

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian Pustaka ini penulis mengumpulkan data-data yang diperlukan dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel dan sebagainya.

2.1.1 Teori

Teori dalam penelitian kualitatif sering disebut teori lensa (*lens theory*) atau teori perspektif, berfungsi untuk membuat berbagai pertanyaan penelitian, memandu bagaimana mengumpulkan data dan analisis data (Sugiyono, 2018: 360).

Berikut ini terdapat berbagai teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Grand theory

Grand theory merupakan teori besar yang dilahirkan oleh ahli yang telah memiliki reputasi besar dalam penelitian/penulisan ilmiah. Teori ini dikatakan sebagai teori besar (*grand-theory*) karena teori ini mencetuskan peristiwa besar dalam lapangan penelitian/penulisan (Samsu, 2017: 33). Grand theory dalam penelitian ini adalah teori yang digunakan untuk menjelaskan tentang manajemen.

2. Middle Range Theory

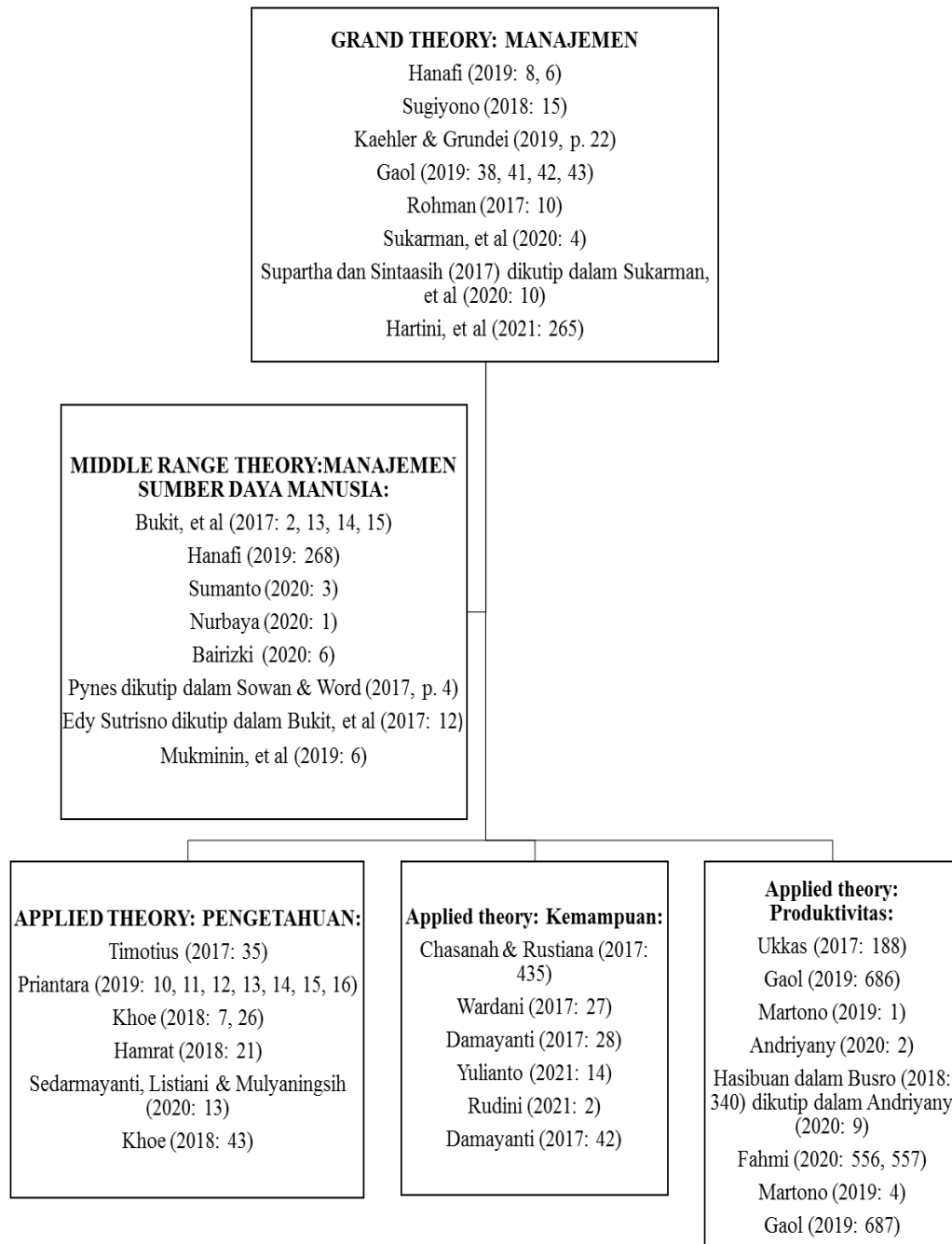
Middle range theory merupakan teori penghubung antara grand theory dengan applied theory. Middle range theory dalam penelitian ini adalah teori yang digunakan untuk menjelaskan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

3. Applied Theory

Applied Theory merupakan teori terkait dengan tema atau isu sentral penelitian.

Applied Theory dalam penelitian ini adalah teori yang digunakan untuk menjelaskan tentang kemampuan, pengetahuan dan produktivitas.

Berikut ini merupakan gambar struktur teori yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1

Diagram Struktur Teori

2.1.2 Pengertian Manajemen

Untuk mengetahui berbagai pendapat ahli tentang manajemen sumber daya manusia dapat di jelaskan pada Tabel 13 berikut ini:

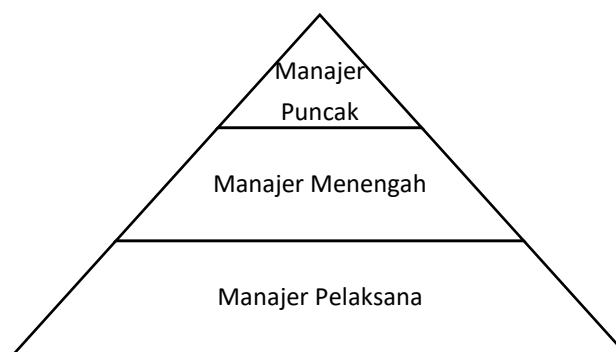
Tabel 1
Pengertian Dari Manajemen

No.	Nama	Pendapat tentang Manajemen
1.	Hanafi	Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi (Hanafi, 2019: 6).
2.	Sugiyono	Manajemen adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengelola sumber daya, baik sumber daya manusia, maupun sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Sugiyono, 2018: 15).
3.	Kaehler & Grundeis	Management is a steering influence on market, production and/or resource operations in an organization and its units that may address both people and non-people issues and is exerted by multiple organizational actors through either anticipatory norm-setting (constitutive or strategic management) or situational intervention (operational management) with the aim of achieving the unit's objectives. To manage a unit is synonymous with "directing" or "leading" it (Kaehler & Grundeis, 2019, p. 22). (Manajemen adalah pengaruh yang mengarahkan pada operasi pasar, produksi dan/atau sumber daya dalam suatu organisasi dan unit-unitnya yang dapat mengatasi masalah orang dan non-orang dan diberikan oleh banyak aktor organisasi melalui penetapan norma antisipatif (manajemen strategis) atau intervensi situasional (operasional manajemen) dengan tujuan mencapai tujuan unit. Mengelola suatu unit identik dengan "mengarahkan" atau "memimpin" itu)
4.	Gaol	Manajemen adalah proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Gaol, 2019: 38).
5.	Rohman	Manajemen merupakan suatu upaya pemberian bimbingan dan pengarahan melalui perencanaan, koordinasi, pengintegrasian, pembagian tugas secara profesional dan proporsional, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Bersama (Rohman, 2017: 10).

