

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang – orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Sehingga berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Manajemen mempunyai fungsi operasional, fungsi-fungsi tersebut telah dikemukakan oleh para penulis dengan berbagai sudut pendekatan dan sudut pandang yang berbeda. Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Amirullah (2017:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan,

mengarahkan mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat..

Dari beberapa definisi Manajemen sumberdaya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan

merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu

terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai 20 pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu . Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Menurut Sunyoto (2017:5) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ada dua yakni:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan .

2) Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan factor-faktor fisik.

3) Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

4) Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan, dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologis dan wawancara.

2) Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

3) Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

4) Integrasi

Fungsi Pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan

kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan persaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

5) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

6) Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan/ lembaga secara tidak langsung akan memengaruhi tujuan perusahaan/ lembaga atau instansi tersebut. Agar setiap tujuan perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tujuan perusahaan harus diterima dulu oleh kalangan karyawan. Penerimaan (*goal acceptance*) merupakan prasyarat yang penting bagi terhadap tujuan perusahaan. Semakin berkualitas tenaga kerja yang direkrut dan semakin baik perlakuan perusahaan terhadap tenaga kerja, perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.3 Knowledge

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan *Knowledge Sharing*, perlu di jelaskan mengenai arti dari *Knowledge Sharing* itu sendiri, dan *Knowledge Management*. Karena *Knowledge Sharing* merupakan turunan dari *Knowledge Management*.

2.1.3.1 Pengertian *Knowldege*

Menurut Saputra, dkk (2017) *knowledge management* merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan yang berguna dalam organisasi, diantaranya membiasakan budaya berkomunikasi antarpersonil, memberikan kesempatan untuk belajar, dan menggalakan saling berbagiknowledge. Dimana usaha ini akan menciptakan dan mempertahankan peningkatan nilai dari inti kompetensi bisnis dengan memanfaatkan teknologi informasi yang ada.

Sivan dalam Intezari (2017:474) menggambarkan sebagai seperangkat keyakinan dan praktik bersama tentang pengetahuan. Menurut siti aliyah (2019;153) knowledge merupakan salah satu sumber dari keberlanjutan keunggulan kompetitif dari suatu organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, maka organisasi perlu sumberdaya dan kapabilitas yang tinggi pula, termasuk di dalamnya adalah pengetahuan dalam organisasi dapat diintegrasikan serta mengkoordinasikan sumberdaya dan kapabilitas yang ada.

2.1.3.2 Pengertian *Knowledge Management*

Knowledge Management adalah inisiatif korporasi, bukan inisiatif unit atau sekumpulan orang tertentu di dalam suatu perusahaan. Sebagai inisiatif korporasi, maka *Knowledge Management* harus melibatkan komponen-komponen strategis dari organisasi. Menurut Walczak dalam intezri (2017: 474) mendefinisikan *Knowledge management* sebagai setiap proses (baik kebijakan formal atau metode pribadi informal) yang memfasilitasi penangkapan, distribusi, pembuatan dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan.

Menurut Saputra, dkk (2017) *knowledge management* merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan yang berguna dalam organisasi, diantaranya membiasakan budaya berkomunikasi antarpersonil, memberikan kesempatan untuk belajar, dan menggalakan saling berbagi *knowledge*. Dimana usaha ini akan menciptakan dan mempertahankan peningkatan nilai

dari inti kompetensi bisnis dengan memanfaatkan teknologi informasi yang ada.

2.1.3.3 Pengertian *Knowledge Sharing*

Menurut Chao-Sen dalam Okky Orlando (2018:3) mendefinisikan bahwa proses *Knowledge Sharing* digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu. Banyak yang mendefinisikan tentang *Knowledge Sharing* salah satunya.

Knowledge Sharing merupakan suatu proses saling berdiskusi dan saling tukar bertukar pikiran misalnya dalam hal *know-what dan know-how* sehingga memungkinkan organisasi tetap berdaya saing (Budihardjo,2017).

