

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1. Pengetahuan

2.1.1.1. Definisi Pengetahuan

Pengetahuan menurut Setyorini et al (2021) yaitu pengetahuan merupakan hasil proses usaha manusia untuk tahu. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil dari kenal, sadar, insaf, mengerti, dan pandai. Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Sedangkan menurut Julianto (2018) pengetahuan tentang tugas dan hal-hal lain yang berhubungan dengan bidang tugasnya dapat diperoleh dari latar belakang pendidikan formal dan non formal yang pernah ditempuhnya, petunjuk pelaksanaan kerja dari teman maupun atasannya, informasi yang dimuat di media masa maupun buku-buku dan juga peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tugasnya.

Menurut Hamidah (2022) Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Adapun menurut Suparman (2020)

pengetahuan merupakan menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.

Menurut Rismayanti et al (2023) pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku yang terbuka atau Open behavior yang memiliki dua aspek yakni positif dan negatif dimana Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu.

Yuniarsih dan Suwatno dalam Sariawanto et al (2021) mengatakan pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terutama dalam bidang tertentu. Adapun menurut Siwy et al (2019) mengatakan bahwa pengetahuan adalah informasi tentang seseorang atau pegawai terutama dengan cara tertentu

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan diatas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Definisi-Definisi Pengetahuan

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Setyorini et al (2021)	Pengetahuan merupakan hasil proses usaha manusia untuk tahu
2	Julianto (2018)	Pengetahuan tentang tugas dan hal-hal lain yang berhubungan dengan bidang tugasnya dapat diperoleh dari latar belakang pendidikan formal dan non formal yang pernah ditempuhnya, petunjuk pelaksanaan kerja dari teman maupun atasannya, informasi yang dimuat di media masa maupun buku-buku dan juga peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tugasnya.

3	Hamidah (2022)	Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang.
4.	Suparman (2020)	Pengetahuan merupakan menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
5.	Rismayanti et al (2023)	Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku yang terbuka atau Open behavior yang memiliki dua aspek yakni positif dan negatif dimana Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu.
6	Yuniarsih dan Suwatno dalam Sariawanto et al (2021)	Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terutama dalam bidang tertentu
7	Siwy et al (2019)	Pengetahuan adalah informasi tentang seseorang atau pegawai terutama dengan cara tertentu

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Pengetahuan, maka penulis menggunakan Suparman (2020) yang menyatakan Pengetahuan merupakan menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Menurut Notoatmojo (2010) dalam Rais (2020) faktor yang dapat mempengaruhi pengetahuan ada lima. Antara lain:

1. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan menentukan pengetahuan seseorang dan semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi pula pengetahuan. Dan semakin tinggi pengetahuan seseorang maka akan semakin mudah pula

seseorang memahami dan menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan pengetahuan.

2. Informasi

Seseorang yang memiliki keluasan informasi, maka akan semakin memberikan pengetahuan yang lebih tepat dan jelas serta mapu dipertanggung jawabkan. Dengan kata lain semakin banyak informasi semakin luas pengetahuan yang dimiliki seseorang tersebut.

3. Budaya

Budaya dapat mempengaruhi tingkat pengetahuan seseorang karena budaya akan menjadi kebiasaan yang mengikat pada diri seseorang.

4. Pengalaman

Pengetahuan berkaitan dengan umur, pendidikan individu dengan kata lain semakin tua, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki.

5. Sosial Ekonomi

Tingkatan seseorang dalam proses memenuhi kebutuhan hidup dapat disesuaikan dengan pemasukan (penghasilan) yang ada, sehingga menuntut pengetahuan sangat penting dimiliki dan haru dipergunakan semaksimal mungkin. Artinya kedudukan seseorang dapat ditentukan oleh jenis aktivitas ekonomi, pengetahuan, dan pendapatan.

2.1.1.3. Indikator-Indikator Pengetahuan

Indikator pengetahuan menurut Setyorini et al (2021) adalah sebagai berikut:

1. Berpikir analitis

Kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci.

2. Berpikir konseptual

Memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. Berpikir konseptual bersifat kreatif, konseptual, atau induktif.

3. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pemahaman yang dimiliki oleh seorang pegawai termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

Pengetahuan pegawai tentang tugas/pekerjaannya menurut Julianto (2018)

dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Pengalaman

Mengacu pada tanda atau petunjuk yang menunjukkan bahwa seseorang telah memiliki pengalaman tertentu dalam suatu bidang.

2. Keterampilan personal

Berbagai keterampilan yang dimiliki individu yang tidak hanya terkait dengan pekerjaan atau akademik, tetapi juga dengan interaksi sosial,

manajemen waktu, komunikasi efektif, kreativitas, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

3. Kemampuan untuk menalar

Merujuk pada kemampuan individu untuk berpikir secara logis, analitis, dan sistematis.

4. Kemampuan memahami

Kapasitas seseorang untuk memahami informasi yang diberikan dengan cara yang lebih dalam dan komprehensif.

5. Adanya nilai-nilai dan keyakinan

Berarti bahwa pengetahuan seseorang tidak hanya sekadar fakta atau informasi semata, tetapi juga mencerminkan pandangan, nilai-nilai, dan keyakinan pribadi mereka.

Menurut Hamidah (2022) indikator pengetahuan sebagai berikut:

1. Pengalaman yang dimiliki

Tanda atau petunjuk yang menunjukkan bahwa seseorang memiliki pengalaman yang relevan dalam suatu bidang atau pekerjaan tertentu.

2. Prestasi kerja yang dimiliki

Hasil atau pencapaian tertentu yang telah seseorang capai dalam lingkungan kerja. Ini bisa melibatkan pencapaian target, kontribusi positif terhadap proyek atau tim, inovasi, kinerja yang melebihi harapan, atau penghargaan yang diterima atas kontribusi kerja

3. Ketenangan pegawai saat bekerja

Kondisi di mana pegawai merasa tenang, percaya diri, dan dapat bekerja dengan efektif tanpa gangguan emosional yang signifikan.

Sedangkan menurut Suparman (2020) indikator pengetahuan meliputi sebagai berikut:

1. Teknikal

Memberikan wawasan yang penting tentang kinerja pegawai, terutama dalam konteks pekerjaan yang melibatkan aspek teknologi dan ilmu komputer.

2. Kreatif

Tanda-tanda atau petunjuk bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk berpikir secara kreatif dan menghasilkan gagasan-gagasan baru yang orisinal dan inovatif.

3. Berfikir sistematis

Cara berpikir yang terstruktur dan terorganisir untuk menganalisis informasi secara menyeluruh

Menurut Rismayanti et al (2023) indikator pengetahuan seseorang dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan
2. Penempatan pegawai disesuaikan dengan wawasan pengetahuan tentang pekerjaan
3. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan

Adapun indikator menurut Yuniarsih dan Suwanto dalam Sariawanto et al (2021) yaitu:

1. Pendidikan

Tanda-tanda atau petunjuk bahwa seseorang telah menjalani proses pendidikan formal atau informal yang relevan.

2. Pengalaman

Petunjuk bahwa seseorang telah terlibat dalam berbagai aktivitas atau situasi yang memberikan kesempatan untuk belajar dan tumbuh.

3. Minat

Memiliki minat yang kuat atau antusiasme terhadap topik atau bidang tertentu.

Siwy et al (2019) mengatakan terdapat 3 indikator pada pengetahuan yaitu:

1. Latar belakang pendidikan

Merujuk pada petunjuk atau tanda-tanda bahwa seseorang memiliki tingkat pendidikan tertentu.

2. Keterampilan kerja

Tanda bahwa seseorang memiliki keterampilan khusus yang dapat diaplikasikan dalam konteks pekerjaan atau aktivitas tertentu

3. Minat

Tanda bahwa seseorang memiliki minat yang kuat terhadap topik atau bidang tertentu. Minat ini dapat tercermin dalam perilaku eksploratif, belajar secara mandiri, dan keterlibatan aktif dalam aktivitas yang terkait dengan minat tersebut