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang mandiri, proses kepemimpinan dan pemberian arah terhadap pekerjaan yang terorganisasi dalam kelompok formal, proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Tingkatan Manajemen

Pada umumnya terdapat tiga tingkatan manajemen (Gaol, 2019: 41), Berikut merupakan tiga tingkatan tersebut:



Bagan 1

Tingkatan Manajemen

Sumber: Gaol, 2019: 41

1. Manajer Puncak (*Top Manager*)

Dewan direktur atau direksi termasuk ke dalam manajer puncak yang bertugas mengambil keputusan yang mempengaruhi hampir keseluruhan jalannya organisasi. Manajer puncak harus memiliki kemampuan konseptual yang lebih baik dibandingkan dengan manajer lainnya, kemampuan manusiawi yang sama pada semua tingkatan manajemen, dan kemampuan teknis yang lebih kecil dibandingkan dengan tingkatan manajer lainnya (Gaol, 2019: 42).

2. Manajer Menengah (Middle Manager)

Manajer menengah memiliki tugas untuk mengembangkan rencana operasi serta membuat kesinambungan antara yang dituntut oleh atasannya dengan kemampuan bawahannya. Manajer pada tingkatan ini harus memiliki kemampuan konseptual, kemampuan manusiawi, dan kemampuan teknis yang sama masing-masing persinya (Gaol, 2019: 42).

3. Manajemen Pelaksana (Lower Manager)

Pada tingkatan ini manajemen pelaksana memiliki tugas untuk melaksanakan rencana operasi yang telah dikembangkan oleh pihak manajemen menengah. Manajemen tingkatan ini harus memiliki kemampuan teknis yang lebih besar dibandingkan dengan tingkatan manajemen lainnya, kemampuan manusiawi yang sama pada semua tingkatan manajemen, dan kemampuan konseptual dengan proporsi paling kecil dibandingkan dengan tingkatan manajer di atasnya (Gaol, 2019: 43).

2.1.4 Proses Manajemen

Manajemen memiliki empat kerangka yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Empat kerangka tersebut merupakan kegiatan yang disebut proses manajemen (Hanafi, 2019: 8), berikut ini merupakan penjelasannya:

1. Perencanaan (*Planning*), merupakan kegiatan penentuan tujuan dan bagaimana cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Pengorganisasian (*organizing and staffing*), menurut Hanafi “pengorganisasian merupakan kegiatan mengkoordinir sumber daya, tugas, dan otoritas diantara

anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan cara yang efisien dan efektif” (Hanafi, 2019: 9).

3. Pengarahan (*Leading*), merupakan kegiatan yang dapat memotivasi anggota organisasi agar bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Pengendalian (*Controlling*), merupakan kegiatan memantau dan memperbaiki aktivitas yang sering berjalan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

2.1.5 Perilaku Organisasi

Sukarman et al, mendefinisikan perilaku organisasi sebagai berikut:

perilaku organisasi adalah suatu bidang studi terapan yang mempelajari tingkah laku manusia atau perilaku manusia dalam suatu organisasi, baik manusia dalam kapasitasnya sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok, serta hubungan antara manusia dan variabel yang relevan dengan organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi (Sukarman et al., 2020: 4).

Tujuan mempelajari perilaku organisasi adalah untuk menjelaskan dan memahami bagaimana perilaku organisasi serta menganalisis masalah dan mencari solusi atas masalah tersebut. Perilaku organisasi penting untuk dipelajari karena mau tidak mau banyak masalah dalam organisasi yang membutuhkan pemecahan melalui pendekatan konsep perilaku organisasi (Supartha dan Sintaasih, 2017 dikutip dalam Sukarman et al., 2020: 10).

Terdapat faktor eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Yang termasuk ke dalam faktor eksternal adalah pertumbuhan demografis, sosial dan ekonomi, dan kecenderungan global yang semakin kompetitif. Sedangkan, yang termasuk ke dalam faktor

internal adalah sumber daya internal yang dimiliki organisasi (Hartini et al., 2021:

265). Hartini et al, menyampaikan pendapatnya tentang perilaku organisasi yaitu:

Di dalam praktik perilaku organisasi, komunikasi yang efektif merupakan prasyarat terbinanya kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Walaupun demikian komunikasi akan tetap merupakan persoalan yang besar yang seharusnya dihadapi oleh setiap organisasi (Hartini et al., 2021: 316).

2.1.6 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui berbagai pendapat ahli tentang manajemen sumber daya manusia dapat di jelaskan pada Tabel 14 berikut ini:

Tabel 2
Pengertian Dari Manajemen Sumber Daya Manusia

No.	Nama	Pendapat tentang Manajemen Sumber Daya Manusia
1.	Bukit, Malusa dan Rahmat	Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi (Bukit et al., 2017: 2).
2.	Hanafi	Manajemen sumber daya manusia menjadi fungsi yang semakin penting karena beberapa alasan seperti kompetisi yang semakin tajam. Proses manajemen sumber daya manusia simulasi dari perencanaan SDM, penarikan, seleksi, sosialisasi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi prestasi, promosi, transfer, demosi, serta pemberhentian kerja (Hanafi, 2019: 268).
3.	Sumanto	Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, pengembangan SDM, pemberian kompensasi dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Sumanto, 2020: 3).
4.	Nurbaya	Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan perusahaan (Nurbaya, 2020: 1).

Tabel 14 Lanjutan

5.	Bairizki	Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu yang mempelajari hubungan manusia sebagai aset yang diberdayakan dan dikelola, di mana penerapannya sesuai dengan praktik dan kebijakan yang sesuai dengan prosedur yang telah disepakati serta dijalankan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang memadai (Bairizki, 2020: 6).
6.	Pynes dikutip dalam Word & Sowa	Human resource management is “the design of formal systems in an organization to ensure the effective use of Employee’s knowledge, skills, abilities, and other characteristics (KSAOCs) to accomplish organizational goals” (Pynes dikutip dalam Word & Sowa, 2017, p. 4). (Manajemen sumber daya manusia adalah desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan secara efektif penggunaan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lainnya dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi)
7.	Mukminin, et al	Manajemen sumber daya manusia adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Mukminin et al., 2019: 6).

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang dapat diterapkan untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan/pengarahan dan pengendalian/pengawasan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.7 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya secara tepat untuk organisasi agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien (Bukit et al., 2017: 14).

Terdapat enam tujuan dari manajemen sumber daya manusia (Edy Sutrisno dikutip dalam Bukit et al., 2017: 12), sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM. Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.8 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tantangan yang dialami manajemen sumber daya manusia adalah harus dapat menciptakan komunikasi yang efektif, mengembangkan dan memberikan pelatihan kepada pekerja, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien, dan menyediakan mampu balik pada kinerja pekerja yang didasarkan pada hasil yang telah diperoleh (Bukit et al., 2017: 15).

2.1.9 Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui dan dipelajari di dalam organisasi (Hendrawan, 2019: 4). Manajemen pengetahuan merupakan proses sistematis untuk menemukan, memilih, mengorganisasikan, dan menyajikan informasi dengan cara tertentu sehingga karyawan mampu memanfaatkan dan meningkatkan penguasaan pengetahuan dalam suatu bidang kajian spesifik, untuk selanjutnya mampu menginstitutionalkan pengetahuan yang dimiliki menjadi pengetahuan organisasi (Sedarmayanti, Listiani & Mulyaningsih, 2020: 46).

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan (Knowledge Management) merupakan alat atau sistem yang dapat membantu meningkatkan kemampuan manusia dalam mengelola sampai menerapkan pengetahuan atau berbagai informasi yang diperoleh dari individu atau kelompok.

Konsep manajemen pengetahuan meliputi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi (IT) dalam tujuannya untuk mencapai organisasi

yang semakin baik sehingga mampu memenangkan kompetisi (Hendrawan, 2019: 3).

