

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTENSIS

2.1 Kajian Pusaka

Kajian pustaka ini peneliti akan membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai *knowledge sharing*, kompetensi dan etos kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang akan diteliti juga menggunakan hasil penelitian yang relevan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi sebelumnya. Manajemen banyak digunakan dalam berbagai bidang dalam mengatur atau memimpin dan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu organisasi maupun organisasi agar sesuai dan mencapai sasaran yang di inginkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan seluruh proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi. Adapun beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian manajemen yaitu sebagai berikut :

Menurut Firmansyah (2018:4) menyatakan bahwa : Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Menurut M. Manullang (2018:2) pada (Yola Yuniska et al., 2019): Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:9) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Menurut Nurmadhani (2020:3) mengemukakan bahwa : Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi digunakan secara sistematis dan terencana.

Menurut Darft & Richard (2020:4) menyatakan bahwa : *Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources*” yang diterjemahkan “Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi”, teori ini menunjukkan peran manajemen terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut John (2020:4) menyatakan bahwa : *Management is the process of planning, organizing, leading and controlling human resources to achieve performance goals*” yang diterjemahkan Manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan kinerja”, hal ini menunjukkan penggunaan sumber daya yang efisien adalah dengan menghasilkan output sebanyak mungkin dan input sesedikit mungkin, maka dari itu perlu melibatkan efektivitas yaitu dengan mengerjakan hal yang tepat atau menjalankan aktivitasaktivitas secara langsung untuk mendorong tercapainya organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli mengenai pengertian manajemen di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan secara lebih efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Adapun menurut Mamduh Hanafi (2019:11) terdapat empat fungsi manajemen, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan proses pengaturan tujuan, menetapkan strategi yang dipakai untuk mencapai

tujuan tersebut dan mengembangkan rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Penggerak (*Actuating*)

Kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan dengan melalui orang lain termasuk motivasi, pengarahan dan kegiatan lainnya dalam rangka untuk menenangkan orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah fungsi manajemen yang mencakup pengawasan, perbandingan dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa fungsi manajemen menurut pendapat para ahli di atas sampai pada pemahaman peneliti bahwa fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen.

Menurut Mastini (2018:87) tentang unsur manajemen terdiri atas manusia, material, mesin, metode, money dan markets, setiap unsur-unsur tersebut memiliki penjelasan dan peranan bagi suatu manajemen agar untuk mengetahui bahwa manajemen memiliki unsur-unsur perlu dimanfaatkan unsur-unsur manajemen tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur manajemen seperti di bawah ini:

a. Manusia (*Man*).

Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegiatan-kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan pengawasan atau dapat pula kita tinjau dari sudut bidang, seperti penjualan, produksi, keuangan dan personalia. Man atau manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sudah jelas, tanpa adanya manusia maka tidak akan pernah ada proses kerjakarena manusia pada dasarnya adalah mahluk kerja.

b. Material (*Materials*).

Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karena itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

c. Mesin (*Machine*).

Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum revolusi industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

d. Metode (*Method*).

Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

e. Uang (*Money*).

Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidاكلancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

f. Pasar (*Markets*).

Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana Manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau market. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi jelas tujuan perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah

ada. Jika mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu, market merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya. baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Dari unsur-unsur manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitanya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan menuntut seorang pemimpin dalam perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan sebaik mungkin sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang merupakan perpaduan antara pengertian manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen mengandung pengertian secara sederhana sebagai suatu proses pencapaian sebuah tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan yang berasal dari sumber daya manusia yang tersedia. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2017:10) menyatakan bahwa, 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. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen penting didalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Coulter (2018:2) *“Human resource managements means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.*

Menurut Mondy dan Martocchio (2018:26) yaitu *Human resource development is a major HRM function consisting not only of training and development but also of career planning and development activities, organization development, and performance management and appraisal. Training is designed to provide earners with he knowledge and skill needed for their present jobs. Development involves learning that goes beyond today’s job and has a more long term focus”.*

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli tentang manajemen sumber daya manusia di atas, maka disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang mengatur dan mengelola (kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, dan pemisahan tenaga kerja) melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi agar efektif dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17) terdapat 11 fungsi manajemen sumber daya manusia, 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 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*)

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*)

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*)

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*)

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*)

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*)

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

Dari penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dari sepuluh fungsi yang disajikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, perolehan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan penghentian setiap fungsi yang memilikinya sendiri. kontribusi dan berperan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan. Selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2017:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirment*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

5. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
6. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
7. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja pegawai.
8. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
9. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Sedangkan menurut R. Supomo (2018:15) Peranan manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description (deksripsi kerja), job specification (spesifikasi pekerjaan), job requirement (kebutuhan pekerjaan), serta job evaluation (evaluasi kerja).
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas the right man in the right place.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6. Mengawasi dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Mengawasi kemajuan serikat buruh dan perkembangannya.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai, baik secara vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting seperti menetapkan program kepegawaian seperti menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja dan lain sebagainya agar lebih efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.2.4 Tujuan Manajemen sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2017:9), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sedangkan Menurut Edy Sutrisno (2017:7), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

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

6. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia guna untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia serta meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuan.

