

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengetahuan

2.1.1.1 Definisi Pengetahuan

Pengetahuan adalah kemampuan individu yang dapat mempengaruhi tindakan yang akan dilakukan. Pengetahuan yaitu seseorang yang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan turut menentukan mudah tidaknya seseorang mencerna dan memahami informasi yang diterima, dan kemudian dapat dipahami (Notoatmodjo dalam Albunsyary 2020). Pengetahuan adalah sebuah informasi milik seseorang pada bidang tertentu (Sutrisno 2014:207). Pengetahuan atau (knowledge) ialah informasi bermakna milik seseorang pada bidang tertentu (Bagia 2015:27). Pengetahuan (knowledge) ialah suatu kemampuan seseorang untuk mengingat kembali atau mengenali kembali nama, kata, inspirasi, rumus, dan lain sebagainya (Widyawati, 2020). Pengetahuan seseorang mengenai suatu objek terbagi menjadi dua aspek, berikut ada aspek positif, dan aspek negatif. Dengan adanya aspek positif dan aspek negatif tersebut bisa menentukan sikap individu dalam bertindak dan jika lebih banyak aspek dan objek positif yang diketahui bisa menimbulkan perilaku positif kepada objek tertentu (Sinaga, 2021).

Tabel 2.1
Definisi Pengetahuan

No	Tahun	Sumber	Definisi Pengetahuan
1	2021	Sinaga	Pengetahuan seseorang mengenai suatu objek terbagi menjadi dua aspek, berikut ada aspek positif, dan aspek negatif. Dengan adanya aspek positif dan aspek negatif tersebut bisa menentukan sikap individu dalam bertindak dan jika lebih banyak aspek dan objek positif yang diketahui bisa menimbulkan perilaku positif kepada objek tertentu.
2	2020	Notoatmodjo dalam Albunary	Pengetahuan adalah kemampuan individu yang dapat mempengaruhi tindakan yang akan dilakukan. Pengetahuan yaitu seseorang yang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan turut menentukan mudah tidaknya seseorang mencerna dan memahami informasi yang diterima, dan kemudian dapat dipahami.
3	2020	Widyawati	Pengetahuan (knowledge) ialah suatu kemampuan seseorang untuk mengingat kembali atau mengenali kembali nama, kata, inspirasi, rumus, dan lain sebagainya.
4	2015	Bagia	Pengetahuan atau (knowledge) ialah informasi bermakna milik seseorang pada bidang tertentu.
5	2014	Sutrisno	Pengetahuan adalah sebuah informasi milik seseorang pada bidang tertentu.

Sumber : Hasil Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan konsep yang penulis ambil diatas, penulis menyimpulkan bahwa Pengetahuan adalah kemampuan individu yang dapat mempengaruhi tindakan yang akan dilakukan. Pengetahuan yaitu seseorang yang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan turut menentukan mudah tidaknya seseorang mencerna dan memahami informasi yang diterima, dan kemudian dapat dipahami.

2.1.1.2 Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Pengetahuan

Berikut beberapa factor yang mempengaruhi Pengetahuan menurut (Notoatmodjo (2002) dalam Rachmawati (2020)) antara lain :

1. Pendidikan

Semua upaya yang telah direncanakan, dan dapat mempengaruhi seseorang hingga mereka melakukan apa saja yang diharapkan oleh pelaku pendidikan.

2. Berita

Berita bisa merupakan tentang kebenaran, ide, dan opini aktual juga menarik perhatian secara akurat, dan juga penting bagi sebagian besar individu.

3. Budaya

Cara seseorang atau kelompok menjalani hidup.

4. Pengalaman

Pengalaman ialah sebuah pengamatan yang berupa sebuah percampuran antara pendengaran, penciuman, pengelihatian, dan juga kejadian yang terjadi dimasa lalu.

2.1.1.3 Indikator Pengetahuan

Ada beberapa indikator pengetahuan menurut para ahli yang terdapat dibawah ini pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2
Indikator Pengetahuan

Notoatmodjo dalam Albunary (2020)	Yunarsi, dan Suwanto (2013)	Sutrisno (2014)
1. Tingkat Pendidikan 2. Informasi 3. Sosial Budaya 4. Lingkungan 5. Pengalaman 6. Usia	1. kesesuaian pekerjaan dengan Pendidikan. 2. Karyawan tahu tentang prosedur pelaksanaan tugas. 3. Karyawan memahami prosedur.	1. Hasil dari pekerjaan. 2. Pengetahuan dari sebuah pekerjaan. 3. Memiliki inisiatif. 4. Mental yang cekatan. 5. Sikap yang baik. 6. Disiplin, dan selalu tepat waktu.

