BAB II

PEMBAHASAN

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Definisi Manajemen Pengetahuan/ *Variabel Independen* (X1)

Menurut David Gurteen (2012) berpendpat 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 Rigby (2009) berpendpat bahwa :

*"*Manajemen Pengetahuan mengembangkan sistem dan proses untuk mendapatkan dan berbagi aset kepandaian. Ini meningkatkan generasi berdasarkan kegunaan, dapat dipertanggungjawabkan, dan informasi penuh arti, dan mencari agar meningkatkan kedua hal, individu serta kelompok belajar. Selain itu dapat memaksimalkan nilai dari sebuah dasar kepandaian organisasi melewati fungsi berbeda dan lokasi berbeda".

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".

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.

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 memlalui 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, dibagi, dan dikomunikasikan.

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

Menurut Jurnal Yunita Lidya Kandou1, Victor P. K. Lengkong2, Greis Sendow (2016:152) Knowledge management : serangkaian proses penciptaan nilai dengan menggunakan knowledgebased assets. Indikatornya yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan karyawan dengan organisasi.

Dari Indikator jurnal diatas dapat disimpulakan bahwa peneliti memilih People, Dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan, hubungan karyawan dengan organisasi untuk indikator penelitian

2.1.2 Pengertian Keterampilan atau *Variabel Independen* (X2)

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 Lian (2013) keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Sedangkan menurut Murbijanto (2013) berpendapat bahwa:

“menjelaskan bahwa Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Keterampilan *(Skill)* Kesanggupan, Kecakapan, Cekatan dalam melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2.1.2.1 Keterampilan Personal

Menurut David A. Whetten dan Kim S Cameron (2014) Keterampilan Personal dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Mengembangkan Kesadaran Diri

   Mengembangkan kesadaran diri merupakan proses seumur hidup. Diperlukan minat yang besar untuk mempelajari sebanyak mungkin tentang diri kita, sehingga memudahkan kita untuk menjaga kendali diri dalam membangun hubungan dengan orang lain. Semakin besar pemahaman kita atas diri kita sendiri akan menjadi modal dasar bagi rencana pengembangan kualitas pribadi seseorang menjadi orang yang luar biasa.

2. Manajemen Stres Personal

   Manajemen Stres dan waktu merupakan salah satu manajemen keterampilan yang paling penting, tetapi sering diabaikan dan manusia dapat dengan efektif menyingkirkan stress yang berbahaya. Satu cara

dengan “mendukung “ Lingkungan, bukannya semata-mata “bereaksi” terhadap lingkungan. Yaitu individu dapat secara aktif berupaya menciptakan kondisi lingkungan yang lebih menyenangkan untuk bekerja dan hidup. Dengan melakukannya mereka dapat secara rasional dan sistematis menyingkirkan pemicu stress.

3. Pemecah Masalah secara Inovasi dan Kreatif

   Ada dua macam pemecahan masalah analitis dan kreatif yang dijabarkan. Manajer yang efektif mampu memecahkan masalah secara analitis dan kreatif.

   Pertama yang dibahas adalah pemecahan masalah secara analitis yakni pemecahan masalah yang sering kali digunakan para manajer setiap harinya, kemudian pemecahan masalah secara kreatif, yakni cara pemecahan masalah yang lebih jarang dilakukan.

2.1.2.2 Indikator Keterampilan

Robert L katz yang dikutip oleh Ulber silalahi (2008;56), mengidentifikasikan tipe-tipe dasar keterampilan ,yaitu :

1. Keterampilan Teknik (technical skills)

   Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik ,alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan Administratif

   Keterampilan administartif merupakan kemampuan untuk megurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3. Keterampilan Hubungan Manusia

   Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain ,sebagai individu atau dalam kelompok 17 .kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik , memahami orang lain ,memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja ,naik secara individual atau kelompok.

4. Keterampilan konseptual

   Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintergrasi semua kepentingan kepentingan dan aktifitas -aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan ,menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan ,memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain , dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan

pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5. Keterampialn Diagnostik

   Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakekat dan *circumtances* dari suatu kondisi-kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat 18 dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur , observasi dan fakta-fakta.

