

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoritis	12
1.4.2 Manfaat Praktis	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	14
2.1 Kajian Pustaka	14
2.1.1 Teori Ilmu Manajemen	14
2.1.1.1 Pengertian Ilmu Manajemen	14
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	15
2.1.1.3 Prinsip Manajemen	16
2.1.1.4 Arti Penting Manajemen	18
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.3 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.3 <i>Knowledge Management</i>	21
2.1.3.1 Pengertian <i>Knowledge Management</i>	21
2.1.3.2 Tipe <i>Knowledge Management</i>	22

2.1.3.3 Indikator <i>Knowledge Management</i>	23
2.1.3.4 Tujuan <i>Knowledge Management</i>	27
2.1.4 <i>Psychological Capital</i>	28
2.1.4.1 Pengertian <i>Psychological Capital</i>	28
2.1.4.2 Indikator <i>Psychological Capital</i>	30
2.1.4.3 Ciri-ciri Kesejahteraan <i>Psychological Capital</i>	31
2.1.5 <i>Employee Performance</i>	32
2.1.5.1 Pengertian <i>Employee Performance</i>	32
2.1.5.2 Indikator <i>Employee Performance</i>	33
2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Performance</i>	35
2.1.6 Penelitian Terdahulu yang Relevan	36
2.1 Kerangka Pemikiran	37
2.2 Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
3.1 Metode Penelitian yang Digunakan	46
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	47
3.2.1 Definisi Variabel	47
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	49
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	50
3.3.1 Populasi	50
3.3.2 Sampel	51
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	52
3.4.1 Sumber Data	52
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	53
3.5 Teknik Analisis Data	54
3.5.1 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	55
3.5.2 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	57

3.5.3 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> dan <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	60
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian	63
3.6.1 Tempat Penelitian	63
3.6.2 Waktu Penelitian	63
BAB IV PEMBAHASAN	64
4.1 Hasil Penelitian	64
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	64
4.1.1.1 Profil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis	64
4.1.1.2 Visi dan Misi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	66
4.1.1.3 Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis	67
4.1.2 Karakteristik Responden	71
4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti	74
4.1.3.1 Hasil Penelitian tentang <i>Knowledge Management</i> pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis	74
4.1.3.2 Hasil Penelitian tentang <i>Psychological Capital</i> pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis	84
4.1.3.3 Hasil Penelitian tentang <i>Employee Performance</i> pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis	93
4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis	103
4.2 Pembahasan	121
4.2.1 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap <i>Employee Performance</i> pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.....	121

4.2.2 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Employee Performance</i> pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis	122
4.2.3 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> dan <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Employee Performance</i> pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis	124
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	126
5.1 Simpulan	126
5.2 Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN	133

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Pra Survey <i>Employee Performance</i>	5
Tabel 1.2	Hasil Pra Survey <i>Knowledge Management</i>	7
Tabel 1.3	Hasil Pra Survey <i>Psychological Capital</i>	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	36
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	49
Tabel 3.2	Data Pegawai Berdasarkan Unit Bagian Bappeda Kabupaten Ciamis	51
Tabel 3.3	Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi	56
Tabel 3.4	Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi	58
Tabel 3.5	Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi	61
Tabel 3.6	Waktu Penelitian	63
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	73
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
Tabel 4.5	Interpretasi Data Untuk Setiap Pernyataan Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis	75
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai pernyataan mengkomunikasikan pengalaman kerja kepada rekan kerja yang lain sangatlah penting untuk kelancaran kerja dalam tim	76
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya ingin mengembangkan kinerjanya dengan pengetahuan baru	76
Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya optimis bahwa pengetahuan baru berdampak baik dalam pengembangan kinerja	77
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu memahami informasi yang sudah diberikan berkaitan dengan pekerjaan yang baik	77

Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai pernyataan mampu memahami permasalahan internal yang kompleks	78
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai pernyataan menyimpan pengetahuan dalam bentuk laporan dokumen sangatlah penting	79
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai pernyataan bagi saya penyimpanan dalam bentuk laporan dokumen dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai	79
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai pernyataan bagi saya penyimpanan dalam bentuk laporan dokumen dapat menunjukkan tanggung jawab kerja dengan jelas	80
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai pernyataan pemahaman saya mengenai penyimpanan dalam bentuk laporan dokumen sudah baik	80
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya dapat memberikan masukan bagi prosedur kerja melalui hasil pengalaman kerja saya sebagai pegawai	81
Tabel 4.16	Rekapitulasi tentang <i>Knowledge Management</i>	82
Tabel 4.17	Pedoman interpretasi mengenai <i>knowledge management</i>	83
Tabel 4.18	Interpretasi Data Untuk Setiap Pernyataan Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis	84
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka Panjang di dalam organisasi	85
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu memberi masukan dalam penetapan kebijakan di dalam internal organisasi	85
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu memberikan kontribusi dalam pertemuan/rapat dalam organisasi	86

Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai pernyataan saat ini saya merasa berhasil dalam pekerjaan sebagai pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis	87
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai pernyataan jika saya menghadapi masalah dalam tindakan pekerjaan, saya memiliki berbagai cara untuk menyelesaikannya	87
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya dapat melalui masa-masa sulit dalam bekerja karena sebelumnya saya sudah pernah mengalaminya	88
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai pernyataan jika kondisi di tempat kerja mendesak, saya bisa mengerjakan sendiri pekerjaan di unit saya	89
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu mengerjakan berbagai hal dalam waktu bersamaan	89
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya selalu melihat sisi baik (positif) dari setiap pekerjaan	90
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa mampu untuk meningkatkan pelayanan yang berkualitas di unit kerja saya	91
Tabel 4.29	Rekapitulasi tentang <i>Psychological Capital</i>	91
Tabel 4.30	Pedoman interpretasi mengenai <i>psychological capital</i>	93
Tabel 4.31	Interpretasi Data Untuk Pernyataan Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis	94
Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan	94
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa dibantu	95
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai pernyataan mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin	96

Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai pernyataan adanya komunikasi dengan pimpinan saya merasa terbantu dengan cepat dan tepat waktu	96
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai pernyataan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	97
Tabel 4.37	Tanggapan responden mengenai pernyataan peraturan jam masuk & jam pulang kerja efektif bagi pegawai	98
Tabel 4.38	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	99
Tabel 4.39	Tanggapan responden mengenai pernyataan kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	99
Tabel 4.40	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	100
Tabel 4.41	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya belajar untuk percaya pada nilai-nilai sebuah organisasi	101
Tabel 4.42	Rekapitulasi tentang <i>Employee Performance</i>	101
Tabel 4.43	Pedoman interpretasi mengenai <i>employee performance</i>	103
Tabel 4.44	Rekapitulasi Data Hasil Penelitian	104

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Proses *Knowledge Creation***Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 2.2 Perluasan Modal untuk Keunggulan Kompetitif. ..**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat izin penelitian skripsi.....	133
Lampiran 2 Surat keterangan penelitian (dari tempat penelitian).....	134
Lampiran 3 Surat pengantar angket	135
Lampiran 4 Kuesioner penelitian.....	136
Lampiran 5 Rekapitulasi data hasil penelitian	140
Lampiran 6 Daftar riwayat hidup.....	142