

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah fokus utama suatu perusahaan dan merupakan komponen pendukung yang penting. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor penggerak, pengendali dan pelaksana seluruh kegiatan perusahaan. Semua sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kebutuhan, cara berpikir, bersikap, dan bertindak yang unik. Untuk menempatkan karyawan dalam posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka, perusahaan harus mempertimbangkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia akan lebih baik berkinerja jika mereka ditempatkan sesuai dengan kompetensi mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian penting dari setiap perusahaan dan bertujuan untuk mengoptimalkan kontribusi manusia dan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2015). Manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting di tengah globalisasi dan transformasi yang cepat. Organisasi yang mampu mengelola SDM dengan baik memiliki keunggulan yang signifikan dibandingkan dengan pesaing mereka. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan kinerja karyawan merupakan dua aspek yang saling terkait dalam konteks pengelolaan organisasi modern. Merencanakan, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi adalah tugas sumber daya manusia, sedangkan kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana mereka dapat mencapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan merupakan indikator penentu keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus dapat mencapai kinerja karyawan yang tinggi untuk mempertahankan keunggulan bersaing yang berkelanjutan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan secara keseluruhan, dan perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Kinerja karyawan yang optimal merupakan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rasa puas yang dimiliki seorang pekerja dengan pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja, tingkat kepuasan ini diperhatikan oleh berbagai pihak karena berhubungan dengan kondisi pekerjaan dan perusahaan (Sinambela, 2019). Kesuksesan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Tingkat kepuasan karyawan adalah salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah bagian penting dari aktualisasi diri. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Syahmirza dan Prawitowati (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Manajemen pengetahuan merupakan strategi perusahaan dalam berinovasi meningkatkan kepuasan karyawan. Becerra-Fernandez dan Sabherwal (2010) manajemen pengetahuan berfokus pada perorganisasian dan menyediakan pengetahuan penting, dimanapun dan kapanpun dibutuhkan. Pengelolaan

pengetahuan yang baik pada perusahaan juga dapat berdampak pada tingkat kepuasan karyawan, penelitian Khoualdi dan Saleh (2015) menemukan bahwa ada dampak positif dan hubungan yang signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja. Manajemen pengetahuan juga berpotensi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui peningkatan keahlian kerja dan motivasi yang dihasilkan dari manajemen pengetahuan. Kinerja karyawan akan tercapai dengan maksimal apabila didukung oleh pengetahuan yang dimilikinya. Penelitian Mustapa dan Mahmood (2016) menunjukkan adanya dampak signifikan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Selain manajemen pengetahuan, kemampuan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melakukan pekerjaan atau tugas tertentu (Fauzi, 2021). Kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugasnya terdiri dari pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Suatu perusahaan berhasil ketika memiliki karyawan yang mampu, terampil, dan bersemangat, sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan. Kenyataan yang terjadi tidak semua karyawan memenuhi harapan perusahaan dalam hal kemampuan, keterampilan, dan semangat kerja. Seorang karyawan yang memenuhi harapan perusahaan kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga menyebabkan kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah sikap kerja. Menurut Mangkunegara (2015) untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif, setiap pekerja harus memiliki sikap kerja yang baik. Sikap

kerja merupakan hal yang sangat penting untuk melaksanakan kegiatan dalam perusahaan. Sikap merupakan bagaimana seseorang berhubungan dengan orang, objek, dan peristiwa di lingkungannya yang digambarkan oleh perspektif mereka. Jika seorang karyawan tidak memiliki sikap kerja yang positif, maka pengetahuan dan kemampuan mereka tidak akan berpengaruh. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan sikap kerja karyawan.