2.1.3 Konsep *Knowledge Sharing*

Sebelum peneliti mengemukakan mengenai apa yang dimaksud dengan *Knowledge Sharing*, maka perlu mengemukakan terlebih dahulu tentang *Knowledge Management*. Karena *Knowledge Sharing* merupakan turunan dari *Knowledge Management*.

2.1.3.1 Pengertian *Knowledge Management*

Knowledge management adalah proses yang efektif terkait dengan eksplorasi, eksploitasi dan berbagi pengetahuan manusia yang menggunakan teknologi tepat guna dan lingkungan budaya untuk meningkatkan modal intelektual dan kinerja pegawai (Adzima & Sjahrudin (2019:59) Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *Knowledge Management* merupakan seperangkat keyakinan atau praktik mengenai pengetahuan sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan. Di dalam *Knowledge Management* terdapat beberapa proses pengetahuan yaitu mengakses, mengukur, mengumpulkan, menangkap, mengorganisir, mengevaluasi, menyusun, menciptakan, berbagi, menginternalisasi, memanfaatkan, mengeksploitasi, dan lain sebagainya. Proses pengetahuan tersebut memiliki fungsi sebagai bahan 38 pertimbangan dalam

membuat keputusan pada suatu lembaga. Melalui tahapan tersebut, *Knowledge Management* diturunkan menjadi *Knowledge Sharing*.

2.1.3.2 Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing dianggap sebagai prioritas utama dan mendasar dari *knowledge management* dikarenakan sebagai tindakan yang dilaluinya, informasi yang didapat, pengetahuan ide ataupun gagasan, dan pengalaman yang dipertukarkan dan dibagikan oleh orang lain, organisasi atau lembaga akan menjadikan suatu usaha dalam memecahkan masalah ataupun mencari solusi agar dapat meningkatkan kinerja dari organisasi itu sendiri. *Knowledge Sharing* merupakan sebuah alat atau wadah bagi pegawai untuk saling mengumpulkan dan membagikan informasi maupun pengetahuan (Igbinovia & Ikenwe, 2018)

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.”

Menurut Kamaruzzaman,dkk dalam sitti aliyah (2019:153) mendefinisikan bahwa: “*Knowledge Sharing* merupakan salah satu pengetahuan manajemen untuk memberikan kesempatan kepada anggota kelompok, organisasi, atau 39 perusahaan untuk berbagi pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang dimiliki kepada anggota lain.

Knowledge Sharing *Knowledge sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan (*tacit knowledge sharing* dan *explicit knowledge*). Hoff & De Rider (2019:306)

Berdasarkan pendapat tentang *knowledge sharing* di atas, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah proses berbagi pengetahuan, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman dari individu ke individu lain sebagai rekan kerja, berbagi dari individu ke organisasi atau perusahaan, atau dari perusahaan. individu untuk menciptakan pengetahuan baru.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Knowledge Sharing* berikut adalah pendapat menurut Razmerita dkk, (2016:122) mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan meliputi rasa takut (takut dikritik, takut kehilangan pekerjaan, takut menyerahkan kekuasaan) dan kurangnya waktu berbagi. Razmerita dkk, (2016: 124) juga membagi faktor penghambat terjadinya *knowledge sharing*. Terdapat tiga faktor penghambat terjadinya *knowledge sharing* yang meliputi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor teknologi.