Menurut Kamaruzzaman,dkk dalam sitti aliyah (2019:153) *Knowledge Sharing* merupakan salah satu pengetahuan manajemen untuk memberikan kesempatan kepada anggota kelompok, organisasi, atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang dimiliki kepada anggota lain.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Knowledge Sharing menurut Lin et al dalam upik selly,dkk (2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* pada organisasi adalah :

1. Budaya Perusahaan

- a. ***Social network***, merupakan sebuah bentuk layanan internet yang ditujukan sebagai komunitas online bagi orang yang memiliki kesamaan aktivitas, ketertarikan pada bidang tertentu, atau kesamaan latar belakang tertentu.
- b. ***Interpersonal trust***, merupakan turunan dari dimensi kepercayaan, *interpersonal trust* yaitu kepercayaan antar sesama pekerja dan antara pekerja dengan atasannya.
- c. ***Sharing culture***, untuk menciptakan sebuah budaya pembagian pengetahuan harus

mendorong orang untuk bekerja sama lebih efektif, untuk berkolaborasi dan membagi terutama untuk membuat pengetahuan organisasi lebih produktif. Tapi perlu mengingat beberapa hal. Pertama, perlu membagi pengetahuan dan informasi bukan hanya informasi. Kedua, tujuan pembagian pengetahuan adalah untuk membantu sebuah organisasi sebagai keseluruhan untuk mencapai tujuannya. Kita tidak melakukannya untuk kepentingan sendiri. Ketiga, belajar untuk membuat pengetahuan produktif sama pentingnya dengan membagi pengetahuan.

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

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

2. Motivasi Karyawan

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

b. ***Knowledge self-efficacy***, Pengetahuan efikasi diri adalah kepercayaan pada kemampuan untuk memberikan pengetahuan yang berharga kepada orang lain. Pengetahuan efikasi adalah anggota efikasi diri dan keyakinan dalam keterampilan dan kemampuannya untuk menanggapi pertanyaan yang dikirim oleh anggota lain, dan untuk memberikan pengetahuan yang berharga dan berguna untuk orang lain. Dengan berbagi pengetahuan yang bermanfaat, orang merasa lebih percaya diri dengan apa yang bisa mereka lakukan. Sehingga pengetahuan efikasi diri bisa diperlakukan sebagai faktor utama dari motivasi sumber untuk berbagi pengetahuan.

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

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

3. Kompensasi

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

4. Kepemimpinan

a. *Vision And Goals*

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

c. *Top management encourage*, seperti halnya dukungan dari manajemen puncak. Dorongan atau *encourage* dari manajemen puncak menjadi salah satu pengaruh potensial yang penting pada

pengetahuan organisasi sebagai rangsangan bagi karyawan untuk melakukan berbagi pengetahuan.

d. *Open leadership climate*

5. Teknologi Informasi

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

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

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

2.1.3.5 Dimensi Knowledge Sharing

Menurut Van den Hohft dan Ridder (2019:2405) terdapat dua dimensi dalam *Knowledge*

Sharing, yaitu :

1. *Knowledge Collecting*

Merupakan pemahaman bersama dan mengumpulkan informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisasi, yang mempunyai indikator sebagai berikut :

- a. Berbagi informasi ketika rekan meminta
- b. Berbagi keterampilan ketika rekan meminta
- c. Rekan kerja berbagi pengetahuan ketika saya meminta
- d. Rekan kerja berbagi keahlian ketika saya meminta

2. *Knowledge Donating*

Merupakan pemahaman bersama dalam berbagi informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisasi, yang mempunyai indikator sebagai berikut :\

- a. Berbagi pengetahuan pada rekan kerja tanpa diminta
- b. Menerima pengetahuan dari rekan kerja tanpa meminta
- c. Berbagi pengetahuan hal yang normal
- d. Berbagi informasi tanpa diminta.

2.1.4 *HardSkill*

Skill secara umum mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan- kemampuan seperti ini disebut dengan *HardSkill* atau kemampuan teknis. *HardSkill* yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan.