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Keputusan Presiden No. 86 Tahun 1998 tentang Badan Pusat Statistik, menetapkan bahwa perwakilan BPS di daerah merupakan Instansi Vertikal dengan nama BPS Provinsi, BPS Kabupaten, dan BPS Kotamadya. Serta pada tanggal 26 Mei 1999, ditetapkan PP nomor 51 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik di Indonesia. Sesuai dengan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, BPS menjadi lembaga yang bertanggung jawab dalam penyediaan data dan informasi statistik dasar. BPS juga menjalankan fungsi koordinasi dan pembinaan terhadap pelaksanaan statistik sektoral oleh Kementerian dan Lembaga, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

Badan Pusat Statistik (BPS) provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan salah satu instansi vertikal BPS yang menjalankan tugas dan fungsi BPS dalam penyelenggaraan kegiatan statistik di daerah, khususnya di Provinsi Nusa Tenggara

Timur, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala BPS Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik. Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) BPS Provinsi NTT berasal dari dana APBN

Tabel 1. 1 Laporan Anggaran dan Realisasi Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022 dan 2023

Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian realisasi (%)
2022	26.527.144.000	26.167.891.000	98,65
2023	42.571.720.000	42.101.725.913	98,90

Sumber : BPS Provinsi NTT (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat adanya peningkatan capaian realisasi anggaran dimana realisasi anggaran tahun 2022 sebesar Rp.26.167.891.000 atau 98,65% dari anggaran Rp.26.527.144.000 dan realisasi anggaran tahun 2023 sebesar Rp.42.101.725.913 atau 98,90% dari anggaran Rp.42.571.720.000.

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja Tujuan Strategis dan Sasaran Strategis Tahun 2022 dan 2023

Tujuan Strategis/Sasaran Strategis/Indikator	Tahun 2022				Tahun 2023		
	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
T1. Menyediakan Data Statistik untuk dimanfaatkan sebagai dasar pembangunan							
SS1.1. Meningkatnya Pemanfaatan							

Tujuan Strategis/Sasaran Strategis/Indikator	Tahun 2022				Tahun 2023		
	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
data statistik yang berkualitas							
Persentase Pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan	Persen	93	95,24	102,41	95	97,56	102,69
Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar Akurasi	Persen	100	100	100	100	100	100
T2. Meningkatnya kolaborasi, integrasi, dan standardisasi dalam penyelenggaraan SSN							
SS2.1. Penguatan Komitmen K/L/D/I terhadap SSN							
Persentase Organisasi Perangkat	Persen	25	62,5	120	50	50	100

Tujuan Strategis/Sasaran Strategis/Indikator	Tahun 2022				Tahun 2023		
	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
Daerah (OPD) yang mendapatkan rekomendasi kegiatan statistik							
Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menyampaikan metadata sektoral sesuai standar	Persen	50	66,67	120	66,67	66,67	100
T3. Meningkatnya Pelayanan prima dalam penyelenggaraan SSN							
SS3.1. Penguatan Statistik Sektoral K/L/D/I							
Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mendapatkan pembinaan statistik	Persen	90	100	111,11	100	100	100
T4. Penguatan tata kelola							

Tujuan Strategis/Sasaran Strategis/Indikator	Tahun 2022				Tahun 2023		
	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
kelembagaan dan reformasi birokrasi							
SS4.1. SDM Statistik yang Unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata kelola kelembagaan							
Hasil Penilaian Implementasi SAKIP	Poin	74	75,68	98,21	75	73,45	97,93
Persentase kepuasan pengguna data terhadap sarana dan prasarana pelayanan BPS	Persen	96	98,47	98,41	98	96,03	97,98

Sumber : BPS Provinsi NTT (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat 4 tujuan strategis dimana dari setiap tujuan strategis tersebut terdapat sasaran strategis dan indikator-indikator dari setiap sasaran strategis tersebut yang akan dinilai. Pelaksanaan program-program tersebut masih ditemui berbagai tantangan dan kendala yang mengakibatkan keterlambatan atau tidak selesainya pelaksanaan beberapa kegiatan. Jika dilihat pada Tabel 1.2 , pada tujuan ke 4 tahun 2023 pelaksanaan program tidak mencapai target yang ditetapkan dimana realisasi pada indikator pertama sebesar 73,45 poin dari target 75 poin dan realisasi pada indikator kedua sebesar 96,03 dari target 98 persen.