1. Faktor Individu yaitu rasa percaya dari setiap individu merupakan yang paling penting dalam menentukan sukses tidaknya dalam berbagi pengetahuan.
2. Faktor Organisasi yaitu suasana tidak kondusif dalam budaya organisasi serta nilai dan norma-norma yang didalam organisasi tidak mendukung maka akan menghambat proses berbagi pengetahuan.
3. Faktor Teknologi yaitu kurangnya fasilitas dan teknologi informasi dalam lingkungan kerja akan menghambat proses berbagi pengetahuan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* adalah faktor individu pegawai yang meliputi rasa percaya, faktor organisasi pegawai yang meliputi rekan kerja dan faktor teknologi termasuk sarana dan prasarana.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Van den Hohft dan Ridder (2019:405) terdapat dua dimensi dalam *Knowledge Sharing*, yaitu :

a. *Knowledge Collecting* (Memberi Pengetahuan)

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

1. Berbagi informasi ketika rekan meminta
2. Berbagi keterampilan ketika rekan meminta
3. Rekan kerja berbagi pengetahuan ketika saya meminta
4. Rekan kerja berbagi keahlian ketika saya meminta

b. *Knowledge Donating* (Mengumpulkan Pengetahuan)

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

1. Berbagi pengetahuan pada rekan kerja tanpa diminta
2. Menerima pengetahuan dari rekan kerja tanpa meminta
3. Berbagi pengetahuan hal yang normal
4. Berbagi informasi tanpa diminta.

Sedangkan Panahi dkk, (2018:109) menyebutkan ada lima dimensi dari *Knowledge Sharing* yaitu :

1. Dimensi *Social Interaction*
2. Dimensi *Experience Sharing*
3. Dimensi *Informal Relationship*
4. Dimensi *Observation*
5. Dimensi *Mutual Trust*

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa dimensi dan indikator dari *Knowledge Sharing* meliputi berbagi pengetahuan dan mengumpulkan pengetahuan baru.

2.1.4 Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang mencakup lima jenis karakteristik kompetensi yaitu; keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), sikap, sifat (*trait*), dan motif. Umumnya pengetahuan dan keterampilan (misalnya; ketelitian tentang pekerjaan), yang dapat ditingkatkan melalui program pelatihan sebagai kompetensi dasar. Hal ini tidak akan membedakan kinerja unggul antara satu dengan yang lainnya.

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten

memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Menurut Woodruffle yang dialih bahasakan oleh Hutapea dan Thoha (2017:5) mengatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai konsep dasar yang berhubungan dengan orang yaitu menunjukkan dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul atau kompeten.

Menurut Wibowo (2017:272) mengatakan bahwa “kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakuan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Manurut Emron, Yohny dan Imas (2017:140) mengatakan bahwa “kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.”

Menurut Spencer yang dialih bahasakan oleh Sudarmanto (2018:46) mengatakan bahwa “kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku inividu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi.

Kemudian definisi kompetensi menurut Moetherion yang dialih bahasakan oleh Marwansyah (2019:5) mengatakan bahwa “kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu terkait dengan kriteria yang direferensikan efektif dan atau kinerja yang unggul dalam suatu pekerjaan.”

Berdasarkan beberapa pengertian kompetensi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan sumber daya manusia untuk bekerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.4.2 Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi bagi individu dapat digunakan sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial, memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Adapun Edy Sutrisno (2017:280) mengemukakan bahwa manfaat kompetensi diantaranya sebagai berikut :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
2. Alat seleksi pegawai
3. Memaksimalkan produktivitas
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa manfaat kompetensi untuk memudahkan organisasi/instansi dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi/instansi.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Latief, (2018) mengungkapkan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi pegawai, diantaranya sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan dan Pengalaman

Keterampilan memainkan peranan diberbagai kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

3. Karakteristik dan Isu Emosional

Kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk dirubah, akan tetapi kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

4. Motivasi dan Budaya Organisasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan dan memberikan pengakuan. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen dan seleksi

pegawai, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai.

5. Kemampuan Intelektual Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Dimensi dan indikator kompetensi menurut Parulian Hutapea dan Thoha Nurianna (2008:28) yaitu:

1. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, dan teknik yang baru dalam perusahaan.
 - c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar.
2. Keterampilan individu meliputi:
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
4. Sikap kerja yang meliputi:
 - a. Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi
 - c. Memiliki kemampuan dalam perencanaan atau pengorganisasian

2.1.5 Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan.

2.1.5.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.

Menurut Jansen dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5) “Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar”.

Berbeda pendapat menurut Busro (2017:218) mengemukakan bahwa : “Etos dapat dimaknai secara luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Dalam hal ini, sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena sikap moral menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti.”

Menurut Chaplin dalam Ruby Cahyadi (2018:4) “Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung”.

Menurut Maharani & Efendi (2019) menyatakan bahwa : “Etos kerja adalah pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap,watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja atau pandangan dasar yang dipegang oleh pegawai untuk menunjukkan suatu sikap, watak, dan keyakinan melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

2.1.5.2 Karakteristik Etos Kerja

Priansa (2018:283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1. Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalani hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai yang lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan

pegawai pada saat berada disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

2. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitas pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang bisa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi.
3. Dapat diandalkan aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap pegawainya.