Menurut Robbins (2000:494-495) pada dasarnya ketrampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

a) Basic literacy skill.
b) Technical skill.
c) Interpersonal skill.
d) Problem solving.

Beberapa kriteria keterampilan yang dapat dianalisis antara lain:

a) Keterampilan dalam berkomunikasi.
b) Keterampilan produksi.
c) Keterampilan dalam keuangan.

Dari Indikator jurnal diatas dapat disimpulakan bahwa peneliti memilih *Technical skill, Human skill, Coceptual skill* untuk indikator penelitian.

2.1.3 Pengertian Sikap *atau Variabel Independen* (X3)

Menurut John H. Harvey dalam Abu Ahmadi (2009:150) mendefinisikan "Sikap adalah kesiapan merespon secara konsisten dalam bentuk positif atau negatif terhadap objek atau situasi".

Sedangkan Berkowitz dalam Saifuddin Azwar (2013:5) menyatakan bahwa "sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau memihak (*unfavorable*) pada 12 objek tersebut".

Pendapat lain tentang sikap juga dikemukakan oleh Lapierre 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 stimuli sosial yang telah terkondisikan".

Jadi dapat disimpulkan bahwa Sikap dalah 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.

2.1.3.1 Komponen Pembentuk Sikap

Berkaitan dengan komponen sikap, Walgito (2001) mengemukakan bahwa: Sikap mengandung tiga komponen yang membentuk struktur sikap. Ketiga komponen itu adalah komponen kognitif, afektif dan konatif dengan uraian sebagai berikut:

1. Aspek Kognitif

   Aspek yang berhubungan dengan gejala yang mengenai pikiran yang merupakan pengolahan, pengalaman dan keyakinan serta harapan-harapan individu tentang obyek atau sekelompok obyek.

2. Aspek Afektif

   Aspek yang merupakan suatu proses yang menyangkut perasaan-perasaan tertentu seperti ketakutan, kedengkian, simpati, antipasti dan sebagainya yang ditujukan pada obyekobyek tertentu.

3. Aspek Konatif

   Suatu aspek yang berwujud suatu proses tendensi atau kecenderungan untuk berbuat sesuatu pada obyek. Itulah 3 (tiga) aspek pokok yang ada dalam *attitude* atau sikap yang dapat kita lihat dalam buku psikologi sosial karangan Ahmadi.

Penjelasan di atas relevan dengan pendapat Robbins (2007) yang menyatakan bahwa sikap terbentuk dari tiga komponen (aspek) yaitu aspek evaluasi (komponen kognisi) dan perasaan yang kuat (komponen afektif) yang akan membimbing pada suatu tingkah laku (komponen kecenderungan untuk berbuat).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap

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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Media Massa

   Dalam pemberitaan surat kabar maupun radio atau media komunikasi lainnya, berita yang seharusnya faktual disampaikan secara obyektif berpengaruh terhadap sikap konsumennya.

5. 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.

6. Faktor Emosional

   Kadang kala, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari emosi yang berfungsi sebagai sebagai semacam penyaluran frustasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego.

2.1.3.3 Indikator Sikap

Menurut Yunita Lidya Kandou (2016) cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Indikator : berpikir fleksibel dan bebas dalam berpikir, kebebasan dalam berekspresi, sangat berminat terhadap aktivitas kreatif, kepercayaan pada gagasan sendiri, dan Keterlibatan dalam tugas.

2.1.4 Pengertian Kinerja Pegawai atau *Variabel Dependent* (Y)

Moeheriono (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau 18 *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Edy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

> “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses” (Nurlaila, 2010:71).

