinerja agar meningkat.

2.2.1 Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan /Variabel X1 Ke Y

Pengetahuan yang didapat individu dalam organisasi akan bertambah dengan adanya *knowledge sharing.* Mangkunegara (2009:67) mengemukakan

bahwa (*knowledge and skill*) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Knowledge* atau pengetahuan sangat penting bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugas, karena dengan tertanamnya pengetahuan pada setiap karyawan, maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diharapkan organisasi, sehingga akanberdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Keterkaitan antara *knowledge* dan kompetensi individu yang dimiliki karyawan juga sangat penting bagi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Selama beberapa dekade terakhir, kompetensi individu sering digunakan untuk dasar penilaian kinerja karyawan (Zaim *et al.,* 2013:70). berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut.

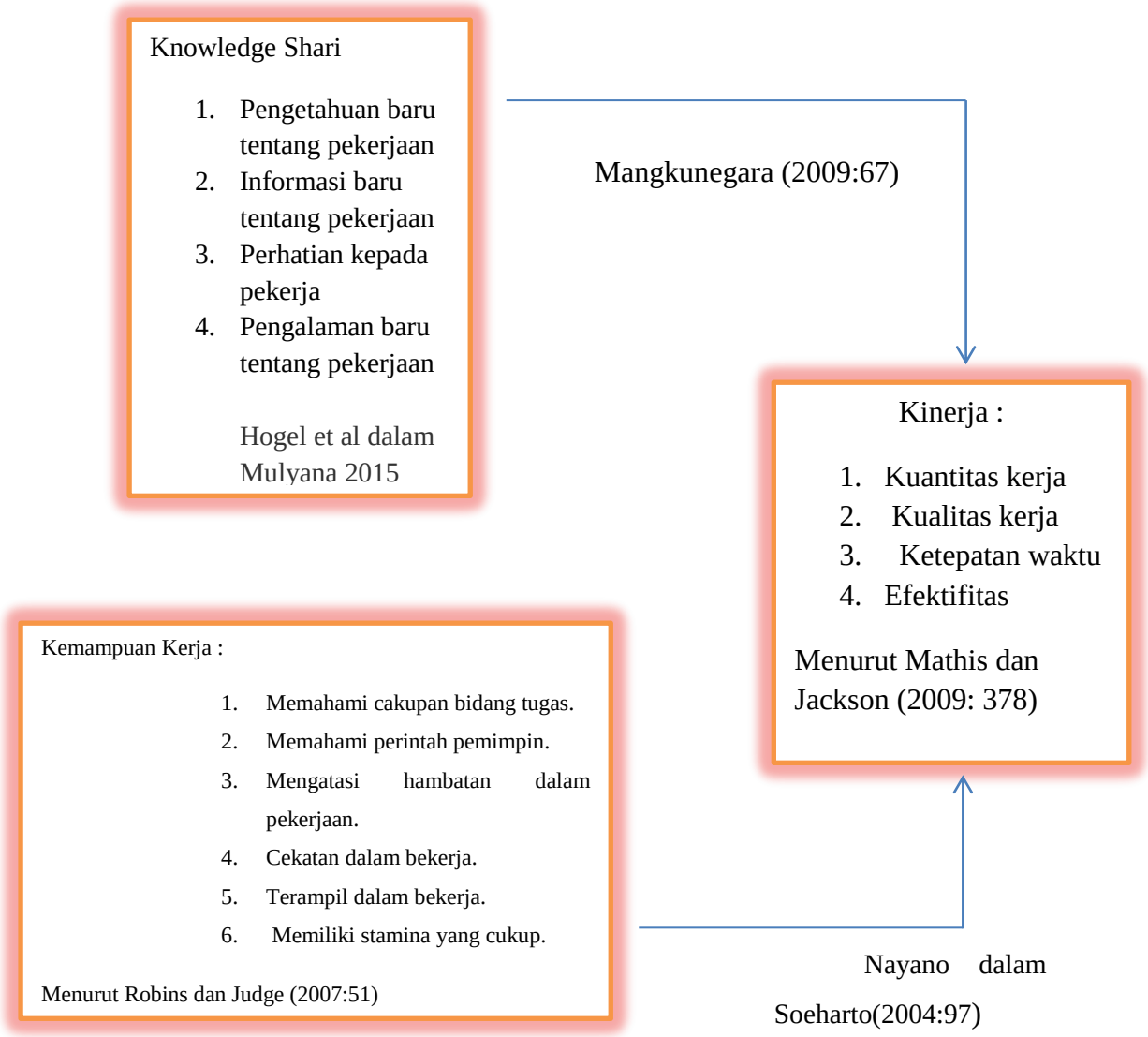
Dalam penelitian Triana *et al* (2016) hasilnya menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0,392 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Kemudian hasil dari t hitung 3.313 lebih besar dari t tabel 2.000 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bawa, jika semakin baik *knowledge sharing* yang terjadi diantara karyawan maka berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan /Variabel X2 Ke Y

Kemampuan mempunyai keterkaitan yang kuat dengan kinerja individu atau personel dalam perusahaan ataupun instansi. Sebagaimana juga dikutip oleh Mangkunegara (2007:67) dan Darmawan (2007:95) me-nyebutkan

bahwa kinerja individu ditentukan dua faktor salah satunya adalah kemampuan (ability) individu. Kemampuan dibentuk dari faktor pengetahuan dan ket-rampilan yang dimiliki oleh individu. Pengetahuan terkait dengan pemahaman akan konsep-konsep abstrak dan berkaitan dengan latar belakang pendidikan seseorang.

Kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Saat kemampuan kerja karyawan mengalami penurunan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan Kesimpulan dari penjelasan mengenai hasil analisis Linier Berganda, uji t penelitian ini dan uji penelitian terdahulu bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada penjelasan Nayano dalam Soeharto (2004:97) yaitu "apabila karyawan memiliki kemampuan pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat keinginan (kemauan), maka akan mampu mendorong kinerjanya". Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa karyawan tanggap dalam mengerjakan pekerjaannya. Saat karyawan tanggap dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankannya, maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan. Sehingga pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2002:39), dalam bukunya yang berjudul " Metode Penelitian Administrasi" hipotesis penelitian adalah :

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H1 :Berbagi Pengetahuan pada Karyawan belum Cukup baik, Kemampuan Kerja dan Kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat belum cukup baik.

H2 :Berbagi Pengetahuan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.

H3 :Kemampuan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.