Berdasarkan karakteristik di atas bahwa setiap instansi atau organisasi pasti ingin memiliki pegawai dengan etos kerja yang baik. Semoga penjelasan mengenai etos kerja di atas dapat membantu pegawai menjadi semakin semangat bekerja dan dapat mencapai target.

2.1.5.3 Fungsi Etos Kerja

Fungsi Etos Kerja secara umum adalah sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Jika di jabarkan terdapat 3 fungsi etos kerja sebagai berikut :

- a. Etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan Etos kerja yang bagus akan mendorong seseorang menjadi lebih baik dlm melakukan

pekerjaan/perbuatan. Dengan demikian kerjaan akan cepat selesai karena munculnya sifat tanggap ketika akan melakukan perbuatan.

- b. Etos kerja sebagai penggairah dlm aktivitas Dengan adanya etos kerja yg baik maka akan ada gairah dlm bekerja, sehingga semangat kerja akan muncul.
- c. Etos kerja sebagai penggerak Penggerak Seperti mesin bagi mobil, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Berdasarkan pengertian di atas sampai pada pemahaman peneliti dan dapat disimpulkan bahwa fungsi dari etos kerja adalah sebagai alat penggerak tetap dari setiap aktivitas ataupun perbuatan yang dilakukan oleh individu

2.1.5.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya Etos kerja. Hal ini perlu di perhatikan agar etos kerja dari setiap pegawai bisa berjalan baik. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja. antara lain :

- a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

- b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggungjawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi instrinsik.

Sedangkan menurut Menurut Muhammad Busro (2017, 228) terdapat dua faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu faktor internal dan eksternal. faktor

eksternal yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah kepemimpinan, budaya organisasi, pendapatan, komunikasi internal, sarana prasarana, lingkungan kerja, teman sejawat, dan kejelasan karir. Adapun faktor internal (dalam diri pegawai) yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah Locus control yang bersifat internal, Efikasi diri, Motivasi, Kompetensi, Minat terhadap pekerjaan, kepribadian pegawai, pendidikan dan pelatihan, dan kesehatan.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas sampailah pada pemahaman peneliti bahwa jika disimpulkan faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah faktor internal dan eksternal.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Menurut (Darodjat, 2015:77) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja pegawai di suatu instansi itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

a. Kerja Keras

Kerja Keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Indikatornya meliputi: kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan.

b. Kerja Cerdas

Kerja Cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Indikatornya meliputi: kerja seni, kerja kehormatan

c. Kerja ikhlas

Kerja Ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya.

Indikatornya meliputi: kerja rahmat, kerja ibadah, kerja pelayanan, berikut adalah penjelasan dari indikator tersebut :

1. Kerja adalah Aktualisasi: Aku bekerja keras penuh semangat.

Kerja adalah aktualisasi, suatu skap untuk mengembangkan potensi dan mengubah potensi menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Maka pekerjaan seberat apapun akan terasa ringan.

2. Kerja adalah amanah: Bekerja penuh tanggung jawab.

Bekerja adalah sebuah amanah yang di titipkan Sang Pencipta dalam kehidupan kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di percayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar dan tidak hanya formalitas. Apapun pekerjaan kita, entah itu buruh kasar, anggota DPR, pegawai negeri dan masih banyak lagi. Mempunyai amanah dan tanggung jawab yang berbeda.

3. Kerja adalah panggilan panggilan: Aku bekerja tuntas penuh integritas.

Kerja adalah panggilan suci yang berkaitan pada 3k. Kebenaran, kebaikan, dan keadilan. Apapun panggilan kita, entah itu sebagai guru, dokter, pengusaha, semua mempunyai tanggung jawab masing-masing. Seorang dokter mempunyai tanggung jawab terhadap pasiennya.

Seorang perawat mempunyai tanggung jawab untuk merawat yang sakit. Dan begitu juga kita, ketahuilah apa yang menjadi panggilan kita maka kita akan enjoy melakukan pekerjaan kita.

4. Kerja adalah seni: Aku bekerja cerdas penuh kreativitas. Apapun pekerjaan kita, seorang peneliti pun, adalah seni.

Bila kita merasa pekerjaan kita adalah seni dan tak selalu merasa itu adalah beban seperti melakukan hobby. Pasti akan terasa sangat enjoy saat melakukannya. Seperti Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel, dia mengaku rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling bergensi adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya dan melakukannya dengan enjoy.