Sumber : Hasil Oleh Penulis, 2024

Dari beberapa indikator diatas tersebut penulis memilih indikator pengetahuan menurut Notoatmodjo dalam Albunary (2020). Berikut indikator pengetahuan menurut Notoatmodjo dalam Albunary (2020) ialah :

1. Tingkat Pendidikan, semakin tinggi Tingkat pendidikan, semakin tinggi juga pengetahuan seseorang.
2. Informasi, ialah sesuatu yang menjadi perantara dalam menyampaikan informasi, mengasah pikiran dan kemampuan, juga menambah pengetahuan.
3. Sosial Budaya yang terdapat di tempat kita dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang.
4. Lingkungan, keadaan lingkungan yang optimal akan membuahkan hasil yang optimal bagi seseorang
5. Pengalaman, dapat berupa percampuran dari pendengaran, pengelihatn, penciuman serta kejadian di masa lalu

6. Usia, semakin bertambahnya umur, tingkat kesiapan untuk bekerja dan berpikir seseorang akan semakin kuat, dan siap.

2.1.2 Sikap Kerja

2.1.2.1 Definisi Sikap Kerja

Sikap ialah suatu perasaan (inner feeling), yang menggambarkan apakah seseorang senang atau tidak senang, suka atau tidak suka, dan setuju atau tidak setuju dengan sesuatu objek. (Bilson simamora dalam Raeny Dwi Santy (2018:258)). Sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya.. (Sembiring, 2018: 111). Sikap adalah ragam sifat dan perilaku tertentu, yang cenderung permanen dan memberikan konsistensi maupun sifat tunggal, pada tindakan yang akan dilakukan atau diperlihatkan seseorang (Feist (2010) dalam Fauzan (2018)). Sikap Kerja terbentuk dari tiga bagian komponen, yaitu bagian evaluasi (komponen kognisi) dan perasaan yang kuat (komponen afektif) yang akan membimbing pada suatu tingkah laku (Komponen kecenderungan untuk berbuat hal yang baik ataupun hal yang buruk). Sikap Kerja terbentuk dari tiga bagian komponen, yaitu bagian evaluasi (komponen kognisi), dan perasaan yang kuat (komponen afektif) yang akan membimbing pada suatu tingkah laku yang emosional (Komponen kecenderungan untuk berbuat hal yang baik ataupun hal yang buruk) (Robbinns (2010) dalam Fauzan (2018:45)). Sikap kerja ialah campuran dari perasaan, rasa percaya, dan pemikiran yang digenggam orang tentang cara berperilaku pada saat ini yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik jika dibandingkan dengan nilai dan tidak

bersifat permanen karena cara orang memandang pekerjaan sering berubah seiring berjalannya waktu. Misalnya, situasi pekerjaan seseorang mungkin berubah dapat disebabkan oleh pemindaha tempat kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak. Berakibat, sikap kerjanya bisa jadi berbeda. (Kaswan, 2015).

Tabel 2.3
Definisi Sikap Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Sikap Kerja
1.	2018	Bilson simamora dalam Raeny Dwi Santy	Sikap ialah suatu perasaan (inner feeling), yang menggambarkan apakah seseorang senang atau tidak senang, suka atau tidak suka, dan setuju atau tidak setuju dengan sesuatu objek.
2.	2018	Feist dalam Fauzan	Sikap adalah ragam sifat dan perilaku tertentu, yang cenderung permanen dan memberikan konsistensi maupun sifat tunggal, pada tindakan yang akan dilakukan atau diperlihatkan seseorang
3.	2018	Robbinns dalam Fauzan	Sikap Kerja terbentuk dari tiga bagian komponen, yaitu bagian evaluasi (komponen kognisi), dan perasaan yang kuat (komponen afektif) yang akan membimbing pada suatu tingkah laku yang emosional (Komponen kecenderungan untuk berbuat hal yang baik ataupun hal yang buruk)
4.	2018	Sembiring	Sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya.
5.	2015	Kaswan	Sikap kerja ialaha campuran dari perasaan, rasa percaya, dan pemikiran yang digenggam orang tentang cara berperilaku pada saat ini yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik jika dibandingkan dengan nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memandang pekerjaan sering berubah seiring berjalannya

			waktu. Misalnya, situasi pekerjaan seseorang mungkin berubah dapat disebabkan oleh pemindaaha tempat kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak. Berakibat, sikap kerjanya bisa jadi berbeda.
--	--	--	---

Sumber : Hasil Oleh Penulis, 2024.