Jadi kesimpulananya bahwa kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

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 kekurangan nya 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 dilaksankan 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 pekerjaaan setiap pekerja yang menunjukkan kelebihan atau kekurangannya. Pencatatan ini dilakukan selama periode penilaian kinerja. 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 efekif saja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.4.2 Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

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

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
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 karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 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 Penelitian terdahulu

No.	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispora) manado Indri Tolo, Jantje L. Sepang Lucky, O.H Dotulong (2016)	1. Keterampilan Kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. 2. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado. 4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan	Jurnal yang dibahas berlokasi di Bali sedangkan penulis Bandung	Sama-sama Mengenai Keterampilan Kerja dan kinerja Pegawai

No.	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		5. terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado. **Metode Penelitian :** **a.** Analisis Statistik deskriptif **b.** Analisis Regresi Linear Berganda **c.** Observasi Kuesioner **Sampel Penelitian :** Populasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado, dengan total pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado yaitu sebanyak PNS 27 orang dan Honorer 13 orang.		
2.	Pengaruh sikap kerja, usia, dan masa kerja terhadap keluhan low back pain Hanif Riningrum, Evi Widowati (2016)	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 keluhanlow back pain. Variabel yang tidak	Jurnal yang dibahas berlokasi di Semarang sedangkan penulis di Bandung	Sama-sama Sikap Kerjadan kinerja karyawan

No.	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		berhubungan adalah usia (p=0,554). Selain itu, terdapat pengaruh sikap kerja (ρ=0,005dengannilai koefisien 3,100) dan masa kerja (ρ=0,038dengannilai koefisien 2,461) terhadapkeluhan 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. **Metode Penelitian:** - *Explanatory research* - *cross sectional* - *purposive sampling* - Wawancara dan Observasi **Sampel Penelitian:** Populasi pada penelitian ini berjumlah 71 pekerja dengan sampel berjumlah 42 pekerja.		
3.	Pengaruh tingkat pendidikan, sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt. wahana sumber lestari samarinda	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda, ditemukan bahwa sikap kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan artinya untuk hipotesis kedua yang diajukan pada	Jurnal yang dibahas berlokasi di Samarinda sedangkan penulis di Bandung	Menggunakan Variable Sikap Kerja Sama menggunakan

No.	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Kusma Maringan, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria (2016)	penelitian ini di terima. Karena karyawan pada perusahaan memiliki sikap kerja yang baik dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan dan selalu bekerja dengan semangat, hasil pekerjaan selalu memuasakan, tidak pernah mengeluh dan putus asa ketika mendapatkan kesulitan. Sehingga variabel sikap kerja merupakan bagian dari variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. **Metode Penelitian:** - Kuantitatif - Model regresi linier berganda - Uji T - Sensus - Observasi Kuesioner dan wawancara **Sampel Penelitian:** Populasinya sebanyak 70 orang.		
4.	Pengaruh knowledge management, skill dan attitude terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. bank sulutgo kantor pusat di manado)	Skill secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo Manado. Attitude secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo Manado.	Jurnal yang dibahas berlokasi di Manado sedangkan penulis di Bandung	Menggunakan Variable Sikap Kerja,Kerampilan Kerja dan Kinerja. menggunakan observasi,wawancara dan

No.	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Yunita Lidya Kandou,Victor P. K. Lengkong,Greis Sendow (2016)	**Metode Penelitian:** Metode Penelitian Lapangan - Observasi, Kuesioner dan Wawancara Analisis Regresi Linear Berganda **Sampel Penelitian:** - Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank SulutGo sebanyak 298 responden - Sampelnya Sebanyak 75		kuesioner.
5.	Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso Famella, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Ana Mufidah (2015)	Keterampilan kerja, pengalaman kerja dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Hal ini membuktikan bahwa keterampilan kerja yang sesuai dengan penempatan kerja, pengalaman kerja yang diterapkan pada saat proses kerja berlangsung, dan sikap kerja yang terjaga maka akan meningkatkan kinerja karyawan , Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Hal ini membuktikan bahwa keterampilan kerja yang disesuaikan dengan penempatan	Jurnal yang dibahas berlokasi di Kabupaten Bondowoso sedangkan penulis di Bandung	Menggunakan Variable Sikap Kerja,Kerampilan Kerja dan Kinerja. menggunakan observasi,wawancara dan kuesioner dan Analisis Regresi Linear Berganda.