5. Kerja adalah kehormatan: Aku bekerja tekun penuh keungulan. Kehormatan merupakan satu struktur yang kuat dalam kehidupan manusia.

Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita maka hilanglah sebuah kehormatan kita, seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar.

6. Kerja adalah rahmat: Bekerja tulus penuh syukur.

Bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Tidak melakukan dengan bersungguh-sungguh melainkan bersyukur atas kebaikan yang diterima bukanlah dari manusia melainkan dari Sang Pencipta. Apapun pekerjaan kita, entah itu pegawai negeri, anggota DPR, sampai buruh kasar itu adalah rahmat dari Tuhan. Angerah yang kita terima tanpa

syarat. Dengan bekerja kita bisa menambah ilmu, memperluas koneksi, dan masih banyak lagi. Jadi syukurilah kebaikan yang telah di sediakannya bagi kita semua.

7. Kerja adalah ibadah: Aku bekerja serius penuh kecintaan .

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Hal ini yang membuat kita bekerja dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

8. Kerja adalah pelayanan: Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

Secara moral, kemuliaan sejati datang dari pelayanan. Orang yang melayani adalah orang mulia, begitu juga dengan pekerjaan kita dapat membantu orang lain itu adalah profesi mulia.

Berdasarkan pemaparan yang telah para ahli jelaskan di atas maka dapat peneliti simpulkan bahwa dimensi dan indikator dari etos kerja meliputi : kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas.

2.1.6 Kinerja

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan/target.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Memnjelaskan tentang Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan

sistem karier. Peraturan tersebut masih digunakan sebagai pedoman dalam penerapan pemberian hukuman sanksi disiplin terhadap pegawai yang melanggar tata tertib dan aturan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Adapun untuk jenis hukuman yang diberikan menurut Pasal 7 pada PP Nomor 53 Tahun 2010 yang mana membahas mengenai Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin yaitu:

- 1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman disiplin berat.
- 2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis;
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun;
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.
- 4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun;
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;

- c. Pembebasan dari jabatan;
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja (performance) masing-masing berbeda. Berikut pengertian kinerja pegawai menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.”

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”.

Menurut Veihzal Rivai (2017:138) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa : “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.”

Maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawainya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari 55 kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Inisiatif yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal pegawai

2.1.6.3 Tujuan dan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Kasmir (2016:183) yaitu:

2. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
3. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan
4. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
5. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
6. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana pendidikan pelatihan (diklat) dan menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja pegawai yaitu:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance (kinerja) yang baik.
- f. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- g. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan pegawai di dalam organisasi.
- h. Alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- i. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas pegawai.

Sedangkan menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa :

- a. Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi.
- b. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia.
- c. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutase dan pemberhentian.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan kegunaan penilaian kinerja pegawai untuk menilai prestasi kerja (job performance) pegawai yang dapat diketahui kinerja seorang pegawai memiliki kekurangan dan kelebihan. Apabila job performance (prestasi kerja) tinggi, maka memungkinkan seorang pegawai untuk diberikan promosi, begitu juga sebaliknya

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator yang digunakan peneliti berdasarkan teori dari John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja 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 kerja 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.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk

menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para pegawai 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.

5. 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.

Berdasarkan dimensi dan indikator kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki lima dimensi yaitu kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, kerjasama merupakan suatu kesediaan untuk berprestasi dengan pegawai lain, tanggung jawab menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, inisiatif kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat menambah teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian dengan referensi dalam menambah bahan kajian teori pada penelitian peneliti. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Okky Orlando (2018) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6 No 1, (2018)	1. <i>Knowledge Sharing</i> Memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja tidak Memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja	1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Disiplin Kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian
2	Akhmar Barsah (2020) Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta. Jurnal Madani Vol. 3, No1, Maret 2020.	Etos kerja berpengaruh positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta.	1. Variabel Etos Kerja 2. Variable Kinerja	1. Variabel Disiplin Kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian.