Berdasarkan Pendapat menurut para ahli yang tercantum pada tabel dibagian atas, penulis bisa menyimpulkan bahwa sikap kerja bisa menjadi faktor penting dalam meraih kesuksesan bagi seluruh karyawan.

2.1.2.2 Fungsi Sikap Kerja

Sikap memiliki sejumlah fungsi psikologis yang berbeda, berdasarkan hasil penelitian (Walgitto 2010: 111) terdapat empat fungsi sikap, yaitu sebagai berikut :

1. Sikap bisa menjadi alat untuk menyesuaikan diri. Bahwa sikap adalah sesuatu yang bersifat communicable, artinya sesuatu yang mudah mengalir, hingga mudah untuk menjadi milik bersama.
2. Sikap bisa berfungsi untuk mengatur tingkah laku.
3. Sikap berfungsi sebagai alat pengukur pengalaman. Dalam hal ini perlu diketahui bahwa manusia dalam menerima pengalaman dari luar sikapnya tidak pasif, tetapi dapat diterima secara aktif, artinya pengalaman yang berasal dari luar itu tidak semuanya diterima oleh manusia, tetapi manusia lebih memilih mana yang perlu dan mana yang tidak perlu diterima.
4. Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian. Sikap sering memperlihatkan pribadi seseorang. Ini sebabnya karena sikap tidak pernah jauh dari pribadi yang mendukungnya.

2.1.2.3 Indikator Sikap Kerja

Ada beberapa indikator Sikap Kerja menurut para ahli yang di cantumkan dibawah ini oleh penulis pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.4
Indikator Sikap Kerja

Sembiring (2018)	Robbins dalam Fauzan (2018)	Kaswan (2015)
1. Patuh dan taat terhadap peraturan 2. Kejujuran 3. Tidak diskriminatif 4. Inisiatif dalam bekerja	1. Sikap mempunyai arah 2. Sikap mempunyai intensitas 3. Sikap memiliki keluasaan 4. Sikap yang mempunyai konsistensi 5. Sikap yang menyimpan spontanitas	1. Perasaan 2. Rasa Percaya 3. Pemikiran yang dipegang

Sumber : Hasil Oleh Penulis, 2024

Dari beberapa indikator yang tertera pada tabel diatas, penulis mengambil indikator Sikap Kerja menurut Sembiring (2018). Berikut Indikator Sikap Kerja menurut Sembiring (2018) ialah sebagai berikut :

1. Patuh dan taat terhadap peraturan, yaitu bagaimana seseorang taat pada peraturan yang telah dibuat oleh organisasi.
2. Kejujuran yaitu, yaitu bagaimana individu membagikan sebuah informasi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Tidak diskriminatif, yaitu perilaku atau sikap seseorang yang tidak membedakan dengan sesama
4. Inisiatif dalam bekerja, yaitu melakukan pekerjaannya tanpa harus disuruh terlebih dahulu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Kinerja Karyawan

kinerja karyawan ialah sebuah hasil yang dibuat oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu yang ditentukan, yang dimana memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020:77). Sedangkan menurut (Robbins, 2016) mengatakan kinerja adalah sebuah hasil yang didapat oleh karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk sesuatu pekerjaan. Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang bisa diraih oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, atau tidak melanggar hukum dan tidak berlawanan dengan moral ataupun etika (Afandi, 2018:83). Kinerja diartikan sebagai Kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu supaya dapat mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan kriteria yang jelas dan terukur. (Sinambela (2012) dalam Yulianto (2020:8)). Sedangkan kinerja menurut (Hasibuan (2008) dalam Sitinjak, dkk (2021:3)) Kinerja adalah campuran tiga faktor penting, yaitu kecakapan dan minat seorang pekerja, kesanggupan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