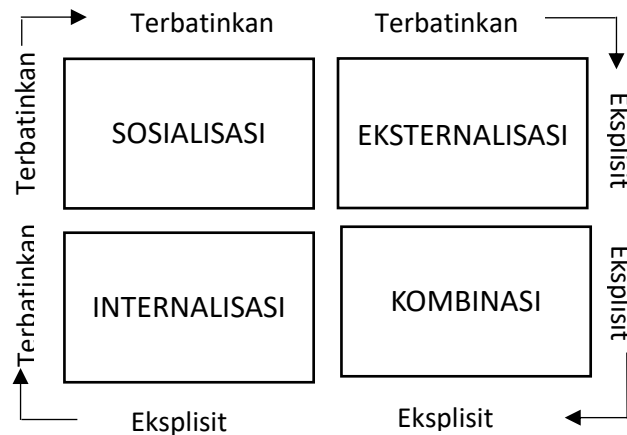
Menurut Timotius (2017: 29) terdapat dua tipe pengetahuan, yaitu pengetahuan implisit (Tacit Knowledge) dan pengetahuan eksplisit (Explicit Knowledge). Pengetahuan implisit (Tacit Knowledge) yaitu pengetahuan yang tak terungkap atau suatu informasi yang dimiliki dan tersimpan di dalam otak manusia yang diperoleh dari pemikiran, pengalaman, kompetensi, komitmen, perbuatan. Sedangkan, pengetahuan eksplisit (Explicit Knowledge) yaitu pengetahuan terungkap atau suatu informasi yang terdapat dan tersimpan di luar otak manusia yang diperoleh dari data, rekaman, dokumen, file, buku, jurnal, dan sebagainya.

Terdapat 3 tahapan dalam siklus manajemen pengetahuan terintegrasi, yaitu: a) menciptakan dan menangkap pengetahuan, b) menyebarkan dan membagikan pengetahuan, c) mengakuisisi (mengumpulkan) dan mengaplikasikan pengetahuan (Khoe, 2018: 43). Khoe berpendapat tentang manajemen pengetahuan bahwa:

 Berbagi pengetahuan merupakan bagian penting bagi peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi. Peningkatan sumber daya manusia tersebut akan dapat memberikan daya ungkit setiap proses efektif dalam organisasi (Khoe, 2018: 2).

Pengetahuan dan pemahaman explicit adalah pengetahuan dan pemahaman yang mudah dituangkan dalam tulisan yang bersifat impersonal, formal. Pengetahuan dan pemahaman jenis ini dapat segera diteruskan dari suatu individu lain secara formal dan sistematis (Nonaka & Takeuchi dikutip dalam Uslima, 2018: 70). Menurut Sedarmayanti, Listiani, Mulyaningsih (2020: 50).

Terdapat empat proses manajemen pengetahuan dalam organisasi yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini :



Gambar 2

Manajemen Pengetahuan Dalam Organisasi

Sumber: Sedarmayanti, Listiani & Mulyaningsih, 2020: 50

- 1) Sosialisasi (Socialization) merupakan proses menciptakan pengetahuan tacit melalui berbagi pengetahuan atau pengalaman secara langsung antara orang yang satu dengan yang lain (one-to-one), sederhananya Socialization merupakan transfer dari tacit knowledge (pengetahuan yang tak terungkap) ke tacit knowledge (pengetahuan yang tak terungkap). Proses ini digunakan untuk menekankan pada pentingnya kegiatan bersama antar sumber pengetahuan dan penerima pengetahuan dalam proses konversi pengetahuan tacit. Proses sosialisasi antar SDM di organisasi salah satunya dilakukan melalui pertemuan tatap muka (rapat, diskusi dan pertemuan bulanan). Melalui pertemuan tatap muka, SDM dapat saling berbagi knowledge dan pengalaman yang dimilikinya sehingga tercipta knowledge baru bagi mereka. Proses sosialisasi juga dapat

dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (training) dengan mengubah tacit knowledge para trainer menjadi tacit knowledge para karyawan.

- 2) Eksternalisasi (Externalization) merupakan proses transfer pengetahuan-pengetahuan tacit yang dimiliki para pekerja kemudian diubah ke dalam bentuk eksplisit, sederhananya Externalization adalah transfer dari tacit knowledge (pengetahuan yang tak terungkap) ke explicit knowledge (pengetahuan yang terungkap). Misalnya, seperti penulisan buku, jurnal dan sebagainya.
- 3) Kombinasi (Combination) adalah transfer dari explicit knowledge (pengetahuan yang tak terungkap) ke explicit knowledge (pengetahuan yang terungkap). Misalnya, seperti merangkum buku, presentasi, membuat laporan.
- 4) Internalisasi (Internalization) merupakan proses berbagi pengetahuan eksplisit berupa dokumen atau modul ke seluruh unit organisasi, dan kemudian berhasil diubah menjadi pengetahuan tacit oleh setiap perorangan untuk dipakai dalam bekerja secara rutin, sederhananya Internalization adalah transfer dari explicit knowledge (pengetahuan yang tak terungkap) ke tacit knowledge (pengetahuan yang terungkap). Misalnya, seperti belajar dari sebuah laporan dan membuat gagasan/ide baru, tenaga pengajar yang memberikan materi dalam suatu pelatihan berdasarkan suatu teori, dan sebagainya.

Fungsi dari aplikasi knowledge management dalam suatu organisasi ada lima (Frappaolo dan Toms dikutip dalam Uslima, 2018: 75-76), yaitu sebagai berikut :

1. Intermediation, adalah peran perantara transfer pengetahuan antara penyedia dan pencari pengetahuan. Peran tersebut mencocokkan kebutuhan pencari pengetahuan dengan sumber pengetahuan secara optimal. Dengan demikian, intermediation menjamin transfer pengetahuan berjalan lebih efisien.
2. Externalization, adalah transfer pengetahuan dari pikiran pemiliknya ke tempat penyimpanan (repository) eksternal, dengan cara seefisien mungkin. Externalization dengan demikian adalah menyediakan sharing pengetahuan.
3. Internalization, adalah pengambilan (extraction) pengetahuan dari tempat penyimpanan eksternal, dan menyaring pengetahuan tersebut untuk disediakan bagi para pencari yang relevan. Pengetahuan harus disajikan bagi pengguna dalam bentuk yang lebih cocok dengan pemahamannya. Maka, fungsi ini mencakup interpretasi dan/atau format ulang penyajian pengetahuan.
4. Cognition, adalah fungsi suatu sistem untuk membuat keputusan yang didasarkan atas ketersediaan pengetahuan. Cognition merupakan penerapan pengetahuan yang telah berubah melalui tiga fungsi terdahulu.
5. Measurement, adalah kegiatan knowledge management untuk mengukur, memetakan dan mengkualifikasi pengetahuan korporat dan kinerja dari solusi knowledge management. fungsi ini mendukung empat fungsi lainnya, untuk mengelola pengetahuan itu sendiri.

Menurut Karl Wiig, tujuan knowledge management dapat dilihat dari tiga perspektif (Karl Wiig dikutip dalam Uslima, 2018: 76), yaitu:

- 1) Business perspective, yakni lebih berfokus kepada mengapa, di mana, dan untuk apa perusahaan harus berinvestasi atau memanfaatkan pengetahuan. Perspektif ini lebih diarahkan kepada alokasi sumber daya, aktivitas kepemimpinan tertentu.
- 2) Management perspective, perspektif ini mengidentifikasi sejumlah aktivitas manajemen yakni berfokus kepada penentuan, pengorganisasian, pengarahan, memfasilitasi, dan memonitor pengetahuan terkait dengan praktik dan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai strategi dan tujuan bisnis yang diinginkan.
- 3) Hand-on operational perspective, yakni berfokus kepada penerapan keahlian untuk menyalurkan explicit knowledge terkait dengan pekerjaan dan tugas-tugas. Perspektif ini mengakui bahwa knowledge management harus juga melakukan pemrosesan pengetahuan.