No.	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		kerja yang tepat maka akan meningkatkan kinerja karyawan **Metode Penelitian:** - Kuesioner dan Wawancara - Analisis Regresi Linear Berganda **Sampel Penelitian:** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 45 karyawan		
6.	*The effect of Employee Work Related Attitudes on Employee Job Performance: A Study of Tertiary and Vocational Education Sector in Sri Lanka* *H.A.H Hettiararchchi, S.M.D.Y Jayarathna* (2014)	*Organizations in the technical education and vocational training sector would be benefited from this study. They can use this research to enhance the performance of the employees of tertiary and vocational education of government sector in Sri Lanka and thereby to increase the performance of the entire organization through the new insight that provides in the research to shape the employee job attitudes towards more positive ones. As a result, this research study would provide new insight and new knowledge regarding employee job attitudes and job performance. This is very important in this knowledge based society, because knowledge gives power. Further, by considering the above facts, it can identify that this research would accommodate organizations in vocational*	Jurnal yang dibahas berlokasi di Sri Langka sedangkan penulis di Bandung	Menggunakan Variable Sikap Kerja, dan Kinerja. menggunakan observasi,wawancara dan kuesioner dan Analisis Regresi Linear Berganda.

No.	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		education sector to build a workforce with right set of work attitudes ***Metode Penelitian:*** - *Regresion Analysis* - *Univariate Analysis* - *Quisonare* ***Sampel Penelitian:*** - *Data was collected from the 323 employees of the technical education and vocational training of government sector in Sri Lanka.*		
7.	*Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction* Aries Susanty, Rizqi Miradipta (2013)	*This study revealed that organizational commitment was the important factor to get more attention from the management of PT. Intech because organizational commitment give a significant effect to increase employee's job performance and job satisfaction. Based on this finding, the executive of a company must try to recognize and implement such strategies which help to increase organizational commitment of the employees. Executives can instill organizational commitment in employees by stimulating employees and rewarding both quality performance and company loyalty, and creating a desirable corporate goal, values, and*	Jurnal yang dibahas berlokasi di PT. Intech. Research sedangkan penulis di bandung	Sama-sama membahas Sikap dan Kinerja Karyawan Dan Menggunakan kuesioner

No.	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		culture. Employees tend to have higher levels of commitment when there is a strong match between their personal values and goals and those of the organization. An employee who believes in, accepts, and internalizes the company goals is more likely to be committed to the organization than someone with conflicting values or goals. **Metode Penelitian:** - *Validity and Reliability Test* - *Quisoare* **Sampel Penelitian :** *200 Employees*		
8.	*The effects of flexibility in employee skills, employee behaviors, and hr practices on firm performance* *Mahazril 'Aini Yaacob(2011)*	*valuable assets. Thus, these valuable assets need to be retained, maintained and preserved in order to ensure they will last long and be loyal to the local council by maximizing their job satisfaction. The study found that both independent variables tested in this study showed positive significant relationship with job satisfaction. Thus, the demand and needs of the employees must be taken into account as the main priority to make sure that all possible*	Jurnal yang dibahas berlokasi di Local Governmentss edangkan penulis di bandung	Sama-sama membahas Sikap dan Kinerja Karyawan Dan Menggunakan kuesioner

No.	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		problems and weaknesses of the personnel system can be reduced and eliminated. **Metode Penelitian:** - Metode kuantitatif - Kuesioner **Sampel Penelitian:** *50 respondents*		
9.	*Influence of managerial skills on performance of departmental heads in public secondary schools: a survey of kisii central sub-county George Mogambi Onchoke (2011)*	*Leadership skills were identified to be crucial in enhancing the performance of HODs at secondary schools as data revealed. These findings also concurred with white (2000) who argued that HOD leadership was situational and that they should demonstrate a range of different leadership skills appropriate to particular demands and different circumstances.* Metode Peneitian: - *Sampling Design* - *Quisonare* - *Quantitative* Sampel Penelitian: *30 Employees*	Jurnal yang dibahas berlokasi di Malaysia sedangkan penulis di Bandung	Sama Membahas tentang Sikap Kerja
10.	Pengaruh sikap kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap	1. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen	Jurnal yang dibahas berlokasi di Pasuruan	Sama-sama membahas Sikap dan kinerja