Tabel 2.5
Definisi Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1.	2021	Hasibuan dalam Sitinjak, dkk.	Kinerja adalah campuran tiga faktor penting, yaitu kecakapan dan minat seorang pekerja, kesanggupan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.
2.	2020	Adhari	kinerja karyawan ialah sebuah hasil yang dibuat oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu yang ditentukan, yang dimana memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut
3.	2020	Sinambela dalam Yulianto	Kinerja diartikan sebagai Kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu supaya dapat mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan kriteria yang jelas dan terukur.
4.	2018	Afandi	Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang bisa diraih oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, atau tidak melanggar hukum dan tidak berlawanan dengan moral ataupun etika
5.	2016	Robbins	kinerja adalah sebuah hasil yang didapat oleh karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk sesuatu pekerjaan

Sumber : Hasil Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan pendapat para ahli yang penulis cantumkan pada tabel diatas, bisa disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil yang penting bagi karyawan juga perusahaan selama masa kerja berlangsung.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya sebagai berikut :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator menurut para ahli yang penulis cantumkan pada tabel dibawah ini, sebagai berikut :

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Karyawan

Adhari (2020)	Afandi (2018)	Robbins (2016)
1. <i>Quality</i>	1. Kuantitas hasil kerja	1. Kualitas Kerja
2. <i>Quantity</i>	2. Kualitas hasil kerja	2. Kuantitas
3. <i>Yimeliness</i>	3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	3. Ketepatan Waktu
4. <i>Cost effectiveness</i>		
5. <i>Need for supervision</i>	4. Disiplin kerja	4. Efektifitas

6. <i>Interpersonal impact</i>	5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas	5. Kemandirian
--------------------------------	--	----------------

Sumber : Hasil Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Indikator menurut para ahli di atas penulis memilih indikator menurut (Robbins, 2016). Adapun indikator Kinerja Karyawan menurut (Robbins, 2016) berikut ini :

1. Kualitas kerja, dapat dinilai dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas pada keterampilan, dan kemahiran karyawan
2. Kuantitas, yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan bisa dinilai melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat pekerjaan diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari pandangan koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada untuk melakukan aktivitas lain.
4. Efektifitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya perusahaan atau organisasi seperti (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya

5. Kemandirian, yaitu tingkat individu yang nantinya akan bisa menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta atau menerima bantuan, bimbingan dari pengawas

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berdasarkan pada berbagai studi sebelumnya yang telah dilakukan dalam bidang yang relevan. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, dan Tahun	Judul Penelitian, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan, dan Perbedaan
1.	Sulistyandari dkk. (2016)	Judul : Pengaruh kompetensi SDM (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) terhadap kinerja perusahaan pada UMKM batik. Metode : <i>convenience sampling</i> Sampel : 65 UMKM Batik Kabupaten Banyumas.	Disimpulkan bahwa secara umum kompetensi SDM (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan	Persamaan : Memiliki variable bebas yang sama yaitu pengetahuan Perbedaan : penelitian ini menggunakan variable Keterampilan, Kemampuan, dan Kinerja perusahaan.
2.	Winarti Setyorini, Siti Khotimah, M. Rafi'I (2021).	Judul: Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Master Print Pangakalan Bun	Disimpulkan bahwa variabel Pengetahuan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan : Memiliki variable X dan Y yang sama yaitu Pengetahuan, dan Kinerja Karyawan

		<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 25 Orang Karyawan</p>	CV. Master Print Pangkalan Bun.	<p>Perbedaan : Hanya memakai 2 variabel, sehingga tidak ada variable Sikap Kerja</p>
3.	Tedi Pitri SIP MM (2020)	<p>Judul: Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Ria Busana</p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Sampel: 72 Orang Karyawan</p>	Dapat disimpulkan pengetahuan (X1) dan kinerja karyawan (X2) secara simultan memberikan kontribusi pengaruh 13,2% terhadap kinerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 86,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti : motivasi karyawan, kedisiplinan, iklim organisasi, konfensasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya.	<p>Persamaan: Memiliki variable X dan Y yang sama yaitu Pengetahuan, dan Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan: Memakai variable Pengalaman Kerja, sedangkan penulis mengambil variabel Sikap kerja.</p>
4.	Muhammad Fauzan Ibrahim Nasution (2019)	<p>Judul : Pengaruh Komunikasi, Pengetahuan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Payaloting Internasional Panyabungan</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel payaloting hal ini sejalan dengan teori hubungan pengaruh yang positif antara pengetahuan	<p>Persamaan: Memiliki 2 variabel X yang sama yaitu Pengetahuan, dan Sikap Kerja</p> <p>Perbedaan: Memakai 4 variabel dan penulis tidak memiliki</p>