Misi utama manajemen pengetahuan adalah mengembangkan sistem yang lebih baik dalam menciptakan, menangkap, dan menyebarkan pengetahuan di dalam organisasi (Sedarmayanti, Listiani dan Mulyaningsih (2020: 54). Manfaat manajemen pengetahuan dalam organisasi, menurut Sedarmayanti, Listiani dan Mulyaningsih (2020: 54), yaitu:

- 1) Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan
- 2) Meningkatkan kualitas penanganan pelanggan
- 3) Mempercepat respons terhadap isu bisnis yang penting
- 4) Meningkatkan keterampilan karyawan

- 5) Meningkatkan produktivitas
- 6) Meningkatkan profit
- 7) Meningkatkan berbagai praktik terbaik
- 8) Mengurangi biaya
- 9) Meningkatkan kolaborasi dalam perusahaan
- 10) Cara kerja lebih baik
- 11) Meningkatkan pangsa pasar
- 12) Menciptakan peluang bisnis baru
- 13) Menyempurnakan pengembangan produk baru
- 14) System retensi karyawan lebih baik
- 15) Meningkatkan mutu produk dan layanan

Leonard mengungkapkan sembilan alasan mengapa knowledge management menjadi penting (Leonard dikutip dalam Uslima, 2018: 77), yaitu:

- 1) Untuk melayani pelanggan dengan baik dan tetap pada bisnis,
- 2) Perusahaan harus mengurangi waktu siklus, beroperasi dengan aktiva tetap dan overhead yang minimum (orang, inventori, dan fasilitas),
- 3) Mempersingkat waktu pengembangan produk,
- 4) Meningkatkan layanan pelanggan,
- 5) Memberdayakan karyawan,
- 6) Inovasi dan melahirkan produk berkualitas tinggi,
- 7) Meningkatkan fleksibilitas dan adaptasi,
- 8) Menangkap informasi,
- 9) Membuat dan berbagi pengetahuan.

Peran manajemen pengetahuan menurut Serdarmayanti, Listiani, dan Mulyaningsi (2020: 58), yaitu;

- 1) Berperan mengelola pengetahuan, mengonsentrasikan diri dalam kodifikasi pengetahuan dan menempatkan dalam reposisi pengetahuan yang dapat diakses karyawan sesuai otoritasnya.
- 2) Diarahkan untuk mempertemukan antara orang yang memiliki pengetahuan dengan orang yang membutuhkan pengetahuan dengan identifikasi sesuai kebutuhannya.
- 3) Mengombinasikan antara pilihan pertama dan kedua, menumbuhkan sumber daya lebih besar. Jika sumber daya tidak cukup, maka pengelolaan pengetahuan bisa menjadi tidak fokus.

2.1.10 Pengertian Pengetahuan

Untuk mengetahui berbagai pendapat ahli tentang pengetahuan dapat di jelaskan pada Tabel 15 berikut ini:

Tabel 3
Pengertian Dari Variabel Pengetahuan

No.	Nama	Pendapat tentang pengetahuan
1.	Timotius	Pengetahuan adalah pemahaman teoritis dan praktis (<i>know-how</i>) yang dimiliki oleh manusia (Timotius, 2017: 35).
2.	Priantara	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) adalah pengenalan akan sesuatu atau apa yang dipelajari (Priantara, 2019: 9).
3.	Khoe	Pengetahuan dapat dipandang sebagai komoditas atau aset intelektual milik organisasi (Khoe, 2018: 7). Pengetahuan adalah informasi yang sudah diinterpretasikan (Khoe, 2018: 26).
4.	Hamrat	Pengetahuan merupakan salah satu komponen perilaku petani yang turut menjadi faktor dalam adopsi inovasi. Tingkat pengetahuan petani mempengaruhi petani dalam mengadopsi teknologi baru dan kelanggungan usaha taninya. Dalam mengadopsi pembaharuan atau perubahan, petani memerlukan pengetahuan mengenai aspek teoritis dan pengetahuan praktis (Hamrat, 2018: 21). Pengetahuan adalah hasil tahu dari pengalaman sendiri maupun orang lain yang merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan (Hamrat, 2018: 22).
5.	Sedarmayanti, Listiani dan Mulyaningsih	Pengetahuan merupakan sumber daya utama dan memiliki peran penting untuk pencapaian keunggulan kompetitif berkelanjutan. Sebagai salah satu aset kompetitif, pengetahuan harus dimiliki setiap individu dan dikelola melalui sistem manajemen pengetahuan dengan mengelola transformasi pengetahuan (Sedarmayanti, Listiani & Mulyaningsih, 2020: 13)

Dari Tabel 15 di atas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan informasi yang sudah diinterpretasikan dan merupakan sumber daya utama yang diperoleh dari hasil tahu setelah manusia melakukan pengindraan terhadap suatu objek. Pengetahuan sebagian besar diperoleh melalui indera penglihatan dan

pendengaran. Pengetahuan juga dapat diperoleh melalui pendidikan, pengalaman diri sendiri dan pengalaman orang lain, serta pengetahuan memiliki peran penting untuk dimiliki setiap individu.

2.1.11 Tingkat Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil tahu yang diperoleh melalui penginderaan terhadap suatu objek tertentu yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang.

Pengetahuan seseorang mempunyai tingkat yang berbeda-beda, terdapat enam tingkatan dalam pengetahuan (Priantara, 2019: 11-12), yaitu:

- 1) Tahu (know). Tahu diartikan sebagai recall (memanggil kembali) memori yang telah ada sebelumnya setelah mengamati sesuatu.
- 2) Memahami (comprehension). Memahami suatu obyek bukan sekedar tahu terhadap objek tersebut, tidak sekedar dapat menyebutkan, tetapi orang tersebut harus dapat menginterpretasikan secara benar tentang obyek yang diketahui tersebut.
- 3) Aplikasi (application). Aplikasi diartikan apabila orang telah memahami objek yang dimaksud dapat menggunakan atau mengaplikasi prinsip yang diketahui tersebut pada situasi yang lain.
- 4) Analisis (analysis). Analisis adalah kemampuan seseorang untuk menjabarkan dan memisahkan, kemudian mencari hubungan antara komponen-komponen yang terdapat dalam suatu masalah atau objek yang diketahui

- 5) Sintetis (synthesis). Sintesis menunjukkan suatu kemampuan seseorang untuk merangkum atau meletakkan dalam satu hubungan yang logis dari komponen-komponen pengetahuan yang dimiliki.
- 6) Evaluasi (evaluation).Evaluasi berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu obyek tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan disamakan dengan aspek kognitif yang merupakan hasil tahu yang diperoleh melalui penginderaan terhadap suatu objek tertentu yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Menurut Bloom pengetahuan terdiri dari enam tingkatan yaitu: tahu (know), memahami (comprehension), aplikasi (application), analisis (analysis), sintesis (synthesis), evaluasi (evaluation). Dalam penelitian ini pengetahuan yang akan diteliti yaitu pada tingkat pemahaman petani tentang cabai.

2.1.12 Pengukuran Pengetahuan

Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan wawancara atau mengisi angket yang menyatakan tentang isi materi yang diukur dari subjek ukur penelitian atau responden (Priantara, 2019: 12). Kedalaman pengetahuan yang ingin diukur dapat disesuaikan dengan tingkat-tingkat pengetahuan yang ada. Pertanyaan atau tes dapat digunakan untuk pengukuran pengetahuan secara umum dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Pertanyaan subjektif, misalnya pertanyaan uraian.
- 2) Pertanyaan objektif, misalnya pertanyaan pilihan ganda, betul atau salah dan pertanyaan menjodohkan. Dua jenis pertanyaan tersebut, pertanyaan objektif

khususnya pilihan ganda lebih disukai untuk dijadikan sebagai alat ukur karena lebih mudah disesuaikan dengan pengetahuan dan lebih cepat.