Pelaksanaan kegiatan yang dilakukan BPS Provinsi NTT dalam faktor Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh terhadap kualitas yang dihasilkan. Peningkatan kebutuhan data yang diperlukan kementerian dan lembaga berdampak pada meningkatnya jumlah aktivitas survei yang diselenggarakan, dengan meningkatnya kegiatan sering kali terdapat beberapa kegiatan yang pelaksanaannya berlangsung pada saat yang sama tidak sebanding dengan ketersediaan SDM statistik yang profesional, keterbatasan jumlah petugas ini menyebabkan tidak dapat terpenuhinya kebutuhan data yang diperlukan dan belum terciptanya standar kompetensi yang tepat untuk dapat menunjang kegiatan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Dalam pencapaian kinerja BPS Provinsi NTT dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kapasitas dan kapabilitas yang optimal, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut antara lain manajemen pengetahuan, kemampuan dan sikap kerja

Manajemen pengetahuan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Manajemen pengetahuan adalah proses menginformasikan, mengumpulkan dan menggunakan pengetahuan yang diperoleh untuk mempertahankan keunggulan dalam perusahaan, perusahaan sekarang lebih menyadari pentingnya mengelola pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Laoh dkk (2016) ditemukan bahwa manajemen pengetahuan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang ditemukan oleh Khotimah dan Riadi (2023) bahwa manajemen pengetahuan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Rembang dkk (2023) didapatkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Asmara dkk (2023) bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja jaryawan. Penelitian oleh Masruroh dkk (2023) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini merupakan hasil penelitian yang tidak selaras sehingga sangat penting untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yakni kemampuan kerja. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka, sedangkan kemampuan yang rendah membuat karyawan menjadi pasif, oleh karena itu kemampuan kerja diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pramesrianto dkk (2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Astuti dan Pratama (2021) menjelaskan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Perdana dan EQ (2023) bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sabilalo dkk (2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Qomariyah (2023) menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Haya dkk (2023) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Adanya perbedaan hasil penelitian ini merupakan cela untuk dilakukan penelitian lanjutan guna menguji kembali dan mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah sikap kerja. Agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka harus memiliki sikap kerja yang baik. Sikap kerja adalah reaksi yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, yang dapat bersifat positif atau negatif, yang mencerminkan perasaan mereka tentang lingkungan, situasi, atau orang lain. Jika karyawan memiliki sikap kerja yang rendah saat melakukan tugas mereka, perusahaan akan mengalami kerugian karena karyawan tidak memanfaatkan seluruh kemampuan mereka. Sebaliknya jika karyawan memiliki sikap kerja yang tinggi hal tersebut dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif dan mencapai hasil yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Korompis dkk (2017) menjelaskan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Putri (2017) menyatakan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Porotu'o dkk (2021) bahwa sikap tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siregar dkk (2023) menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Harahap dkk (2023) bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nelson dan Panjaitan (2023) juga menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang tidak sejalan ini menjadi cela

untuk dilakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menjadi penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bodroastuti dan Rulijati (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Basri dan Rauf (2021) bahwa secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ariansy dan Kurnia (2022) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Dethan dkk (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Rosna dkk (2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Ariadi dkk (2023) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan penting terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi juga dilihat keterkaitannya terhadap variabel bebas dalam penelitian ini, namun terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina dkk (2022) bahwa manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin dkk (2022) menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hal yang sama juga dijelaskan oleh Suriyana dkk (2020) bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring dkk (2021) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Sekartini (2016) bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Simanjorang (2020) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja. Nababan (2021) juga menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Austin dan MN (2021) menjelaskan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap kepuasan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Rochman dkk (2019) menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Khoiri (2018) juga menjelaskan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Muslim (2023) bahwa sikap berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang tidak sejalan tersebut membuktikan bahwa masih banyak penelitian yang saling bertolak belakang terhadap hubungan antara Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Maka dari itu berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja dan**

Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur)”

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tentang Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur ?
2. Apakah Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja, Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur ?
3. Apakah Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur ?
4. Apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh dari Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja, Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh dari Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, praktis dan kebijakan terutama bagi akademisi dan lembaga yang terkait.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk menerapkan teori-teori mengenai masalah, Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Hasil penelitian ini dapat menambah bahan referensi kepustakaan bagi peneliti lainnya yang ingin membahas atau mengangkat tema yang relevan dengan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai kontribusi pemikiran bagi instansi atau lembaga di Kota Kupang mengenai pentingnya Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan suatu perusahaan.
2. Diharapkan dapat menjadi sebuah bahan informasi dengan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang relevan, sehingga dapat memperkuat landasan dan pemahaman yang lebih mendalam terkait dengan aspek-aspek tersebut.