		Sampel : 35 Orang	terhadap kinerja karyawan hotel payaloting. Berdasarkan hasil penelitian bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel payaloting dengan demikian variabel sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel payaloting.	variable Komunikasi
5.	Wa Ode Rayyani (2019)	Judul: Pengaruh Sikap Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris Di Universitas Muhammadiyah Makassar) Metode: Kuantitatif Sampel: 60 Orang	Sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang mengartikan bahwa sikap kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.	Persamaan : Terdapat Variabel X dan Y yang sama yaitu Sikap Kerja, dan Kinerja Karyawan Perbedaan: Memiliki 4 Variabel yaitu 1 variabel X Budaya Organisasi dan variable Y Motivasi Kerja.
6.	Ayman. A. S. Almusaddar (2018)	Judul: <i>The Influence Of Knowledge, Satisfaction, And Motivation On</i>	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kinerja akan meningkat jika karyawan manajemen	Persamaan : Terdapat Variabel X dan Y yang sama yaitu Pengetahuan

		<p><i>Employee Performance Through Competence</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Sampel : 252 Responden</p>	<p>menengah percaya bahwa kompetensi, motivasi, kepuasan, dan pengetahuan dikelola dengan benar. Pemerintah kota harus fokus pada bagaimana memberikan kompetensi dan meningkatkan motivasi di pemerintah kota.</p>	<p>dan Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan: Memiliki 4 variabel X dan 3 di antaranya berbeda yaitu Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan. Juga memakai smart- PLS dalam mengolah data.</p>
7.	Moh. Ali Shahab (2014)	<p>Judul : <i>The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Sampel : 79 responden</p>	<p>Sikap kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika pegawai negeri sipil memiliki sikap kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Konawe Sulawesi Tenggara.</p>	<p>Persamaan : Memiliki 2 Variabel yang sama yaitu Sikap Kerja, dan juga Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan : Memiliki 2 variabel Y yaitu Kepuasan dan Kinerja Karyawan, dan juga mengolah data menggunakan Smart-PLS.</p>
8.	Luvy Dian Mayasari, dan Hermien Tridayanti (2019)	<p>Judul : <i>The Effect of Work Skills, Work Attitude, Work Knowledge on Work Competence and Employee Performance</i></p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan smartPLS dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap</p>	<p>Persamaan: Memiliki 3 variabel yang sama yaitu Pengetahuan, Sikap Kerja, dan Kinerja Karyawan.</p> <p>Perbedaan :</p>

		<p><i>in Galaxy Mall Shuang Surabaya</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Sampel: 41 Responden</p>	<p>kinerja karyawan, dan Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan smartPLS, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis pengujian pengetahuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Memiliki 5 Variabel, dan 2 variabel yang berbeda yaitu Keterampilan Kerja, terhadap Kompetensi Kerja dan memiliki 2 variabel Y.</p>
9.	<p>Chin-Wen Liao, Chien-Yu Lu, Chuan-Kuei Huang, dan Ta-Lung Chiang (2012)</p>	<p>Judul : <i>Work values, work attitude and job performance of green energy industry employees in Taiwan</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Sampel : 650 Responden</p>	<p>Hasil empiris menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara sikap kerja karyawan dan kinerja pekerjaan yang dinilai oleh manajer di industri energi hijau. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja tidak dapat memprediksi kinerja pekerjaan.</p>	<p>Persamaan : Mempunyai 2 Variabel yang sama yaitu Sikap Kerja dan Kinerja</p> <p>Perbedaan: Terdapat satu variabel X yang berbeda yaitu Nila-Nilai Kerja. Juga tidak memiliki variabel Pengetahuan.</p>
10.	<p>Dr. Bader Alyoubi, Dr. Md. Rakibul Hoque, and Dr. Ibraheem Alharbi (2018).</p>	<p>Judul: <i>Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia.</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan memiliki yang kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan : Mempunyai 2 Variabel yang sama yaitu Pengetahuan dan Kinerja Karyawan.</p> <p>Perbedaan:</p>

		Metode: Kuantitatif Sampel: 115 Responden		Hanya ada dua Variabel yaitu pengetahuan dan kinerja karyawan saja.
--	--	--	--	---

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang efektif dapat menjelaskan secara teoretis hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Ini merupakan model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori terkait dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dengan demikian, kerangka berpikir ini berfungsi sebagai penjelasan sementara untuk fenomena-fenomena yang menjadi objek penelitian, berdasarkan teori yang telah dipelajari oleh penulis.