No.	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	kinerja karyawan pada pt. patrinsaka gempol – pandaan, pasuruan Mega Sukma Manggarsari (2011)	Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, maka hipotesis teruji kebenarannya. 2. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, maka hipotesis teruji kebenarannya.	sedangkan penulis di Bandung	karyawan dan Menggunakan Kuesioner Wawancara
		Metode Penelitian: - Analisis Regresi Linier Berganda - Kuesioner dan Wawancar Sampel Penelitian 43 Responden		

2.2 Kerangka Pemikiran

Organisasi/Perusahaan harus mampu meningkatkan sebuah Kinerja Pegawai dengan minimal terpenuhinya dan dilaksanakanya aturan pemerintah ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 diantaranya mengatur tentang kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kejra, hubungan kerja, perlindungan, penguahan, kesejahteraan karyawan dan hubungan industrial. Menurut Cascio (2003) “Terdapat empat

indikator dalam penerapan manajemen Pengetahuan yaitu: People, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan,hubungan karyawan dengan organisasi".

Menurut Yuanita lidia kondou (2016:155) Variabel ini merupakan variabel terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini memperkuat penelitianpenelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Efraim (2013) dan Areynthia (2013). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa keterampilan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Berdasarkan permasalahan yang ada mengenai kinerja pegawai sesuai dengan pendapat 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, keterampilan, sikap sehingga mengakibatkan rendahnya Kinerja Pegawai tercapai.

Penelitian tentang bagaimana dan dalam keadaan apa berbagai strategi manajemen pengetahuan menyebabkan hasil yang lebih baik telah memberikan bukti bahwa umumnya mendukung hubungan positif antara manajemen pengetahuan dan kinerja (Yang, 2010).

Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, dengan demikian maka kerangka befikir 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).

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

2.2.1 Hubungan antar Variable

2.2.1.1 Hubungan Manajemen Pengetahuan dengan Kinerja Pegawai

Menurut mochamadardiansyah (2017:4) Dari hasil wawancara dengan pimpinan devisi sumber daya manusia Bank BJB Cabang utama braga bahwa managemen pengetahuan sangat berpengaruh dengan kebutuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau strategi yang dilakukan oleh perusahaan atau pimpinan untuk diarahkan kepada karyawan dan mengoptimalkan kinerja kinerja karyawan untuk mencapai target target yang telah direncanakan oleh perusahaan dari awal dan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi manajemen pengetahuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Bank BJB..