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
3	<p>Rismawati D & Hadian D.</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon.</p> <p>Majalah Bisnis dan IPTEK Universitas Swadaya Gunung Jati Vol.3 No.1 2019</p>	<p>Secara simultan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon.</p>	<p>1. Variabel Kompetensi 2. Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Variabel Motivasi Kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian</p>
4	<p>Dewi Latifa, Djoko Suhartono, Vita Novianti (2018)</p> <p>Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo</p> <p>Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 14, No 2 (2018).</p>	<p>Menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>1. Etos Kerja 2. Kinerja Pegawai.</p>	<p>1. Lokasi dan waktu penelitian</p>
5	<p>Stephen Andreas Partogi, sri Surjani Tjahjawati</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Milik Pemerintah</p> <p>Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Vol 5, No 3, Desember 2019</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> dan kinerja pegawai di perusahaan tersebut sudah baik. Hanya terdapat 10,6% Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja pegawai, Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan.</p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Lokasi dan waktu penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
6	<p>Elan Pratiwi, Thatok Asm Ony & Hermanto (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pustakawan Dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat.</p> <p>Media Bina Ilmiah. Vol.14 No. 11 Juni 2020.</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> Berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pustakawan</p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>
7	<p>Yola Yuniska Fitri, Syaiful, dan Mya Yuwanita Suhanda (2019).</p> <p>Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.</p>	<p>Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.</p>	<p>1. Etos Kerja 2. Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>
8	<p>Darmayanti K.P & Andianti N.D.</p> <p>Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Bintang 3 di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng.</p> <p>Jurnal Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Vol.6 No.2 2020</p>	<p>Kompetensi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Hotel Bintang 3 di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng.</p>	<p>1. Kompetensi 2. Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
9	<p>Nurwin K.J & Frianto A.</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda Unit Syariah Surabaya.</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya Vol.9 No.3 2021</p>	<p>Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda Unit Syariah Surabaya.</p>	<p>1. Kompetensi 2. Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>
10	<p>Erwina (2019)</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.</p> <p>Journal Of Economic, Management And Accounting Vol. 2, No 2, (2019).</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan air minum (PAM) TirtaMangluku Kota Palopo.</p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>
11	<p>Zamrodah Y.</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tadulako.</p> <p>Jurnal Ilmiah Indonesia Universitas Tadulako Vol.7 No.4 2022.</p>	<p>Secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan terhadap kinerja pegawai di Universitas Tadulako.</p>	<p>1. Kompetensi 2. Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
12	Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar (2015) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. AE. Jurnal Al- Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 3, No 2 (2015)	Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. AE	1. Etos Kerja 2. Kinerja Pegawai	1. Lokasi dan Waktu Penelitian
13	Deny Bagus Aristanto (2017) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Individual Innovation Capability</i> dan Kinerja Pegawai (Studi pada PT.PLN(Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara) Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 5, No 2 (2017).	1. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap individual innovation capability. 2. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu. 3. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja individu melalui individual innovation capability.	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Pegawai	1. Lokasi dan Waktu Penelitian
14	Chau Sen wu et al (2012) <i>Influence of Creativity And Knowledge Sharing on Performance.</i> Journal of Technology Management in China, Vol. 7 Issue 1 february 2012.	<i>It was found tha among the technological creativity for sports, athletes' creativity and analytic capacity had significant positive influence on Task performance and team performance in athletes'individual performance. In</i>	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. <i>Employee Performance</i>	1. Lokasi dan Waktu Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
		<i>other words, the improvement in athletes' self- efficacy may improve their creativity and level of technological capacity, which further improves team performance and task performance</i>		
15	<p>Hooff, Bart van den; Ridder, Jan A. de. (2004). <i>Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC use on Knowledge Sharing.</i></p> <p>Journal of Knowledge Management Vol. 8, No(6): 117-130, December 2004.</p>	<p>1. Knowledge collecting has a positive effect on Knowledge donating.</p> <p>2. The results suggest that commitment to The organization Positively influences knowledge donating, and is inturn Positively influenced by CMC use.</p>	1. Knowledge Sharing	<p>1. Organisasi</p> <p>2. Komitmen</p> <p>3. Lokasi dan waktu penelitian</p>
16	<p>Samsul Arifin , Arif Rachman Putra (2020)</p> <p><i>Employee Performance Development through Work Experience, WorkEthic, Compensation (IOSR Journal of Businessand Management</i></p> <p>(IOSRJBM) e-ISSN: 2278- 487X,p-ISSN: 2319-7668.</p> <p>Volume 22, Issue 7.Ser. II(July 2020), PP 39-45 www.iosrjournals.org)</p>	<p><i>The results of the study stated work experience has a significant effect on employee performance. Work ethic has a significant effect on employee performance. Compensation is proven to have a significant effect on employee performance. Simultaneously the three independent variables have a significant effect on employee performance. Of the.</i></p>	<p>1. Work Ethic</p> <p>2. Employee Performance</p>	<p>1. Tidak adanya variabel Knowledge Sharing</p> <p>2. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
		<i>three independent variables, the compensationvariable has a dominant influence on employee performance.</i>		
17	Ernawati (2018) <i>Organizational Cultural Influence and Competence To Employee Performance of the Padang City Tourism and Culture Office.</i> Internasional Journal of Research and review, Vol. 3, No.1	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Variabel Kompetensi dan Kinerja	1. Lokasi dan Waktu Penelitian
18	Alhamdi R. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Patra Semarang Convention Hotel. Jurnal Pariwisata Pesona Politeknik Pariwisata Batam Vol.3 No.1 2018	Secara parsial, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Patra Semarang Convention Hotel.	1. Kompetensi 2. Kinerja Pegawai	1. Lokasi dan Waktu Penelitian
19	Ari Wibisono, Supriono & Eviana Sari Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Oria Jakarta Pusat. Transekonomika Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Universitas Respati Indonesia Vol.2 No.1 2022	Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Hotel Oria Jakarta Pusat.	1. Kompetensi 2. Kinerja	1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Sumber : Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 2.1 di atas dapat dilihat bahwa sudah banyak penelitian dari peneliti terdahulu yang melakukan penelitian dengan variabel *Knowledge sharing*, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaannya penelitian yang digunakan peneliti yaitu metode kuantitatif dengan variabel yang digunakan yaitu variabel *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Etos Kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat dimana peneliti melakukan penelitian terhadap pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalanya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja

Knowledge Sharing dan Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan untuk mendapatkan kualitas kinerja pegawai yang produktif dan baik. Dalam mewujudkan kinerja yang baik dan unggul *Knowledge Sharing* dapat menjadi salah satu indikator kunci keberhasilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan unggul.

Knowledge Sharing yang berjalan lancar akan membantu setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya atas pekerjaan yang mereka miliki. Sebagai contoh salah satu bentuk dari *Knowledge Sharing* di dalam pekerjaan adalah adanya pembagian pengetahuan dari setiap pegawai. Proses

knowledge sharing digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan guna menambah keunggulan individu (kinerja).

Dari penjelasan tersebut *Knowledge Sharing* memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Okky Orlando (2018) berjudul “Pengaruh Knowledge Sharing dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya)”, dari hasil penelitiannya mengatakan *Knowledge Sharing* Memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Deny Bagus Aristanto (2017) dengan judul “Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Pegawai (Studi pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara” dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Knowledge Sharing* dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya *Knowledge Sharing* yang di miliki setiap pegawai dalam mengerjakan pekerjaan bagus dan baik maka kinerja pegawainya pun akan semakin baik, dan sebaliknya jika *Knowledge Sharing* di setiap pegawai kurang baik maka kinerja yang di dapatkan oleh instansi pun akan rendah atau tidak kurang maksimal

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi merupakan dasar pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pegawai diharapkan mampu beradaptasi diri untuk memiliki kemampuan yang memenuhi standar kompetensi yang diterapkan oleh instansi.

Kompetensi pegawai memiliki pengaruh pada kinerja individu maupun organisasi. Setiap perusahaan diharuskan memiliki pegawai yang berkualitas serta mampu menempatkan posisi sesuai kompetensinya. Hal itu di perkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alhamdi R dalam (2018) yang berjudul “Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Patra Semarang Convention Hotel” yang menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ari Wibisono, Supriono & Eviana Sari (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Oria Jakarta Pusat” yang menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya jika kompetensi yang dimiliki perusahaan semakin baik maka kinerja instansi pun akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika kompetensi disuatu instansi kurang baik maka kinerja yang di dapatkan oleh instansi pun juga rendah atau tidak maksimal karena pada dasarnya kompetensi yaitu adalah pegawai harus

mempunyai standar kompetensi yang diterapkan oleh instansi untuk kemajuan instansi tersebut .

2.2.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, karena etos kerja mencerminkan moral dan tingkah laku serta sifat dari manusia atau pegawai di dalam perusahaan atau instansi. Hal itu di perkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hubungan Etos Kerja dan Kinerja pegawai di perkuat dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dewi Latifa Djoko Suhartono,Vita Novianti (2018) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo” yang menunjukkan Menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