Sumber daya manusia bisa menjadi aset utama perusahaan karena memberikan kontribusi signifikan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika dikelola dengan baik, sumber daya manusia juga dapat menjadi inti kesuksesan perusahaan, memungkinkan semua potensi yang ada untuk menghasilkan produk atau jasa secara optimal guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pada intinya, sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan. Beberapa aspek sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pengetahuan dan sikap kerja.

Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Jadi pengetahuan adalah berbagai macam hal yang diperoleh oleh seseorang melalui panca indera. Pengetahuan merupakan bentuk dari penguasaan

ilmu terhadap suatu bidang yang berkaitan dengan tugas-tugas pegawai. Pengetahuan yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan yang dimilikinya. Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting karena dengan memiliki pengetahuan maka pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian pengetahuan diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Notoatmodjo dalam Yuliana 2017:2).

Sikap (*attitude*) adalah merupakan reaksi atau respon dari seseorang terhadap stimulus atau objek, ketika sikap seseorang baik terhadap suatu objek maka berakibat baik terhadap tindakannya. Dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh sikap terhadap kinerja.

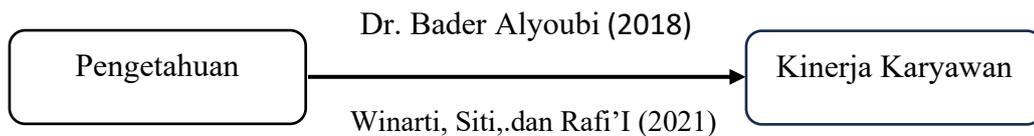
Menghadapi kondisi masyarakat yang terus berkembang telah membawa implikasi meningkatnya tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang semakin baik. Untuk itu, dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, dan karyawan dituntut memiliki perilaku yang inovatif agar melakukan perubahan, pembaharuan atau penyempurnaan terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan Pengetahuan, dan Sikap Kerja merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2.2.1 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Fauzan Ibrahim Nasution (2019) Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel payaloting. Sama juga halnya dengan penelitian Winarti Setyorini, Siti Khotimah, M. Rafi'I (2021) yang menyatakan bahwa variabel Pengetahuan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Master Print Pangkalan Bun.

Dengan demikian bisa diartikan bahwa terdapat pengaruh dari Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagaimana berikut dibawah ini:

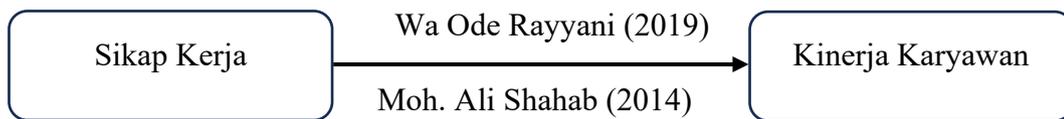


Gambar 2.1
Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wa Ode Rayyani (2019) Sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang mengartikan bahwa sikap kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada Karyawan CV.Ria Busana. Tetapi beda halnya juga dengan penelitian Muhammad Fauzan Ibrahim Nasution (2019) yang menyatakan Berdasarkan hasil penelitian bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel payaloting dengan demikian variabel sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel payaloting.

Dengan ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh dari Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagaimana berikut dibawah ini:

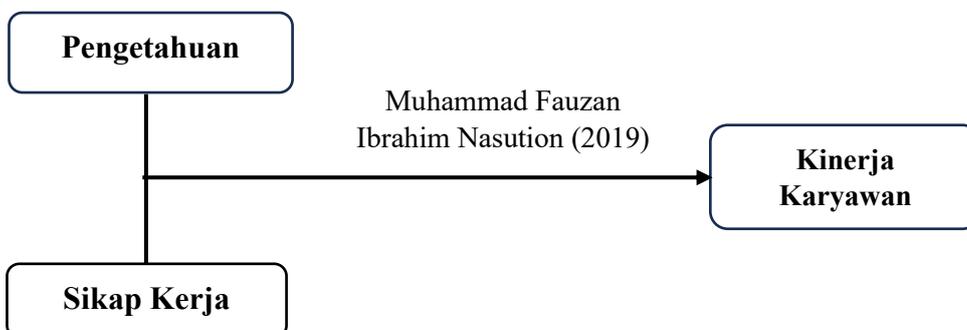


Gambar 2.2
Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Pengetahuan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Muhammad Fauzan Ibrahim Nasution (2019) Menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel payaloting hal ini sejalan dengan teori hubungan pengaruh yang positif antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan hotel payaloting. Juga berdasarkan hasil penelitian bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel payaloting dengan demikian variabel sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel payaloting.