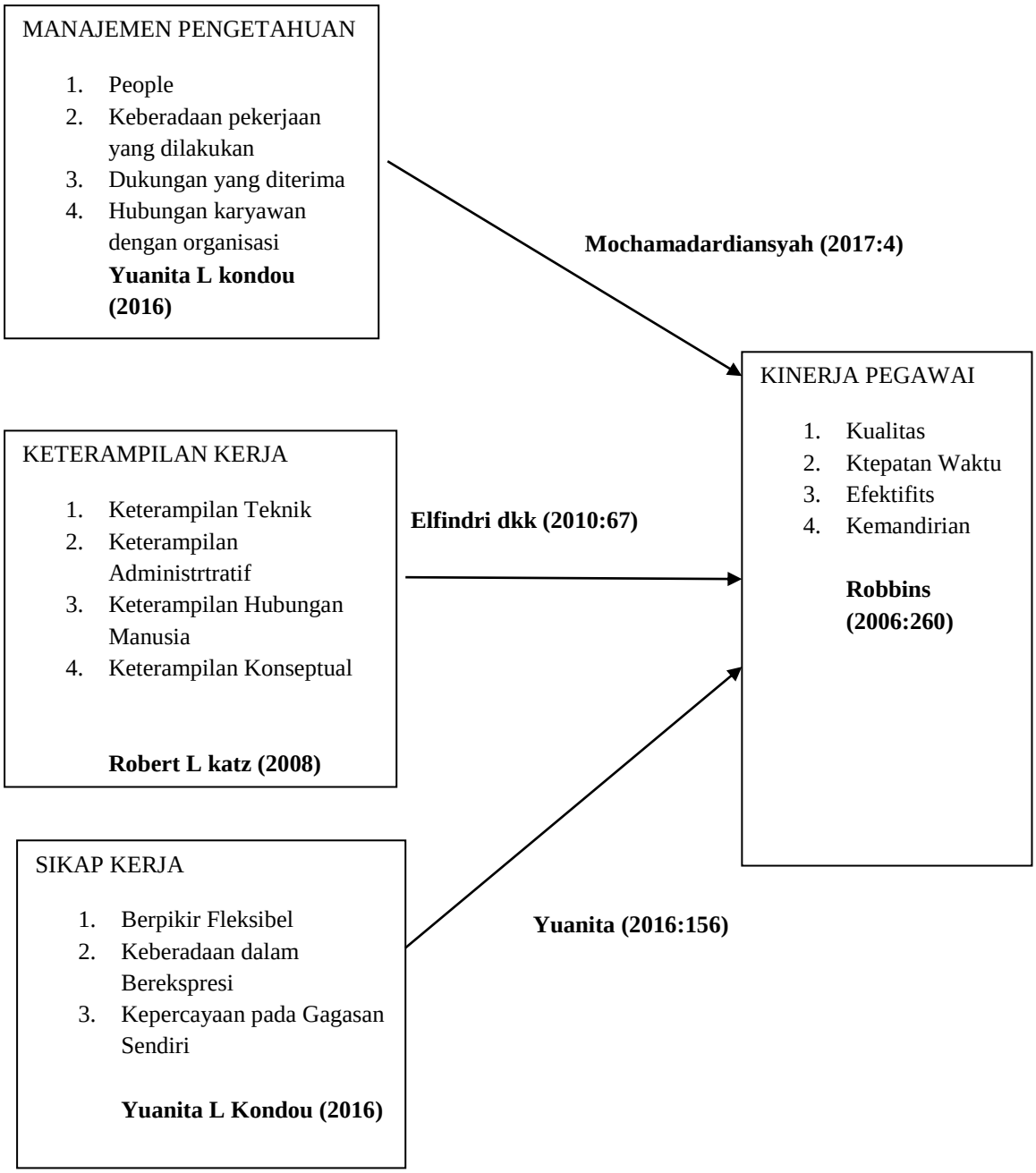
2.2.1.2 Hubungan Keterampilan dengan Kinerja Pegawai

Menurut Elfindri dkk (2010:67) dengan *soft skills* seseorang akan memiliki keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral,

santun, dan keterampilan spiritual". Kenyataan tersebut menjadikan dukungan atas *Soft skill* yang dimiliki karyawan akan mendukung upaya untuk memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja diperusahaan.

2.2.1.3 Hubungan Pengaruh Sikap dengan Kinerja Pegawai.

Menurut Yunita Lidia Kandou (2016:156) bahwa variabel *attitude* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo Manado, dan pengaruhnya adalah positif, Variabel ini merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan 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 Karyawan khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya.



Gambar 2.1 Paradigma Pemikiran

2.3 Hipotesis

Pada kerangka pemikiran di atas, peneliti menemukan sebuah hubungan variable yang akan diuji. Dengan pengujian hipotesis untuk megetahui 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 Sugiono (2014:64) bahwa: "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian" Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan variabel yang akan diuji sebenarnya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Dari kerangka pemikiran teoritis yang diuraikan di sebelumnya, peneiti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Manajemen pengetahuan yang belum sepenuhnya merata, Keterampilan pegawai yang belum sesuai dengan bidang pekerjaan, sikap yang belum berperan aktif, dan kinerja yang masih belum sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi pada dinas perumahan dan permukiman Provinsi Jawa Barat.

H2 : Manajemen Pengetahuan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan permukiman Provinsi Jawa Barat.

H3 : Keterampilan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan permukiman Provinsi Jawa Barat.

H4: Sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan permukiman Provinsi Jawa Barat.