Untuk memperoleh pengetahuan terdapat dua (Priantara, 2019: 13-15), yaitu:

1) Cara Memperoleh Kebenaran Non Ilmiah

- a) Cara coba salah. Cara memperoleh kebenaran non ilmiah melalui cara coba-coba (trial and error).
- b) Secara Kebetulan. Penemuan kebenaran secara kebetulan terjadi karena tidak disengaja oleh orang yang bersangkutan.
- c) Cara Kekuasaan atau Otoritas. Pengetahuan diperoleh berdasar pada pemegang otoritas.
- d) Berdasar Pengalaman Pribadi. Pengalaman merupakan cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan.
- e) Cara Akal Sehat. Akal sehat atau common sense dapat menemukan teori kebenaran.
- f) Kebenaran Melalui Wahyu. Kebenaran diterima para Nabi adalah sebagai wahyu dan bukan karena hasil usaha atau penyelidikan manusia.
- g) Kebenaran Secara Intuitif. Kebenaran secara institutif diperoleh manusia berdasar intuisi atau suara hati.
- h) Melalui Jalan Pikiran. Kebenaran diperoleh manusia menggunakan jalan pikiran baik melalui induksi ataupun deduksi.
- i) Induksi. Proses penarikan kesimpulan dari pernyataan khusus ke pernyataan umum.

j) Deduksi. Proses penarikan kesimpulan dari pernyataan umum ke pernyataan khusus.

2) Cara Ilmiah Dalam Memperoleh Pengetahuan

Mengukur pengetahuan dapat dilakukan dengan pertanyaan langsung (wawancara) maupun pertanyaan tertulis atau angket.

2.1.13 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi pengetahuan (Priantara, 2019: 15-16), yaitu:

- 1) Pendidikan, pendidikan mempengaruhi proses belajar, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut menerima informasi.
- 2) Media massa/informasi, informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengetahuan jangka pendek sehingga menghasilkan perubahan dan peningkatan pengetahuan.
- 3) Sosial budaya dan ekonomi, kebiasaan dan tradisi yang dilakukan seseorang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan itu baik atau tidak.
- 4) Lingkungan, lingkungan mempunyai pengaruh besar terhadap masuknya proses pengetahuan karena adanya interaksi timbal balik yang akan ditanggapi sebagai pengetahuan.
- 5) Pengalaman, pengetahuan merupakan cara untuk memperoleh kebenaran suatu pengetahuan yang dapat diperoleh melalui pengalaman pribadi maupun pengalaman orang lain.

- 6) Usia, usia mempengaruhi pola pikir dan daya tangkap seseorang. Bertambahnya usia akan semakin berkembang pola pikir dan daya tangkap seseorang.

Berdasarkan paparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, media massa/informasi, sosial budaya dan ekonomi, lingkungan, pengalaman dan usia.

2.1.14 Dimensi Pengetahuan

Terdapat 3 tahapan dalam siklus manajemen pengetahuan terintegrasi, yaitu: a) menciptakan dan menangkap pengetahuan, b) menyebarkan dan membagikan pengetahuan, c) mengakuisisi (mengumpulkan) dan mengaplikasikan pengetahuan (Khoe, 2018: 43). Berikut ini merupakan dimensi pengetahuan:

Tabel 4
Dimensi Pengetahuan

Variabel	Indikator	Ukuran
Pengetahuan	Menciptakan dan menangkap pengetahuan	Petani dapat memahami pengetahuan yang diterima atau petani dapat menciptakan pengetahuan baru berdasarkan pengalaman atau eksperimen yang telah sukses dilakukan
	Menyebarkan dan membagikan pengetahuan	Petani dapat menyebarluaskan pengetahuan yang dimiliki
	Mengakuisisi (mengumpulkan) dan mengaplikasikan pengetahuan	Petani dapat mengimplementasikan pengetahuan yang didapat

2.1.15 Pengertian Kemampuan

Untuk mengetahui berbagai pendapat ahli tentang kemampuan dapat di jelaskan pada Tabel 17 berikut ini:

Tabel 5
Pengertian Dari Variabel Kemampuan

No.	Nama	Pendapat tentang kemampuan
1.	Chasanah dan Rustiana	Kemampuan merupakan faktor terpenting yang dimiliki seseorang untuk melakukan berbagai tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal (Chasanah & Rustiana, 2017: 435).
2.	Wardani	Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman (Wardani, 2017: 27).
3.	Damayanti	Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan terdiri atas dua kelompok faktor yaitu: (1) Kemampuan Intelektual (<i>Intellectual Ability</i>), yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan aktivitas mental (berpikir, menalar, dan memecahkan masalah). (2) Kemampuan Fisik (<i>Physical abilities</i>), kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas fisik yang membutuhkan tenaga (Damayanti, 2017: 28).
4.	Yulianto	Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang, kemampuan kerja adalah potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan Pendidikan (Yulianto, 2021: 14).
5.	Rudini	Kemampuan kerja adalah kemampuan untuk menunjukkan potensi diri seseorang dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan (Rudini, 2021: 2).

Dari Tabel 17 di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu baik mental maupun fisik untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

2.1.16 Dimensi Kemampuan Petani

Indikator kemampuan petani yaitu : kemampuan petani dalam pembibitan, pengolahan tanah, penanaman, pemeliharaan tanaman, pemupukan dan pemanenan (Damayanti, 2017: 42). Berikut ini merupakan dimensi kemampuan petani:

Tabel 6
Dimensi Kemampuan Petani

Variabel	Indikator	Ukuran
Kemampuan Petani	Pembibitan	Petani mampu melakukan pembibitan cabai merah
	Pengolahan tanah	Petani mampu melakukan pengolahan tanah untuk penanaman cabai merah
	Penanaman	Petani mampu melakukan penanaman cabai merah
	Pemeliharaan tanaman	Petani mampu melakukan pemeliharaan tanaman cabai merah
	Pemupukan	Petani mampu melakukan pemupukan cabai merah
	Pemanenan	Petani mampu melakukan pemanenan cabai merah

2.1.17 Pengukuran Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2018: 95). Sedangkan, menurut Gaol kinerja adalah:

suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh Tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Gaol, 2019: 589-590).

Menurut model *partner-lawyer* kinerja individu dapat dipengaruhi oleh delapan faktor, yaitu: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3)

kemampuan, (4) kebutuhan, (5) persepsi terhadap tugas, (6) imbalan internal, (7) eksternal, (8) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Moehariono, 2018: 114). Berikut ini merupakan faktor-faktor penilaian kinerja (Moehariono, 2018: 139-140):

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan seseorang pekerja dalam pelaksanaan kerja (*output*) seperti berapa besar atau berapa banyak jumlah yang telah dihasilkan dan berapa besar kenaikannya.
2. Perilaku, yaitu bagaimana perilaku seseorang pekerja kepada pelanggan maupun sesama pekerja.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kebiasaan dan penguasaan yang dimiliki seorang pekerja, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja seorang pekerja dengan pekerja lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Dalam menilai kinerja dibutuhkan prinsip yang menjadi penilaian pada faktor-faktor penilaian kinerja, berikut ini penulis cantumkan prinsip tersebut menurut Moehariono (2018: 139-140), yaitu :

1. *Relevance*, yaitu kesesuaian faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian.
2. *Acceptability*, yaitu dapat diterima atau disepakati pekerja.
3. *Reliability*, faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur pekerja secara nyata.
4. *Sensitivity*, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk.
5. *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode rangking langsung, yaitu dengan mengurutkan kinerja petani dari yang terbaik sampai yang terburuk berdasarkan produktivitas cabai merah yang dihasilkan merah dari tahun 2018-2020. Metode ini cocok diterapkan pada organisasi yang masih berskala kecil dan sederhana (Moehariono, 2018: 140). Level kompetensi individu seseorang dapat dibedakan menjadi tiga level (Moehariono, 2018: 16), yaitu:

1. Level 1: Menunjukkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi, tetapi masih di bawah pengawasan dan binaan atasan langsung atau orang yang lebih senior atau yang lebih baik pengetahuan dan kemampuannya (belum mandiri).
2. Level 2: Menunjukkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi dengan secara mandiri tanpa pengawasan dan binaan atasan langsung atau orang yang lebih senior atau yang lebih baik pengetahuan dan kemampuannya (lebih mandiri).
3. Level 3: Menunjukkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi dengan secara mandiri tanpa pengawasan dan binaan atasan langsung atau orang yang lebih senior atau yang lebih baik pengetahuan dan kemampuannya serta:
 - a. Mampu menganalisis masalah pekerjaan.
 - b. Mampu memecahkan masalah tersebut.

- c. Mampu memberikan masukan dan ide kepada atasan.
- d. Mampu melakukan koordinasi dengan bagian lain.

2.1.18 Pengertian Produktivitas

Untuk mengetahui berbagai pendapat ahli tentang produktivitas dapat di jelaskan pada Tabel 19 berikut ini:

Tabel 7
Pengertian Dari Produktivitas

No.	Nama	Pendapat tentang Produktivitas
1.	Ukkas	Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas (Ukkas, 2017: 188).
2.	Gaol	Produktivitas suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Gaol, 2019: 686).
3.	Martono	Produktivitas adalah rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan. Definisi lain menyatakan hal yang serupa, yaitu rasio antara output dari pekerjaan dan input dari sumber daya yang dipakai dalam proses mencitakan kesejahteraan (Martono, 2019: 1).
4.	Andriyany	Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini (Andryany, 2020: 2).
5.	Hasibuan dalam Busro yang dikutip dalam Andriyany	Produktivitas adalah perbandingan antara <i>output</i> (hasil) dengan <i>input</i> (masukan) (Hasibuan dalam Busro (2018: 340), dikutip dalam Andryany, 2020: 9).
6.	Fahmi	Produktivitas mengandung pengertian adanya perbaikan cara-cara pencapaian produksi (Fahmi, 2020: 556). Pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu: (1) efektivitas, berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal. (2) efisiensi, berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Fahmi, 2020: 557).

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan, rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan, dan peningkatan hasil yang terus lebih baik dari suatu kegiatan yang dilakukan.

2.1.19 Peningkatan Produktivitas

Banyak upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, produktivitas dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas input (seperti melatih pekerja untuk bekerja lebih fleksibel, meningkatkan metode kerja) atau meningkatkan proses dengan mengurangi pemborosan (mengurangi kegiatan yang tidak berorientasi pada produksi) (Martono, 2019: 4). Sedangkan menurut Gaol adalah sebagai berikut:

“peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik dibanding dengan keadaan masa lalu atau keadaan di tempat lain. Indeks produktivitas (IP) adalah perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*) (Gaol, 2019: 687).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu pendidikan dan pelatihan, gizi dan kesehatan, motivasi atau kemampuan, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pimpinan, dan kebijaksanaan pemerintah (Gaol, 2019: 687).

2.1.20 Produktivitas Cabai Merah Di Desa Petaling Jaya

Produktivitas merupakan peningkatan yang lebih baik dari sebelumnya. Berikut ini merupakan produktivitas cabai merah di desa petaling jaya yang peneliti dapatkan dari Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) dapat dilihat pada Tabel 20 berikut ini:

Tabel 8

Luas Lahan Cabai Merah Kelompok Tani di Desa Petaling Jaya

No.	NAMA KELOMPOK TANI	LUAS LAHAN (hektar) (ha)		
		TAHUN 2018	TAHUN 2019	TAHUN 2020
1	Mekar Jaya	2.95	5.8	8.75
2	Sumber Rejeki	4.7	5.55	6
3	Makmur Jaya	8	8.5	9.25
4	Mekar Tani	2.3	2.2	2.4
5	Langgeng Jaya	3.6	3.8	3.8
6	Famili Jaya	4.15	4.15	4.15
TOTAL		25.7	30	34.35

Sumber : Data Didapat Dari Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL), 2021

Tabel 9

Produktivitas Cabai Merah Kelompok Tani di Desa Petaling Jaya

No.	NAMA KELOMPOK TANI	PRODUKSI (kg)		
		TAHUN 2018	TAHUN 2019	TAHUN 2020
1	Mekar Jaya	37400	68500	83000
2	Sumber Rejeki	68350	77850	58000
3	Makmur Jaya	134500	142000	87500
4	Mekar Tani	19300	20160	23700
5	Langgeng Jaya	36400	37860	31300
6	Famili Jaya	51900	49650	39000
TOTAL		347850	396020	322500

Sumber : Data Didapat Dari Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL), 2021

2.1.21 Dimensi Produktivitas Cabai Merah

Menurut Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang bertugas di desa petaling Jaya, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas cabai merah adalah luas lahan, populasi tanaman, cuaca, serangan hama penyakit, teknologi pertanian dan tenaga kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator produktivitas cabai merah dari hasil wawancara dengan Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) karena penelitian ini dilakukan di Desa Petaling Jaya dan beliau adalah penyuluh yang bertugas di sana dari tahun 1991.

Berikut ini merupakan dimensi produktivitas cabai merah yang terdapat pada tabel 22:

Tabel 10
Dimensi Produktivitas Cabai Merah

Variabel	Indikator	Ukuran
Produktivitas Cabai Merah	Luas Lahan	Luas lahan yang dimiliki petani
	Populasi Tanaman	Jumlah cabai merah yang ditanam
	Cuaca	Cuaca saat musim tanam
	Serangan Hama Penyakit	Seberapa sering terjadinya serangan hama penyakit
	Teknologi Pertanian	Bagaimana cara petani dalam memanfaatkan teknologi dalam proses menanam cabai
	Tenaga Kerja	Bagaimana tenaga kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas cabai merah

2.1.22 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian ini peneliti menemukan banyak penelitian lain yang membahas hal yang berkaitan dengan judul peneliti ini, yaitu “Analisis Pengetahuan Dan Kemampuan Petani

Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Cabai Merah Di Desa Petaling Jaya”, yang disajikan pada Tabel 23 matrik penelitian terdahulu, antara lain sebagai berikut:

Tabel 11
Matrik Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Damayanti, W. A. (2017: 42), Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Dengan Pendapatan Petani Cabai Merah Yang Bermitra Dengan Binamitra, Holtikultura Multiagro Makmur Di Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, Skripsi https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/8058	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indikator variabel penelitian yaitu kemampuan petani 2. Variabel penelitian yaitu kemampuan 3. Objek penelitian yaitu petani cabai merah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian 2. Tahun penelitian 3. Ukuran variabel kemampuan petani 4. Tingkatan objek penelitian 5. Lokasi penelitian 	<p>Disimpulkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat hubungan secara signifikan antara kemampuan petani dengan pendapatan petani cabai merah yang bermitra dengan binamitra, holtikultura multiagro makmur di kecamatan ambulu.
2.	Chasanah, I. Rustiana, A. (2017: 433-446), Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitian yaitu kemampuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian 2. Tahun penelitian 3. Indikator dan ukuran variabel penelitian 	<p>Disimpulkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh signifikan kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di

Tabel 23 lanjutan

	<p>Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang, <i>Economic Education Analysis Journal</i> https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/16434</p>		<p>4. Tingkatan objek penelitian 5. Lokasi penelitian 6. Objek penelitian</p>	<p>Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. 2. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai</p>
3.	<p>Wardana, I. G. N. W. Tariningaih, D. dan Lestari, P. F. K. (2017: 2088-2521), Pengetahuan Dan Keterampilan Petani Terhadap Pupuk Organik Pada Usaha tani Padi Sawah (Studi kasus di Subak Anyar Sidembunut, Desa Cempaga, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli), Skripsi https://www.neliti.com/id/publications/195587/pengetahuan-dan-keterampilan-</p>	<p>1. Variabel penelitian yaitu pengetahuan 2. Membahas tentang petani 3. Tingkatan objek penelitian</p>	<p>1. Metode penelitian 2. Tahun penelitian 3. Indikator dan ukuran variabel penelitian 4. Lokasi penelitian</p>	<p>Disimpulkan bahwa: 1. Tingkat pengetahuan petani tentang pupuk organik pada usaha tani padi sawah di Subak Anyar Sidembunut termasuk kategori berpengetahuan sedang. 2. Keterampilan petani terhadap pupuk organik pada usaha tani padi sawah di Subak Anyar Sidembunut termasuk kategori baik. 3. Kendala petani selama menggunakan pupuk organik ditinjau dari tiga hal, yaitu kendala teknis,</p>

Tabel 23 lanjutan

	petani-terhadap-pupuk-organik-pada-usahatani-padi-s			<p>ekonomis, dan sosial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendala teknis, petani mengalami kesulitan pada proses pengangkutan pupuk organik. Hal ini dikarenakan pupuk organik yang diperlukan volumenya cukup besar, yaitu sampai tiga ton. • Kendala ekonomis, petani mengalami kendala pada biaya penyewaan traktor yang dinilai cukup mahal, yakni tarif jasa traktor kini sebesar Rp. 100. 000,00 per hektar. • Kendala sosial, Petani mengalami kendala yaitu dalam pengendalian hama tikus. Berdasarkan hasil wawancara yang didapat dari petani, hal ini disebabkan oleh waktu penanaman yang tidak dilakukan secara serempak sehingga hama
--	---	--	--	--

Tabel 23 lanjutan

				tikus sangat sulit untuk dikendalikan.
4.	Restrepo, M. J. Lelea, M. A. dan Kaufmann, B. A. (2018: 1282), Evaluating Knowledge Integration and Co-Production in A 2-Year Collaborative Learning Process with Smallholder Dairy Farmer Groups, <i>Sustainability Science</i> springer.com/article/10.1007/s11625-018-0553-6	1. Variabel penelitian yaitu pengetahuan	1. Metode penelitian 2. Tahun penelitian 3. Indikator dan ukuran variabel penelitian 4. Objek Penelitian	Hasil menunjukkan bahwa kolaboratif proses pembelajaran memenuhi kebutuhan dan pembelajaran anggota kelompok tujuan. Oleh karena itu, mendorong perubahan yang berkelanjutan membutuhkan metode pembelajaran yang mengintegrasikan dan memperluas pengetahuan yang dimiliki petani dan meningkatkan kapasitas mereka untuk bertindak, yang bisa kemudian berkontribusi pada peningkatan ruang untuk bermanuver (Makna manuver di KBBI adalah: gerakan yang tangkas dan cepat).
5.	Rudini, A. (2021: 1-7), Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rejeki Mentaya Group Di Sampit,	1. Variabel penelitian yaitu kemampuan 2. Tahun penelitian 3. Terdapat pembahasan tentang kinerja	1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejeki Mentaya Group di Sampit baik secara parsial (sendiri-

Tabel 23 lanjutan

	<p><i>Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan</i> http://jurnalprofit.org/index.php/profit/article/view/107</p>			sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama).
6.	<p>Sugiantara dan Utama (2019: 14), Pengaruh Tenaga Kerja, Teknologi Dan Pengalaman Bertani terhadap Produktivitas Petani Dengan Pelatihan Sebagai variabel Moderating, <i>Jurnal Buletin Studi Ekonomi</i> https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/view/51446</p>	<p>1. Objek Penelitian yaitu petani</p>	<p>1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Tahun penelitian 6. Objek penelitian</p>	<p>Tenaga kerja, teknologi dan pengalaman bertani secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas petani sedangkan pelatihan tidak. Secara simultan seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas petani.</p>
7.	<p>Purnomo (2021: 23), Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Operator Mesin, <i>Jurnal TEDC</i> http://ejournal.poltektedc.ac.id/index.php/tedc</p>	<p>1. Variabel penelitian yaitu pengetahuan 2. Tahun penelitian 3. Terdapat pembahasan tentang kinerja</p>	<p>1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Objek penelitian</p>	<p>Variabel pengetahuan dan keterampilan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.</p>

Tabel 23 lanjutan

	/article/view/448			
8.	Alias dan Serang (2018: 95-96), Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, <i>PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi</i> https://www.jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/87	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitian yaitu pengetahuan 2. Terdapat pembahasan tentang kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Tahun penelitian 6. Objek penelitian 	Pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.
9.	Ginting., <i>et al</i> (2020: 72-73), Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo, <i>Jurnal Global Manajemen</i> http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/992	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitian yaitu pengetahuan 2. Terdapat pembahasan tentang kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Tahun penelitian 6. Objek penelitian 	Pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.
10.	Syahputra dan Tanjung (2020: 293), Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitian yaitu pengetahuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran 	Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara

Tabel 23 lanjutan

	<p>Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, <i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> http://jurnal.um-su.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5130</p>	<p>2. Terdapat pembahasan tentang kinerja</p>	<p>variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Tahun penelitian 6. Objek penelitian</p>	<p>parsial, sedangkan pelatihan tidak. Secara simultan seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
11.	<p>Viviani, Mufidah dan Fibriany (2020: 37), Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Dikelurahan Se bani Kota Pasuruan, <i>Jurnal EMA</i> http://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/46</p>	<p>1. Variabel penelitian yaitu pengetahuan dan kemampuan 2. Terdapat pembahasan tentang kinerja</p>	<p>1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Tahun penelitian 6. Objek penelitian</p>	<p>Variabel pengetahuan dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM, sedangkan keterampilan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja UMKM, tidak signifikan berarti pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak pada kinerja. Secara simultan seluruh variabel berpengaruh positif terhadap kinerja.</p>
12.	<p>Supriyadi dan Yusuf (2021: 44), Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor</p>	<p>1. Variabel penelitian yaitu kemampuan 2. Terdapat pembahasan tentang kinerja</p>	<p>1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian</p>	<p>Secara operasional kemampuan dipandang sangat penting dan sangat mendukung terhadap kinerja pegawai. Dimensi kemampuan yang</p>

Tabel 23 lanjutan

	Kementerian Agama Kabupaten Subang, <i>Jurnal RASI</i> http://www.ejournal.umbandung.ac.id/index.php/rasi/article/view/28		3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Tahun penelitian 6. Objek penelitian	besar pengaruhnya adalah pengalaman kerja dan pengetahuan, sedangkan yang paling kecil adalah keterampilan.
13.	Nurfadhil (2020: 132), Pengetahuan, Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv.Sehati Group Garut, Skripsi http://elibrary.unikom.ac.id	1. Variabel penelitian yaitu pengetahuan dan kemampuan 2. Terdapat pembahasan tentang kinerja	1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Tahun penelitian 6. Objek penelitian	Pengetahuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial, sedangkan kemampuan kerja tidak. Secara simultan seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
14.	Astuti, Nasution dan Prayoga (2021: 29), Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Master Cash & Credit Rantauprapat, <i>Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)</i> https://jurnal.ul	1. Tahun penelitian 2. Variabel penelitian yaitu pengetahuan dan kemampuan 3. Terdapat pembahasan tentang kinerja	1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Objek penelitian	Secara parsial pengetahuan dan kemampuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial. Secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan

Tabel 23 lanjutan

	b.ac.id/index.php/JUMSI/article/view/2102			terhadap kinerja (dependen).
15.	Khasanah (2021: abstrak), Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi Di PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia Produksi PH2, Skripsi http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/1995%0A	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tahun penelitian 2. Variabel penelitian yaitu pengetahuan 3. Terdapat pembahasan tentang kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Objek penelitian 	Pengetahuan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan secara langsung atau melalui mediasi kompetensi. Disisi lain keterampilan tidak berkontribusi meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi harus melalui mediasi kompetensi.
16.	Setyorini, Khotimah dan Rafi'i (2021: 51), Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun, <i>Jurnal Magenta</i> http://magenta.untama.ac.id/index.php/11920	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tahun penelitian 2. Variabel penelitian yaitu pengetahuan 3. Terdapat pembahasan tentang kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Objek penelitian 	Variabel pengetahuan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 23 lanjutan

	12/article/view/57			
17.	Nurissalamah, Maslichan dan Mawardi (2021: 86), Pengaruh Penerapan Pengetahuan Bisnis Dan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Usaha (Studi Pada Umkm Kota Malang), <i>Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi</i> http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jra/article/view/12956	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tahun penelitian 2. Variabel penelitian yaitu pengetahuan 3. Terdapat pembahasan tentang kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Objek penelitian 	Pengetahuan Bisnis dan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial. Secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja (dependen).
18.	Chikmah (2021: 115), Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengetahuan dan Kemampuan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja di Kementerian Agama Kabupaten Gresik, Skripsi http://digilib.uinsby.ac.id/46964/	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tahun penelitian 2. Variabel penelitian yaitu pengetahuan dan kemampuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Objek penelitian 	Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 23 lanjutan

19.	Febriani dan Wibowo (2020: 444), Pengaruh Pengetahuan, Pelatihan, dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. SENA, <i>Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)</i> https://doi.org/10.36456/JSBR.V1I1.3042	1. Variabel penelitian yaitu pengetahuan	1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Objek penelitian 6. Tahun penelitian	Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Pengetahuan yang luas yang dimiliki karyawan akan membantu meningkatkan prestasi kerja. Perusahaan yang sering mengikutsertakan karyawannya dalam pelatihan kerja akan semakin membuat karyawan mampu meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja. Sikap kerja karyawan yang disiplin dan mampu mengontrol diri agar tetap tenang dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin mudah dalam membantu meraih prestasi kerja.
20.	Aristi (2021: 236), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Pt. Laras Prima Sakti, <i>Jurnal Entrepreneur dan</i>	1. Tahun penelitian 2. Terdapat pembahasan tentang kualitas kerja	1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian	Kompetensi kerja karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi dan disiplin waktu berpengaruh secara positif dan

Tabel 23 lanjutan

	<i>Manajemen Sains</i> http://jurnal.u mb.ac.id/index.php/jems/article/view/1564		4. Lokasi penelitian 5. Objek penelitian 6. Variabel penelitian	signifikan terhadap kualitas kerja secara parsial. Variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kualitas kerja) secara simultan.
21.	Herison., <i>et al</i> (2021: 164), Peningkatan Pengetahuan Dan Ketrampilan Kelompok Tani Melalui Penerapan Paket Teknologi Tepat Guna Produksi Cabai Merah Di Lahan Masam, <i>Dharma Raflesia : Jurnal Ilmiah Pengembangan dan Penerapan IPTEKS</i> https://ejournal.unib.ac.id/index.php/dharmar aflesia/article/view/15696	1. Tahun penelitian 2. Variabel penelitian yaitu pengetahuan 3. Terdapat pembahasan tentang cabai merah 4. Objek penelitian	1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian	Pengabdian penerapan paket teknologi budidaya cabai di lahan ultisol (salah satu dari 2 jenis tanah masam yang mempunyai potensi untuk perluasan areal pertanian, namun produktivitasnya rendah) dapat meningkatkan pengetahuan petani dalam pengelolaan lahan masam dan teknik budidaya cabai merah secara intensif di lahan ultisol.
22.	Panjaitan (2021: 69), Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sibuah Raya	1. Tahun penelitian 2. Variabel penelitian yaitu kemampuan 3. Terdapat pembahasan tentang kinerja	1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian	Kemampuan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 23 lanjutan

	Medan, Skripsi http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15769		4. Lokasi penelitian 5. Objek penelitian	
23.	Halil, Yusmasari dan Yuniarsih (2020: 77), Keragaan Tingkat Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku Petani Dalam Menggunakan Pupuk Organik pada Tanaman cabai di Kabupaten Jeneponto, Jurnal <i>Agrisistem: Seri Sosek dan Penyuluhan</i> https://ejournal.polbangtanggowa.ac.id/index.php/J-Agr-Sosekpenyuluhan/article/view/172	1. Variabel penelitian yaitu pengetahuan	1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Objek penelitian 6. Tahun penelitian	Tingkat pengetahuan responden tentang pupuk organik berada dalam kategori sedang (65%), sikap responden berada pada kategori sedang (56,67%), perilaku responden berada pada kategori sedang (51,67%).
24.	Aprilia., I (2021: abstrak), Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citilink Indonesia	1. Tahun penelitian 2. Variabel penelitian yaitu kemampuan 3. Terdapat pembahasan tentang kinerja	1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Objek penelitian	Variabel independen (kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja) berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen (kinerja).

Tabel 23 lanjutan

	Cabang Palembang, Skripsi http://repository.univ-tridinanti.ac.id/4136/			
25.	Santoso (2019: 61), Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor perumnas Regional II Palembang (2019), <i>Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis</i> https://journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/view/85	1. Variabel penelitian yaitu kemampuan	1. Metode penelitian 2. Indikator dan ukuran variabel penelitian 3. Tingkatan objek penelitian 4. Lokasi penelitian 5. Objek penelitian 6. Tahun penelitian	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial. Kemampuan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja diperantarai motivasi kerja. Untuk meminimalkan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai faktor kemampuan, dan motivasi kerja perlu diperhitungkan.

Sumber: diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 23 menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan sebelumnya kebanyakan lebih memfokuskan pada aspek produksi cabai dan petani sebagai objek penelitian. Penelitian ini memiliki kelebihan dari penelitian sebelumnya, yaitu bulan dalam melakukan penelitian lebih terbaru dari penelitian terdahulu dan metode yang digunakan berbeda dari penelitian terdahulu, yaitu metode kualitatif, dengan menggunakan metode ini, data yang didapatkan dapat di deskripsikan lebih mendalam dan lebih jelas.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dengan meningkatnya pengetahuan dan kemampuan, diharapkan kualitas kerja petani dapat meningkat, serta dapat meningkatkan produktivitas cabai merah yang dihasilkan. Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti menggunakan berbagai hasil penelitian yang berkaitan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

Kolaboratif proses pembelajaran memenuhi kebutuhan dan pembelajaran anggota kelompok tujuan. Oleh karena itu, mendorong perubahan yang berkelanjutan membutuhkan metode pembelajaran yang mengintegrasikan dan memperluas pengetahuan yang dimiliki petani dan meningkatkan kapasitas mereka untuk bertindak, yang bisa kemudian berkontribusi pada peningkatan ruang untuk bermanuver (Restrepo et al., 2018: 1282).

Petani mengalami kendala yaitu dalam pengendalian hama tikus. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Wardana, dkk penyebab kendala yang dialami petani adalah penanaman yang tidak dilakukan secara serempak sehingga hama tikus sangat sulit untuk dikendalikan (Wardana et al., 2017: 2088-2521). Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja (Chasanah & Rustiana, 2017: 446). Sedangkan, menurut Rudini kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja (Rudini, 2021: 6). Dari berbagai jurnal tersebut dapat dipahami bahwa petani harus memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam bertani salah satunya tentang pengendalian hama penyakit.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan bersama Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang bertugas di desa petaling Jaya, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas cabai merah adalah luas lahan, populasi tanaman,

cuaca, serangan hama penyakit, teknologi pertanian dan tenaga kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator produktivitas cabai merah dari hasil wawancara bersama Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) karena penelitian ini dilakukan di Desa Petaling Jaya dan beliau adalah penyuluh yang bertugas di sana dari tahun 1991.

Dari berbagai hasil penelitian di atas dapat dipahami bahwa pentingnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki petani dan diharapkan kualitas kerja petani dapat meningkat, serta dapat meningkatkan produktivitas cabai merah yang dihasilkan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibahas maka paradigma dalam penelitian ini dapat dilihat pada halaman 79, berikut ini:

2.3 Proposisi Penelitian

Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka proposisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya pengetahuan dan kemampuan petani diharapkan dapat membuat kualitas kerja petani lebih baik, serta dapat meningkatkan produktivitas cabai merah yang dihasilkan.
2. Petani membutuhkan upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki.
3. Petani membutuhkan upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas cabai merah.