2.1.4.1 Pengertian *HardSkill*

HardSkill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ) yang berhubungan dengan bidangnya. Pengetahuan teknis ini meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan pengembangannya sesuai dengan teknologi yang digunakan juga harus mampu mengatasi masalah yang terjadi dan mampu menganalisisnya. *HardSkill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (*eksplisit*).

HardSkill dapat dinilai dari *Technical test* atau *Practical Test*. Elemen *HardSkill* dapat terlihat dari *Intelligence Quotient Thinking* yang mempunyai indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendesain, wawasan dan pengetahuan yang luas. *HardSkill* memiliki peran yang sangat penting untuk dikembangkan, maksud dari peran tersebut adalah seseorang akan melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan *HardSkill* yang dia miliki. Berikut adalah definisi *HardSkill* dari beberapa ahli :

Menurut Sirnawati dalam Iffah Budiningsih, dkk (2020;32) sebagaimana bahwa *HardSkill* merupakan penguasaan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis lain yang berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu yang dibutuhkan untuk profesi tertentu. Peran *hard-skill* sangat penting dan dibutuhkan dalam dunia kerja untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Suhardjono (2017:49) mengemukakan bahwa : “*HardSkill* berhubungan dengan *technical skill* yang diterjemahkan dalam dua hal yaitu:

1. *Pure technical knowledge or functional skill*, yang artinya pengetahuan teknis murni atau keterampilan fungsional.
2. *Skill to improve the efficiency of technology, that is improvement or problem solving skill*”,

yang artinya keterampilan untuk meningkatkan efisiensi

3. teknologi, yaitu peningkatan keterampilan atau keterampilan dalam memecahkan masalah”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *HardSkill* seringkali dimaknai sebagai penetapan ukuran individu dalam hal kemampuan teknis yang bisa dilihat dari bukti-bukti yang dimilikinya, seperti sertifikat, penghargaan dan lain-lain. Hal ini berarti *HardSkill* didapatkan seseorang lewat lembaga pendidikan untuk memperoleh kemampuan yang menunjangnya dalam memecahkan masalah.

Banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan kriteria *HardSkill* sebagai ukuran kemampuan atau gambaran dari kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut pada konsumennya, dengan tujuan konsumen memberikan pandangan yang positif terhadap organisasi, bahwa karyawan dianggap memenuhi kualitas yang seharusnya. Ini berarti organisasi atau perusahaan ingin memperlihatkan bahwa kinerja dari karyawannya memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan teknologi, serta mampu menanggapi lingkungan yang senantiasa berubah.

2.1.4.2 Pengukuran *HardSkill*

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran *HardSkill* yang dikemukakan Nurhidayanti (2018: 26) sebagai berikut:

- a. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik. Teknik adalah suatu cara kerja yang sistematis dan umum. Ia berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Makin baik suatu metode dan teknik makin efektif pula dalam pencapaiannya. Tetapi, tidak ada satu metode dan teknik pun dikatakan paling baik/ dipergunakan bagi semua macam pencapaiannya.

- b.** Ilmu pengetahuan, yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia. Segi-segi ini dibatasi agar dihasilkan rumusan-rumusan yang pasti. Ilmu memberikan kepastian dengan membatasi lingkup pandangannya, dan kepastian ilmu-ilmu diperoleh dari keterbatasannya. Ilmu pengetahuan adalah upaya pencarian pengetahuan yang dapat diuji dan diandalkan, yang dilakukan secara sistematis menurut tahap-tahap yang teratur dan berdasarkan prinsip-prinsip serta prosedur tertentu (Horton, P.B., 2017: 78)
- c.** Ilmu teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi dan praktek-praktek baru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian masyarakat dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu dan atau seluruh masyarakat yang bersangkutan. Secara umum teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, produk yang digunakan dan dihasilkan untuk memudahkan dan meningkatkan kinerja dan struktur atau sistem dimana proses dan produk itu dikembangkan dan digunakan (Mardikanto, 2018: 90).