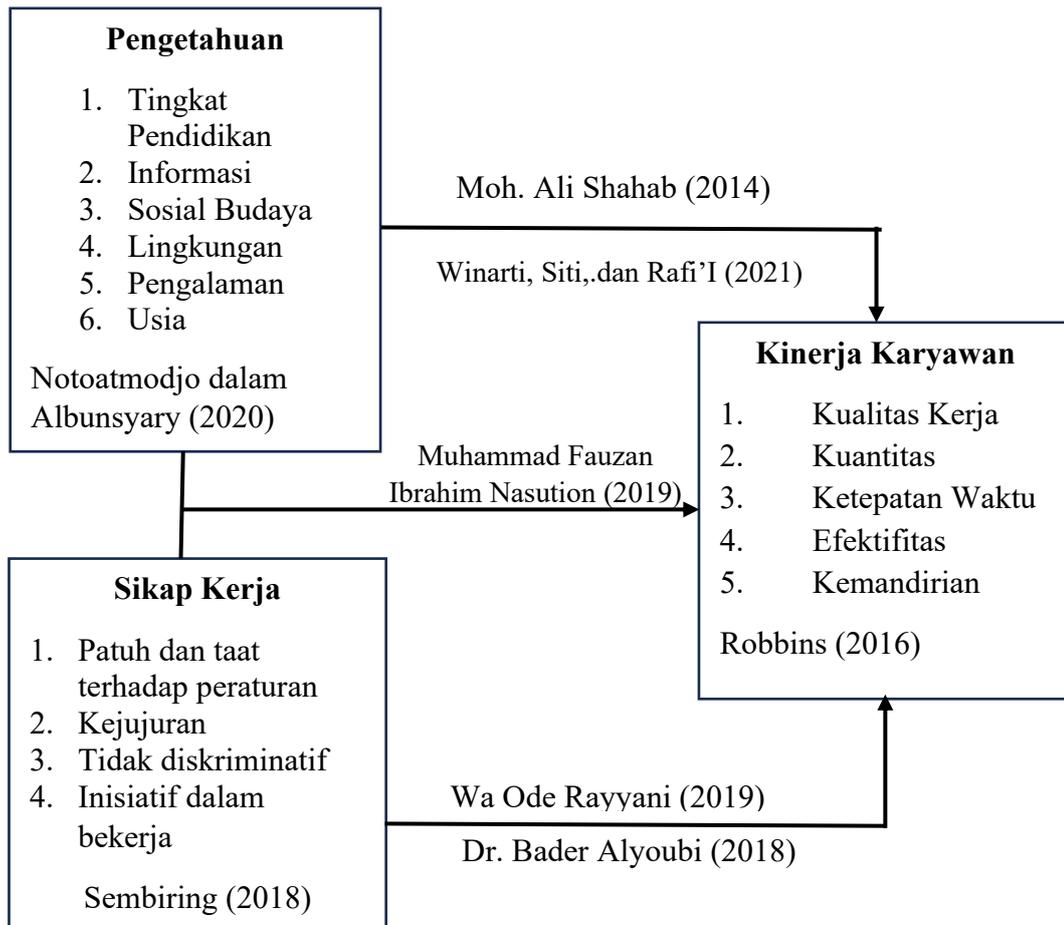
Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh dari Pengetahuan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagaimana berikut dibawah ini:



Gambar 2.3

Pengaruh Pengetahuan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran terkait Pengetahuan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut ini:



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan Model dari penelitian yang penulis dapat dari kajian Pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang sifatnya sementara terhadap masalah penelitian.

H_1 = Nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 4.790, berada di luar nilai t-tabel (-1.691=> 1.691). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial Pengetahuan berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

H_2 = Nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2.007, berada di luar nilai t-tabel (-1.691=> 1.691). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial Sikap Kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

H_3 = didapatkan nilai F hitung sebesar 32.702, dikarenakan f hitung > f tabel (32.702> 3.20) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengetahuan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Indonesia Kota Bandung.