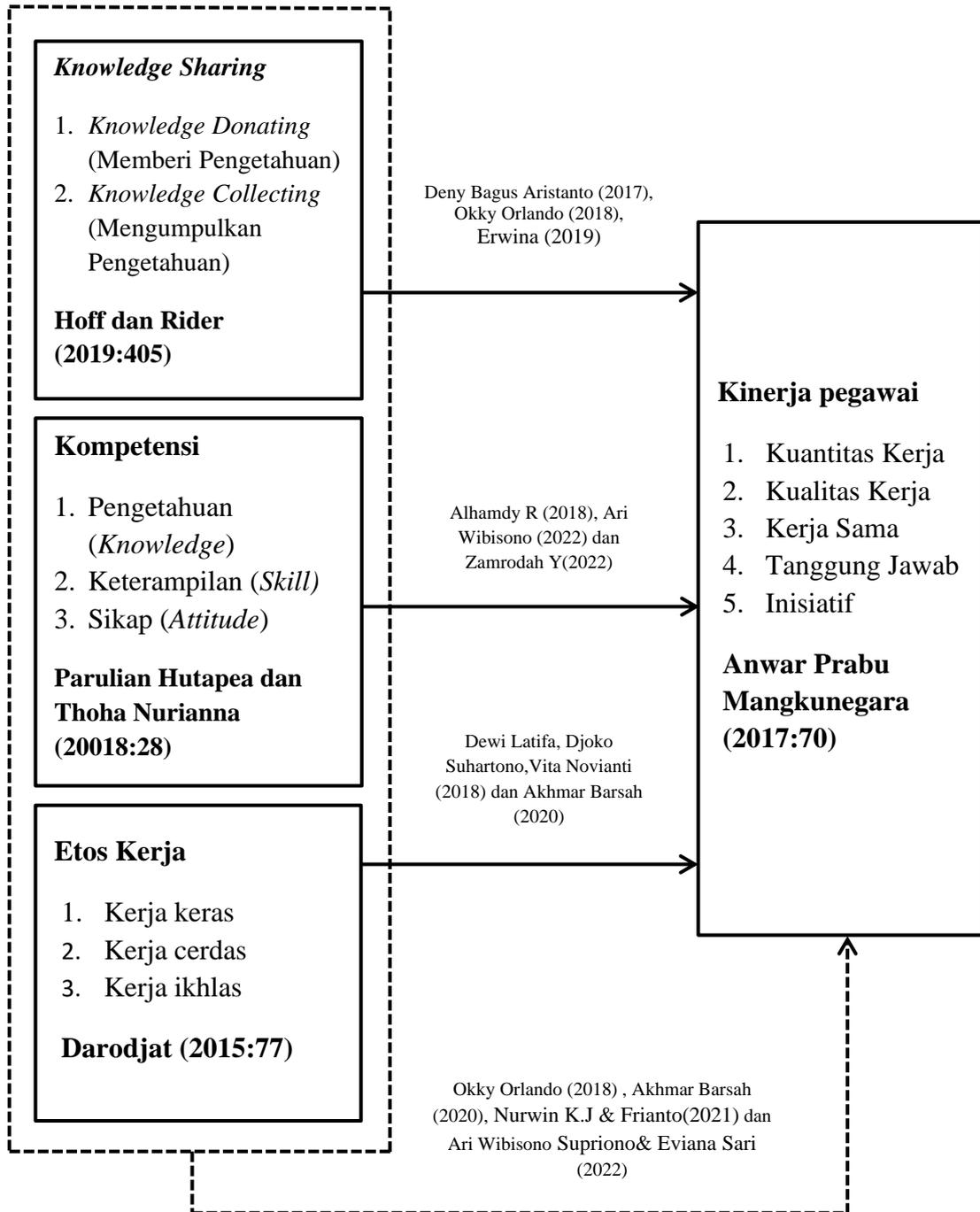
Penelitian selanjutnya dilakukan Akhmar Barsah (2020) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta”.dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin baik etos kerja yang dimiliki setiap pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Karena etos kerja dapat di artikan sebagai semangat kerja, integritas, motivasi, keyakinan dan lain-lain.

2.2.4 Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja

Knowledge Sharing dan Kompetensi yang tidak berjalan dengan baik ataupun belum berjalan di dalam instansi akan sangat berpengaruh pada kinerja. Begitupun pada etos kerja, bila etos kerja dari setiap Pegawai yang dimiliki perusahaan masih dinilai buruk maka bisa dipastikan pegawai di perusahaan tersebut belum mampu memberikan kinerja yang sepenuhnya kepada perusahaan karena faktor etos kerja yang buruk yang dimiliki pegawai.

Hubungan antara *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan etos kerja berpengaruh kinerja pegawai. Hal tersebut di perkuat dengan adanya beberapa jurnal yang menjelaskan tentang pengaruh *Knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai. Kompetensi terhadap kinerja dan pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai oleh Okky Orlando (2018) , Ari Wibisono (2022) dan Akhmar Barsah (2020) dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2 1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

Berpengaruh secara parsial =

Berpengaruh secara simultan =

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran maka peneliti memaparkan hipotesis sebagai berikut :

1. Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
- c. Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai.

2. Seacara Simultan

Terdapat pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai.