

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengetahuan

2.1.1.1 Pengertian Pengetahuan

Menurut Sutrisno (2014:204) mengatakan bahwa pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013) bahwa: "Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki oleh seseorang khususnya pada bidang spesifik." Sedangkan menurut (Notoatmodjo, 2014) mendefinisikan pengetahuan adalah: "Hasil dari tahu yang terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu.

Bagia (2015:27) berpendapat bahwa pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu. Rivai dan Sagala (2011:300) mengemukakan bahwa pengetahuan adalah informasi yang dimiliki/ dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.

Job knowledge considered an essential factor in determining the employment eligibility for a specific job in any organization. Thus, job knowledge used for staff selection, recruitment, placement, training and development in different organizations as mentioned by Kuvvas et al (2016).

In industry, written job knowledge tests are used for candidate selection, job placement, and organizational advancement (Palumbo et al, 2005; Dover, 2016)

Menurut Gazalba dalam Bakhtiar (2013: 85) yang mengemukakan bahwa “pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil pekerjaan tahu. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil dari kenal, sadar, insaf, mengerti, dan pandai. Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran.” Dengan demikian pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia untuk tahu.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Proses Pengetahuan

Marquardt dalam jurnal Resti Syafitri Andra dan Hamidah Nayati Utami (2018) membagi proses pengetahuan dalam perusahaan menjadi dua, yaitu:

- a) Transfer Pengetahuan yang Disengaja dalam Organisasi Pengetahuan dapat ditransfer dengan sengaja dengan berbagai cara, yaitu:
 1. Metode tertulis meliputi komunikasi individu seperti memo, laporan, dan papa buletin akses terbuka serta publikasi internal dari semua jenis, bisa dengan menggunakan media video, audio dan media cetak.
 2. Metode lisan meliputi konferensi internal, dan briefing.
 3. Pelatihan dan pendampingan dengan konsultan internal atau mungkin kursus formal menawarkan kesempatan tambahan untuk bertukar informasi.
 4. Rotasi pekerjaan atau transfer dapat direncanakan untuk menyebarkan pengetahuan ke area lain dalam organisasi, walaupun perusahaan besar yang terdiri dari banyak divisi dapat

memberikan terjangka pendek yang disesuaikan untuk khalayak dan kebutuhan fisik. Sedangkan untuk pengembangan diri karyawan bisa dilakukan dengan metode kursus dan belajar mandiri.

- b) Transfer Pengetahuan yang Tidak Disengaja dalam Organisasi
Organisasi juga dapat mentransfer pengetahuan secara tidak sengaja dengan berbagai cara, yaitu: 1)Cerita 2)Mitos 3)Satuan tugas, dan 4)Jaringan informal

2.1.1.3 Indikator Pengetahuan

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Indikator Pengetahuan menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam Pratiwi (2017:36-37) yang dibagi ke dalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. Dimensi Pendidikan.
 - a. Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan
 - b. Pengetahuan Karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas.
 - c. Pemahaman karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya
 - d. Pemahaman tentang cakupan tugas/pekerjaan.
2. Dimensi Pengalaman.
 - a. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan
 - b. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan
 - c. Ketenangan Karyawan saat bekerja

3. Dimensi Minat.

- a. Kehadiran
- b. Kepatuhan terhadap atasan
- c. Sikap terhadap pekerjaan

Sedangkan indikator untuk mengukur pengetahuan menurut Suhartini, yaitu (2015:661-662)

- a. Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan.
- b. Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan
- c. Penghayatan terhadap tanggung jawab tugas/pekerjaan
- d. Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan
- e. Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas.

Setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangan yang membuatnya relative superior dan inferior dibanding dengan orang lain dalam menjalankan tugas.

2.1.2 Kemampuan

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Thoha, 2011)

obbins dan Judge (2008:57) berpendapat bahwa kemampuan (ability) adalah kapasitas karyawan untuk melakukan beraneka tugas yang ada dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Ivancevich, Roy dkk (2005:85) menyatakan bahwa kemampuan merupakan bakat seseorang untuk melakukan

pekerjaan baik fisik atau mental. Sedangkan menurut Kaleta dalam jurnal Sudirman (2019) “kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.”