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator

Dimensi dan indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur komitmen organisasi atau perusahaan. Berikut adalah tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual atau *HardSkill* adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat. Dimensi dan indikator *HardSkill* menurut Robbins yang dialih bahasakan

oleh Benyamin Molan dalam Ratna K (2018:54) yaitu :

1. Kecerdasan angka

Indikatornya adalah kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.

2. Pemahaman verbal

Indikatornya adalah kemampuan memahami dengan apa yang dibaca atau didengar.

3. Kecepatan persepsi

Dengan indikator :

a. Kemampuan mengidentifikasi kemiripan

b. Perbedaan visual secara cepat dan akurat

4. Penalaran induktif Indikatornya adalah kemampuan mengidentifikasi masalah secara logis

5. Penalaran deduktif

Dengan indikator :

a. Kemampuan menggunakan logika

b. Menilai implikasi dari sebuah argument

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pendapat lain Menurut Veihzal Rivai (2017:138) Kinerja adalah perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.1.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya, ada banyak faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya hasil kerja seorang karyawan, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) berikut penjelasannya :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utamadan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi

kerja. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan pelatihan tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, materi, waktu untuk bekerja, pengawasan, desain organisasi dan iklim organisasi.

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja teori dari Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan.

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan

yang belum sesuai dengan harapan pimpinan Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

2. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja

2.2 Penelitain Terdahulu

Pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian, untuk dijadikan tinjauan dan referensi peneliti. Penelitian berikut dianggap relevan untuk dibahas secara kritis.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Vera Dwi Wijayant, dkk PENGARUH <i>HARDSKILL</i> DAN <i>SOFT SKILL</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) GIRI TIRTA KABUPATEN GRESIK Journal of Sustainability Business Research ISSN : 2746 – 8607 Vol 2 No 1 Maret 2021	Dari pengetestan uji t <i>HardSkill</i> terbutikan hipotesisnya dapat membenarkan kebenarannya serta terpengaruh dan signifikan kepada kinerja karyawan.	1. <i>HardSkill</i> (variable bebas) 2. Kinerja Karyawan (variable terikat)	1. Softskill (variable bebas) 2. Oobjek Penelitian
2	Erwina, dkk PENGARUH <i>KNOWLEDGE SHARING</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM (PAM) TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO JEMMA, Volume 2 Nomor 2, September 2019 75	Implementasi <i>Knowledge Sharing</i> memiliki pengaruh positif dengan akin baik sikap karyawan dalam berbagi pengetahuan maka makin baik pula dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang melakukan proses berbagi pengetahuan	1. <i>Knowledge Sharing</i> (variable bebas) 2. Kinerja Karyawan (variabel terikat)	1. Objek Penelitian

NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	<p>Deny Bagus Aristanto</p> <p>PENGARUH <i>KNOWLEDGE SHARING</i> DAN <i>HARDSKILL</i> TERHADAP INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SULAWESI BAGIAN UTARA)</p> <p>Jurnal EMBA Volume.5 Nomer.2 Juni 2017, Hal. 1539–1545</p>	<p>Pada hasil pengujian, menunjukkan bahwa <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>HardSkill</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu</p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i> (variable bebas)</p> <p>2. Kinerja Karyawan (variable terikat)</p> <p>3. <i>HardSkill</i></p>	<p>1. INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY (variable terikat)</p>
4	<p>Novian Setyaji Saputro, dkk</p> <p>PENGARUH <i>KNOWLEDGE SHARING</i> TERHADAP INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume. 55 Nomer. 3 Februari 2018 </p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Knowledge Sharing</i> (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2) karena memiliki nilai probabilitas $(0,001) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan</p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i> (variable bebas)</p> <p>2. Kinerja Karyawan (variable terikat)</p>	<p>1. INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY (variable terikat)</p> <p>2. Objek Penelitian</p>
5	<p>Arina Idzna Mardlillah, dkk</p> <p>PENGARUH <i>KNOWLEDGE SHARING</i> TERHADAP KOMPETENSI INDIVIDU DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume. 46 Nomer.2 Mei 2017</p>	<p>Variabel <i>Knowledge Sharing</i> (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2)</p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i> (variable bebas)</p> <p>2. Kinerja Karyawan (variable terikat)</p>	<p>1. KOMPETENSI INDIVIDU (variable terikat)</p> <p>2. Objek Penelitian</p>

NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Agnes Triana, dkk. PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP <i>KNOWLEDGE SHARING</i> DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Apartment Gajah Mada Graha Malang) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume. 35 Nomer. 2 Juni 2017	<i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Apartment Gajah Mada Graha Malang.	1. <i>Knowledge Sharing</i> (variabel bebas) 2. Kinerja Karyawan (variable terikat)	1. Pengaruh Komunikasi Organisasi (variable bebas) 2. Objek Penelitian
7	Zulkifli Rasid, dkk PENGARUH <i>HARDSKILL</i> DAN <i>SOFT SKILL</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI MANADO Jurnal EMBA Volume.6 Nomor.2 April 2018, Hal. 1008 – 1017	<i>HardSkill</i> secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Manado.	1. <i>HardSkill</i> (variable bebas) 2. Kinerja Karyawan (variable terikat)	1. Softskill (variable bebas) 2. Objek Penelitian
9.	MASDUKI ASBARI, dkk <i>HARDSKILL</i> DAN <i>SOFTSKILL</i> APA MEMPENGARUHI KINERJA GURU DI SEKOLAH ISLAM? e.journal.staima-alhikam.ac.id , ISSN 2580-3387, 4 Maret 2020	<i>HardSkill</i> dan softskill terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah Islam	1. <i>HardSkill</i> (Variabel bebas) 2. Kinerja (Variabel terikat)	1. Softskill 2. Objek Penelitian
10.	UPIK SELLY MEYLASARI, IKA NURUL FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI <i>KNOWLEDGE SHARING</i> DALAM IMPLEMENTASI E LEARNING VOL. 8 NO.2 SEPTEMBER 2017	Faktor paling dominan yang mempengaruhi berbagai pengetahuan dalam pembelajaran.	1. <i>Knowledge Sharing</i>	1. Kinerja Karyawan 2. Objek Penelitian

NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p>IFFAH BUDININGSIH, MARLISON, dkk</p> <p><i>HARDSKILL</i> VERSUS SOFT SKILL DALAM PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN PROYEK INFRASTRUKTUR MASS RAPID TRANSIT (MRT) JAKARTA</p> <p>Jurnal academia VOL 9 NO.2 2020</p>	<p><i>Harskill</i> secara parsial berpengaruh secara nyata terdapat pencapaian kinerja.</p>	<p>1. <i>HardSkill</i> 2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Objek Penelitian</p>
12.	<p>AZIKIN, SRI RESKI DKK</p> <p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG.</p> <p>Journal of Management e-ISSN : 2614-851X (2019)</p>	<p>Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi Memediasi Lingkungan kerja dan kompensasi secara positif dan signifikan</p>	<p>1. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Lingkungan Kerja 2. Kompensasi 3. Komitmen 4. Onjek Penelitian</p>
13.	<p>EVY YANTHY, dkk</p> <p>PENGARUH SOFT SKILL DAN <i>HARDSKILL</i> TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH ISLAM</p> <p>Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 10 No. 2 Juni 2020</p>	<p>Soft Skill dan <i>HardSkill</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p>	<p>1. <i>HardSkill</i> (Variabel bebas) 2. Kinerja (Variabel terikat)</p>	<p>1. Softskill 2. Objek Penelitian</p>
14.	<p>WULAN MARIA PANUNGKELAN</p> <p>PENGARUH KNOWLEDGE SHARING MANAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGOCABANG UTAMA MANADO</p> <p>Ejournal.unsrat.ac.id (2020)</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> management tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tapi kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i> (Variabel Bebas) 2. Kinerja Karyawan (Variabel terikat)</p>	<p>1. Kepuasan kerja 2. Objek Penelitian</p>

NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15.	<p>Mulyana, dkk</p> <p>PENGARUH KNOWLEDGE DONATING dan KNOWLEDGE COLLECTING TERHADAP INNOVATION CAPABILITY KASUS PENGEMBANGAN UKM BATIK DI PROVINSI JAWA TENGAN – INDONESIA</p> <p>JURNAL MANAJEMEN TEKNOLOGI VOL.14 NO.3 2017</p>	<p>Implikasi manejerial pada penelitian ini bersifay positif</p>	<p>1. Pengaruh Knowledge donating 2. Knowledge collecting</p>	<p>1. Kinerja Karyawan 2. Objek Penelitian</p>
16.	<p>STEPHEN ANDREAS PARTOGI, SRI SURJANI TIAHJAWATI</p> <p>PENGARUH <i>KNOWLEDGE SHARING</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN MILIK PEMERINTAH</p> <p>Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Vol 5, No 3, Desember 2019</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut sudah baik. Hanya terdapat 10,6% pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap kinerja karyawan, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan.</p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Objek penelitian</p>
17.	<p>LEONARDO MEMAH, DKK</p> <p>PENGARUH <i>KNOWLEDGE SHARING</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI SULAWESI UTARA</p> <p>JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 2017</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan Bank Indonesia di Sulwaesi Utara</p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Objek penelitian</p>

NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18.	<p>WAHYUNI SRI ASTUTIK, MOCHAMAD AENGYUDA PAMBUDI</p> <p>PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI <i>HARDSKILL</i>, SOFT SKILL, DAN PENGALAMAN KERJA PADA PT. ERAJAYA DI MALANG</p> <p>Ejurnal.binawakya.or.id/ E-ISSN : 2615-3505. 2019</p>	<p><i>HardSkill</i>, softskill, dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan yang rutin.</p>	<p>1. <i>HardSkill</i> 2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Softskill 2. Pengalaman kerja 3. Metode penelitian</p>
19.	<p>Hengki Darmali</p> <p>Pengaruh <i>HardSkill</i> dan softskill terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telkom Kandatel Malang)</p> <p>Adoc.pub. 2017</p>	<p>Pada penelitian ini, <i>HardSkill</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyannya. Namun, tidak ditemukan pengaruh softskill terhadap kinerja.</p>	<p>1. <i>HardSkill</i> 2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Sofskill 2. Objek Penelitian</p>
20.	<p>TINJUNG DESY NURSANTI, DKK</p> <p>DAMPAK BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIPENGARUHI OLEH KEPUASAN KERJA PADA DIVISI AKUNTANSI DAN KEUANGAN PT XYZ, Tbk.</p> <p>Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Managemen and Banking) 4 (1), 38-44, 2019</p>	<p>Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagi pengetahuan yang berdampak terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Berbagi pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>) 2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kepuasan kerja 2. Objek penelitian</p>

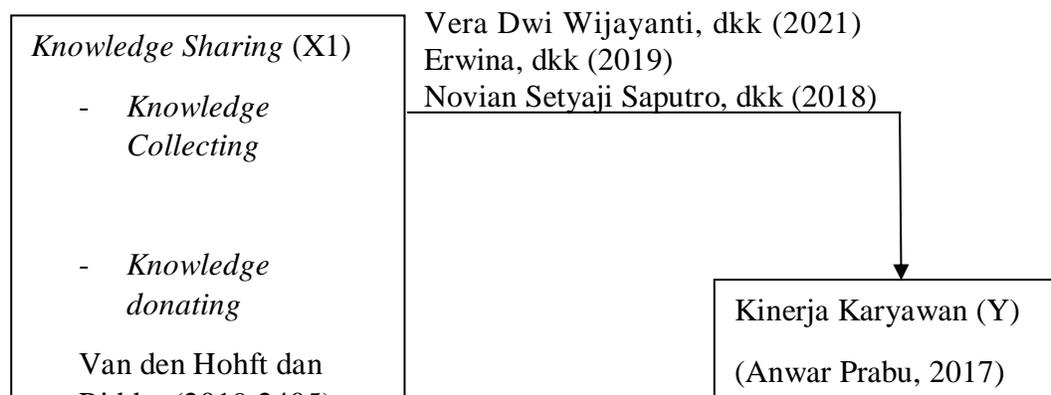
NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21.	<p>IDA NURYANA, DKK</p> <p>PENAGRUH SOFTSKILL DAN <i>HARDSKILL</i> TERHADAP KINERJAK SISWA PRAKERIN SMK MODERNAL-RIFA'IE</p> <p>EJOURNAL UNIVERSITAS KANJURUHAN MALANG. 2018</p>	<p><i>HardSkill</i> lebih dominan dibandingkan dengan softskill dalam mempengaruhi kinerja siswa prakerin.</p>	<p>1. <i>HardSkill</i></p> <p>2. Kinerja</p>	<p>1. Softskill</p> <p>2. Objek Penelitian</p>
22.	<p>Arizqi</p> <p>Performance enhancement model of human resources through <i>Knowledge Sharing</i> (Sharia banks in Semarang)</p> <p>JDM (jurnal dinamika manajemen) 8 (1), 134-142, 2017</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan</p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i></p> <p>2. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Metode penelitian</p>
23.	<p>FHALINA LISDIANA HARDI</p> <p>PENGARUH <i>HARDSKILL</i> DAN SOFTSKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA INDUSTRY BONEKA DI SUKAMULYA BANDUNG</p> <p>Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpoas, 2019</p>	<p><i>HardSkill</i> dan softskill berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5%. Secara parsial, <i>HardSkill</i> lebih dominan yaitu sebanyak 50,5% dibandingkan dengan softskill yang hanya 15%</p>	<p>1. <i>HardSkill</i></p> <p>2. kinerja karyawan</p>	<p>1. Softskill</p> <p>2. Objek penelitian</p>

NO	Peneliti, judul penelitian, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
24.	Endang Tirtana Putra, Nur Anita PENGARUH HARD-SOFT SKILL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI SMK NEGERI 1 PASAMAN Jurnal Manajemen & Bisnis kreatif 6 (2), 1-15, 2021	Hard-soft skill berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Namun, disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja	1. <i>HardSkill</i> 2. kinerja	1. Soft skill 2. Disiplin kerja 3. Objek penelitian
25.	ISTNA MUYASSAROH, DKK PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, <i>HARDSKILL</i> , DAN SOFTSKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KENCANA CAKRA BUANA, KAB. BOGOR Jurnal ilmiah riset manajemen 9 (09), 2020	Secara parsial, tingkat pendidikan dan <i>HardSkill</i> tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan. Sedangkan secara parsial, softskill berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	1. <i>HardSkill</i> 2. Kinerja karyawan	1. Softskill 2. Tingkat pendidikan 3. Objek penelitian

Sumber : Hasil Olah Peneliti 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu *Knowledge Sharing* (X1), *HardSkill* (X2). Sedangkan Kinerja Karyawan(Y) sebagai variabel terikatnya (*dependent variable*). Hubungan variabel *independent* dan variabel *dependent* dapat digambarkan sebagai berikut



Deny Bagus Aristanto (2017)

Hengki darmali (2017)
Endang Tirtana & Nur Anita (2021)
Ida Nuryana, dkk (2018)

Gambar 2. 1
Kerangka Pikir / Kerangka Pemikiran

—————▶ : Parsial
-----▶ : Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

- a. Terdapat Pengaruh *Knowledge Management* dan *HardSkill* Terhadap Kinerja Karyawan
2. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan
 - b. Terdapat Pengaruh *HardSkill* Terhadap Kinerja Karyawan.