Work ability is often defined as the ability of the worker to carry out work given the demands of the work, the health of the worker and his or her mental resources (Ilmarinen, Tuomi, & Klockars, 1997). Previous research has demonstrated that having a low work ability is a predictor of sickness absence (Sell, 2009) and early retirement (Hopsu, Leppänen, Ranta, & Louhevaara, 2005; Sell, 2009). Work ability can be conceptualised as an observed (medical) construct (e.g. the cutlery wiping performance test; Dellve et al., 2011), as a subjective self-assessment (e.g. McGonagle et al., 2014) or as a combination of subjective self-assessment with objective information on diseases (e.g. the work ability index; Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne, & Tulkki, 1998; Tuomi, Ilmarinen, Martikainen, Aalto, & Klockars, 1997).

Menurut Gibson, dkk. Dalam jurnal Yati Suhartini (2015), kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik.

2.1.2.2 Jenis- Jenis Kemampuan

Menurut Robbins dan Judge dalam jurnal Yati Suhartini (2015), kemampuan(ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan se-orang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

- a. Kemampuan Intelektual Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan tes IQ. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan ingat.
- b. Kemampuan Fisik Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan. Indikator kemampuan kerja.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Kemampuan

Menurut Gibson dalam Nuraeni dan Miftahulhidaya Sudirman (2019) indikator kemampuan dapat diukur melalui :

1. Kemampuan berinteraksi
2. Kemampuan konseptual (Conceptual ability)
3. Kemampuan Teknis

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Definisi Pengalaman kerja

Menurut Sudarmanto (2014:55) pengalaman kerja merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang.

According to Lengkong et al (2019), work experience is a process of learning and developing the potential for good behavior. Meanwhile, according to Foster and Karen, in journal epi ratnawati dkk, (2020) employees cannot work due to several things, namely: 1) employees do not understand how to get information, do not have the competency according to their duties, are not sure of their work and ability to complete their tasks. These things make employees do not have good performance, so work experience is one of the important things for employees. Based on some of the opinions above it can be concluded that work experience is a skill or knowledge that has been owned and controlled by an employee for several periods of work time.

Johnson dalam jurnal *febrio lengkong,dkk.* (2019) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembanganpotensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman,pemahaman dan praktek.

Sedangkan Menurut Foster dalam *Devischa dan Mukzam* (2018:109) “Pengalaman kerja adalah ukuran berapa lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Dari berbagai pendapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan keterampilan seseorang pegawai di dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seorang menjalani pekerjaan tertentu. Adapun faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain waktu, frekuensi, jenis kerja, penerapan, dan hasil.

Menurut *Bangun* (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama.

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.1.3.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Leatemia (2018:4) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai dan menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan dapat dikuasai dengan baik. Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan beberapa kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang ditentukan atau disepakati bersama.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi. apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula.

Menurut Miner (dalam Edy Sutrisno 2011:170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Hasibuan dalam jurnal Arjuna Rizaldi (2021) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Performance is a description of the level of achievement of implementing an activity program or policy in realizing the goals, objectives, vision, and mission of the organization as outlined through the strategic planning of an organization (Lengkong et al, 2019). According to Efendi et al (2020) performance is a result of the implementation of tasks and job responsibilities that

have been given by the organization. Performance is a fulfillment of tasks that shape employee attitudes (Byars and Leslie, 2000).

Hamali (2016:98) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Uha (2013:213) berpendapat bahwa kinerja karyawan sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan. Menurut Bangun (2015 : 234) standar pekerjaan harus dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Menurut beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ruky dalam jurnal Isniar Budiarti (2020 : 94) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Fasilitas Kantor, adalah merupakan sarana yang dapat menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik, dan apabila organisasi tidak dapat memberikan fasilitas kerja yang memadai maka dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sebab seorang karyawan tentu membutuhkan sarana kerja yang sangat berkualitas untuk dapat menunjang kerjanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.
2. Lingkungan Kerja, adalah merupakan faktor penting dalam organisasi, karena hampir 80% karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja jika lingkungan kerja tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan (lampu) yang sempurna dan temperature udara yang sesuai dengan luar ruangan yang dimiliki.
3. Prioritas kerja, yakni pemberian prioritas kerja yang jelas dan bertanggungjawab, sebab jika tidak maka karyawan akan bekerja seakan tanpa arah yang jelas.
4. Prioritas kerja merupakan tahapan penting bagi karyawan dalam menentukan skala prioritas pekerjaan organisasi. Prioritas kerja juga sangat memperhatikan aspek waktu dan tanggungjawab bagi karyawan yang melaksanakan tugas organisasi.
5. Supportive boss, adalah lebih menekankan pentingnya posisi atasan ketika karyawan sedang melaksanakan tugas-tugas organisasi. Sebagai pimpinan maka tugas yang paling penting adalah memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada pada

saat rapat atau pertemuan rutin. Sebagai pimpinan yang demokratis tentu akan melibatkan karyawan pada saat ada kesempatan diskusi untuk memecahkan suatu masalah atau mencari solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi organisasi.

6. Bonus, adalah bentuk penghargaan yang paling realistis terhadap karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Penghargaan itu bentuknya tidak harus bersifat kebendaan tetapi dapat pula dalam bentuk lain seperti yang paling sederhana adalah ucapan terima kasih dan pujian di depan karyawan yang lain, tujuannya adalah untuk memacu karyawan lain melakukan hal yang sama. Tetapi bonus materi memang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Miner dalam Rosinta Romauli Situmeang (2017), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu ataumengambat usaha dari teman sekerjanya.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkn dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Tabel Persamaan dan Perbedan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

NO	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Alias, A., & Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 1(1), 82-97. e-ISSN : 2622-6383	Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesispertama	Persamaan: Dalam penelitian tersebut tidak menggunakan Variabel Pengetahuan sebagai variabel Perbedaan:
2	Sudirman, Miftahulhidaya. Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Sunia Raja. Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah), 3(1), 15-30.	Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Sunia Raja.	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Hal ini sejalandengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Arsari Primadanti (2017) yang menyatakan jika hasilnya berpengaruh positif. Artinya, pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja merupakan unsur yang paling penting untuk	Dalam penelitian tersebut tempat penelitiannya di Cabang Bandung Sunia Raja.

			mendukung kinerja pegawai.	
3	<p>Arianty, N. (2017). Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hilon Sumatera. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 20(2), 151-162.</p> <p>p-ISSN : 1412-0593</p> <p>e-ISSN : 2685;7294</p>	<p>Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hilon Sumatera.</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera, itu berarti bahwa pemimpin perusahaan PT. Hilon Sumatera harus lebih memperhatikan penguasaan karyawan terhadap peralatan kerja, penguasaan terhadap prosedur kerja, memahami peraturan tugas, memahami tujuan perusahaan, memahami kebijakan perusahaan, mampu bekerjasama dengan rekan kerja dan kemampuan untuk berempati oleh karyawan lebih ditingkatkan lagi, maka kemampuan karyawan dalam bekerja akan lebih baik lagi, sehingga dapat bekerja dengan lebih baik untuk hasil kinerja yang lebih optimal.</p>	<p>Dalam penelitian tersebut sama-sama menggunakan variabel Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>JUPIIS:Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 11(2), 173-182.</p> <p>https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608</p>	<p>Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas yaitu variabel Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t setiap variabelnya dengan memperoleh thitung > ttabel dengan nilai signifikansi < 0,05. Secara keseluruhan variabel bebas yang</p>	<p>Dalam penelitian tersebut tidak ada variabel kemampuan dan pengalaman kerja</p>

			terdiri dari Manajemen Pengetahuan(X1), Keterampilan(X2), Sikap(X3), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil Fhitung $25,477 > F_{tabel}2,72$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.	
5	Arifin, S., & Putra, A. R. (2020). Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation. IOSR Journal of Business and Management, 22(7), 39-45. e-ISSN: 2278-487X p-ISSN: 2319-7668	Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation. IOSR Journal of Business and Management, 22(7), 39-45.	From the results of the study set four statements as conclusions in this study, namely work experience has a significant effect on employee performance; work ethic has a significant effect on employee performance; compensation has a significant effect on employee performance; and work experience and ethics and compensation have a significant influence on employee performance.	Dalam penelitian tersebut tidak ada variabel Kemampuan dan pengalaman kerja
6	Ratnawati, E., Sukidjo, S., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(8), 109-116. <u>SSN 2364-5369</u> http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809	The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(8), 109-116.	Based on the results of the research there is a positive and significant effect between work experience on employee performance. This is indicated by the regression coefficient value of 0.451. At a significance level of 5%, it is known that the t value is 3.113 with a significance of 0.004. It can be concluded that the higher the work experience the higher the employee's performance. Conversely the lower the work experience, the lower the employee's performance. With the results of research that	Dalam penelitian tersebut tidak ada variabel pengetahuan dan kemampuan

			<p>show work experience has a positive and significant effect, this supports research conducted by Lengkong et al (2019) and Wirawan et al (2019) who find that work experience has a positive and significant effect on employee performance. The same results are also shown by research by Kumbadewi et al (2016) and Prasetya (2017) where work experience has a positive and significant effect on employee performance.</p>	
7	<p>Almusaddar, A. A., Ramzan, S. R., & Raju, V. (2018). The influence of knowledge, satisfaction, and motivation on employee performance through competence. <i>International Journal of Business and General Management (IJBGM)</i>, 7(5), 21-40.</p> <p>SSN(P): 2319-2267</p> <p>ISSN(E): 2319-2275</p>	<p>The influence of knowledge, satisfaction, and motivation on employee performance through competence. <i>International Journal of Business and General Management (IJBGM)</i></p>	<p>he study examined the influence of job knowledge, job motivation, the job satisfaction on job performance through competence as a mediator. The study results suggest that the motivation was the most influential factor after competence in the prediction of job performance. However, the study results denoted that competence significantly mediate the relationship between (job knowledge and job performance); (job motivation and job performance); and (job satisfaction and job performance). Furthermore, the study denoted that knowledge, satisfaction, and motivation significantly influence employee performance</p>	<p>Dalam penelitian tersebut tidak ada variabel kemampuan dan pengalaman kerja</p>

8	<p>Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i>, 7(1).</p> <p>ISSN 2303-1174</p>	<p>Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman yang tinggi memiliki kinerja yang baik dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karena karyawan yang memiliki pengalaman yang tinggi sudah terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Purwanto dan Hermani (2013) yang menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Dalam penelitian tersebut tidak ada variabel pengetahuan dan kemampuan</p>
---	---	---	---	---

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengutamakan sumber daya manusia pada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ,seperti pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja. Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja dari karyawan perlu diperhatikan, keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kinerja karyawan .Kinerja karyawa akan meningkat apabila didukung oleh

pengetahuan dan pengalaman kerja yang tinggi. Dan Kinerja juga akan sangat-sangat berpengaruh apabila didukung oleh pengalaman kerja .

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

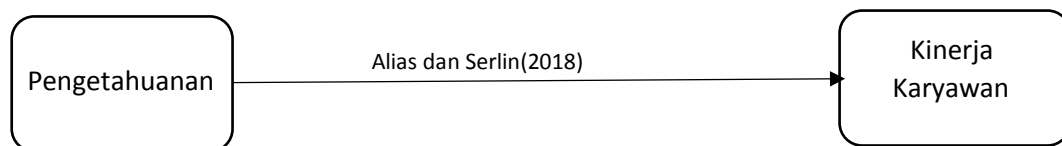
2.2.1.1 Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis pertama

Sedangkan menurut penelitian Yati Suhartini Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta dengan koefisien regresi sebesar

0,145, t hitung sebesar 2,600 dan nilai Sig.-sebesar $0,012 < 0,05$, maka hipotesis satu

(H1) dapat diterima.



Gambar 2. 1
Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

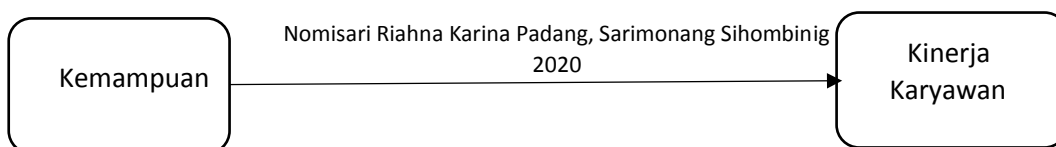
2.2.1.2 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, bahwa kemampuan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera, itu berarti bahwa pemimpin perusahaan PT. Hilon Sumatera harus lebih memperhatikan penguasaan karyawan terhadap peralatan kerja, penguasaan

terhadap prosedur kerja, memahami peraturan tugas, memahami tujuan perusahaan, memahami kebijakan perusahaan, mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan kemampuan untuk berempati oleh karyawan lebih ditingkatkan lagi, maka kemampuan karyawan dalam bekerja akan lebih baik lagi, sehingga dapat bekerja dengan lebih baik untuk hasil kinerja yang lebih optimal.

Dan pada penelitian Imam Ghozali variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.



Gambar 2. 2
Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja, Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Zainal (2016) yang menyatakan jika hasilnya berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing

Hasil pengolahan data yang diperoleh dari 269 karyawan PT. INKA (Persero) menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,259 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 dan nilai t-hitung lebih dari 1,991 yang sebesar 2,610. Koefisien jalurnya positif berarti pengaruh pengalaman kerja kepada kinerja juga berlaku positif, sehingga semakin berpengalaman seorang karyawan maka kinerjanya juga semakin baik.

Sedangkan dalam penelitian Andika Dwi Putra Pamungkas, dkk Hasil pengolahan data yang diperoleh dari 269 karyawan PT. INKA (Persero) menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,259 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 dan nilai t-hitung lebih dari 1,991 yang sebesar 2,610. Koefisien jalurnya positif berarti pengaruh pengalaman kerja kepada kinerja juga berlaku positif, sehingga semakin berpengalaman seorang karyawan maka kinerjanya juga semakin baik.



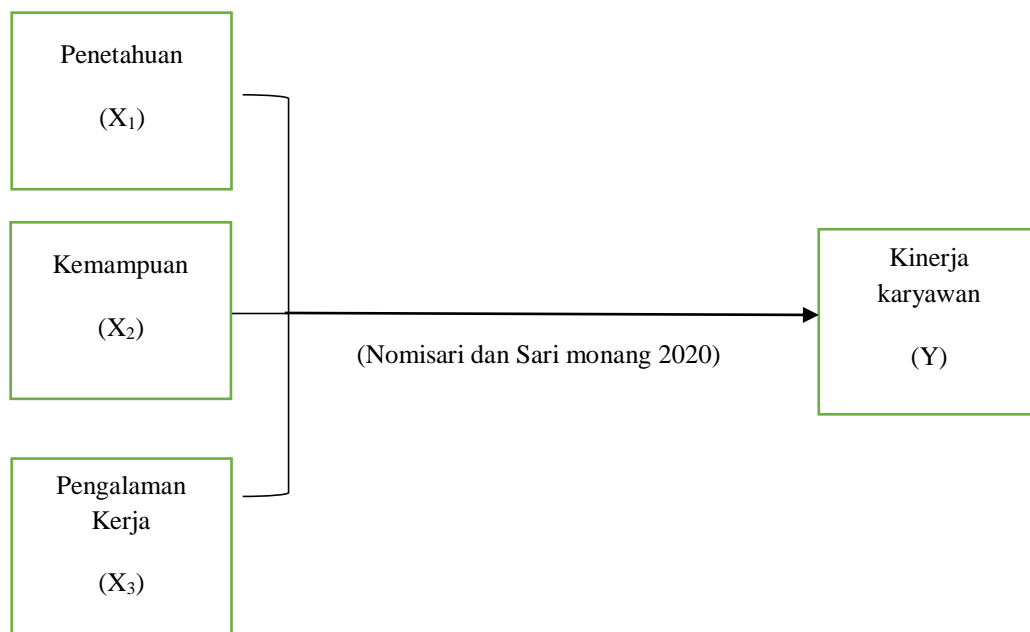
Gambar 2. 3
Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1.4 Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

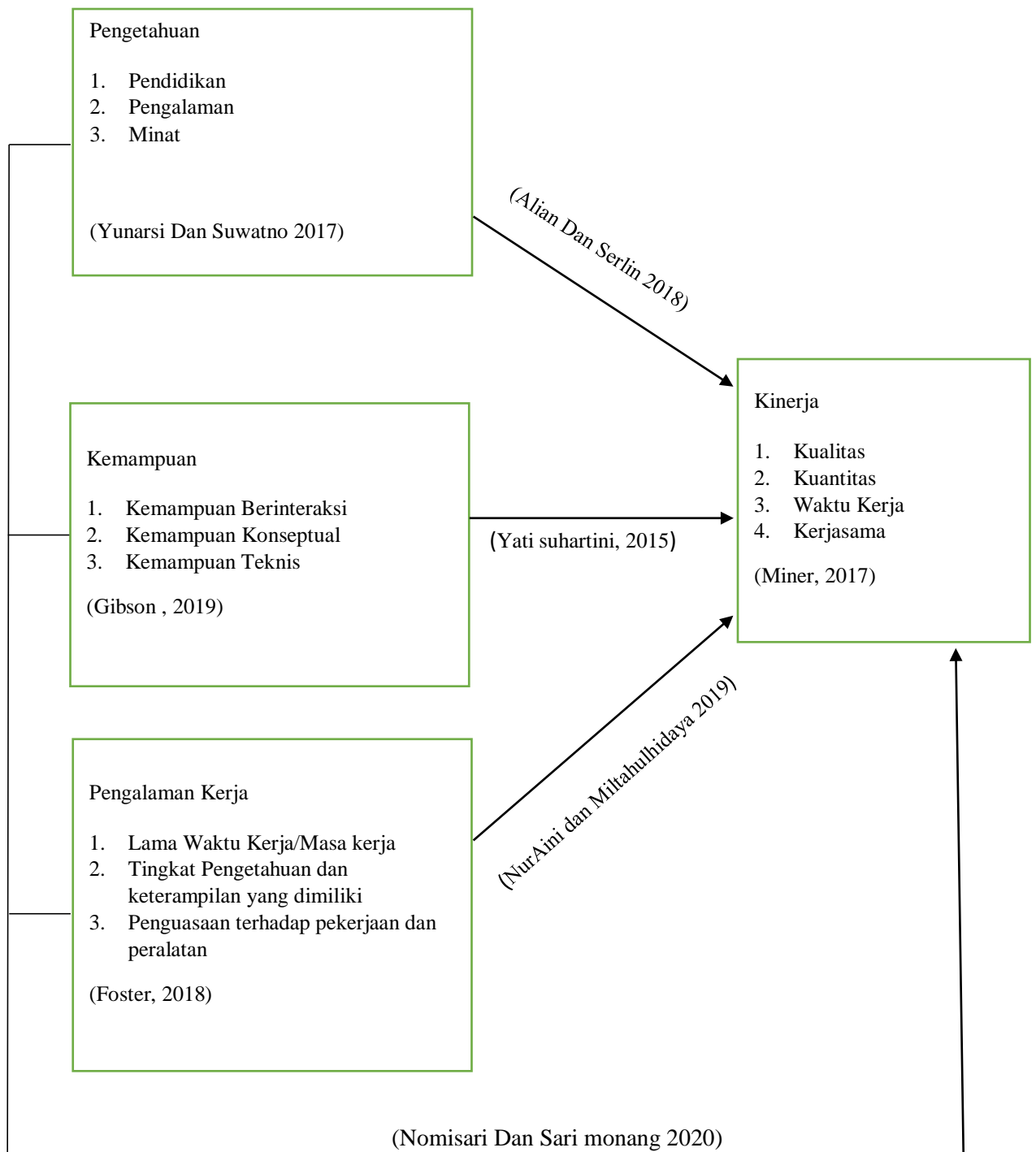
dari koefisien regresinya diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar $23,825 > F_{tabel}$ sebesar 2,79 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman kerja mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera. Artinya Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman mempunyai keeratan hubungan dengan Kinerja karyawan dilihat dari indikator Kinerja karyawan seperti Hasil Kerja, Disiplin absensi, Inisiatif, Kecekatan mental, sikap, Disiplin Waktu telah memberi pengaruh besar dalam meningkatkan Kinerja karyawan, begitu juga dilihat dari indikator Pengetahuan seperti Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan, Pemahaman karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya, Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, Prestasi yang dimiliki karyawan, Ketenangan karyawan saat bekerja, Kepatuhan terhadap atasan, Sikap terhadap pekerjaan, begitu juga dengan indikator Kemampuan seperti Penguasaan terhadap peralatan kerja, Penguasaan terhadap metode kerja, Memahami peraturan tugas, Memahami tujuan perusahaan, Memahami kebijakan perusahaan, Mampu bekerjasama dengan rekan kerja, Kemampuan untuk bekerja dalam tim, Kemampuan untuk berempati, dan juga indikator

Pengalaman kerja seperti Lama waktu atau masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan telah memberi pengaruh yang besar terhadap Kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.



Gambar 2. 4
Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2. 5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Sugiyono (2017:95) berpendapat dapat bahwa hipotesis adalah: “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta Berdasarkan kajian Pustaka, kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1 : Pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Perum Damri Bandung

H2 : Kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perum Damri Bandung.

H3: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perum Damri Bandung

H4 : Pengetahuan , Kemampuan Dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perum Damri Bandung.