Tabel 2.2
Indikator-Indikator Pengetahuan

No	Penulis/Tahun	Indikator
----	---------------	-----------

1	Setyorini et al (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpikir analitis 2. Berpikir konseptual 3. Pengetahuan tentang pekerjaan
2	Julianto (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman 2. Keterampilan personal 3. Kemampuan untuk menalar 4. Kemampuan memahami 5. Adanya nilai-nilai keyakinan
3	Hamidah (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman kerja yang dimiliki 2. Prestasi kerja yang dimiliki 3. Ketenangan pegawai saat bekerja
4	Suparman (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknikal 2. Kreatif 3. Berfikir sistematis
5.	Rismayanti et al (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan 2. Penempatan pegawai disesuaikan dengan wawasan pengetahuan tentang pekerjaan 3. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan
6	Yuniarsih dan Suwanto dalam Sariawanto et al (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Pengalaman 3. Minat
7.	Siwy et al (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Latar belakang pendidikan 2. Keterampilan kerja 3. Minat

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari indikator Pengetahuan, maka penulis menggunakan Suparman (2020) yang menyatakan indikator Pengetahuan yaitu diantaranya: 1) teknikal, 2) kreatif, dan 3) berfikir sistematis.

2.1.2. Keterampilan

2.1.2.1. Definisi Keterampilan

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman (Hamidah 2022). Menurut Robbins (2005: 51) dalam Mulyana et al

(2019) keterampilan yaitu memiliki keterkaitan pada aspek kelebihan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Keterampilan menurut Sari et al (2020) adalah sebuah keahlian khusus untuk melakukan tugas-tugas fisik atau mental. keterampilan didapatkan melalui pelatihan serta pengalaman sehingga hal tersebut dianggap terlatih didalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Usai et al (2018) keterampilan adalah ketika seseorang menerapkan pengetahuan ke dalam bentuk tindakan. Keterampilan seorang pegawai diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

Adapun keterampilan menurut Cahyono (1996) dalam Julianto (2018) mengatakan bahwa keterampilan kemampuan teknis dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang baik. Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai menggambarkan kemampuan pegawai tersebut dalam mengerjakan peralatan dengan baik. Seperti keterampilan dalam mengoperasikan komputer atau peralatan dalam perusahaan di mana pegawai tersebut bekerja.

Keterampilan adalah mampu melakukan beberapa tugas yang berhubungan pekerjaan secara fisik, mental, dan dengan cara khusus (Siwy et al, 2019). Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam Sariawanto (2021) Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu.

Tabel 2.3
Definisi-Definisi Keterampilan

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Robbins (2005: 51) dalam Mulyana et al (2019)	Keterampilan yaitu memiliki keterkaitan pada aspek kelebihan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan

2.	Sari et al (2020)	Keterampilan adalah sebuah keahlian khusus untuk melakukan tugas-tugas fisik atau mental.
3	Hamidah (2022)	Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman
4.	Usai et al (2018)	Keterampilan adalah ketika seseorang menerapkan pengetahuan ke dalam bentuk tindakan.
5.	Cahyono (1996) dalam Julianto (2018)	Keterampilan merupakan kemampuan teknis dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang baik.
6	Siwy et al (2019)	Keterampilan adalah mampu melakukan beberapa tugas yang berhubungan pekerjaan secara fisik, mental, dan dengan cara khusus

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi keterampilan, maka penulis menggunakan Hamidah (2022) keterampilan merupakan sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi keterampilan secara langsung, menurut Widayati (2005) dalam Khasanah (2021) yaitu:

1. Motivasi

Merupakan sesuatu yang dapat membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Melalui motivasi ini seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

2. Pengalaman

Melalui pengalaman dapat memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (ketrampilan). Pengalaman membangun seseorang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik dikarenakan telah melakukan tindakan – tindakan dimasa lampau.

3. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat orang tersebut lebih terampil dalam melakukan ketrampilan tersebut. Melalui keahlian yang dimiliki juga akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

2.1.2.3. mIndikator-Indikator Keterampilan

Indikator yang digunakan untuk mengukur komponen keterampilan menurut Hamidah (2022) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam mengendalikan diri

Kemampuan untuk mengendalikan diri dengan baik dalam berbagai situasi. Kemampuan mengendalikan diri mencakup keterampilan dalam mengatur waktu, mengontrol impuls, menjaga fokus, dan membuat keputusan yang bijaksana.

2. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan

Memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kepercayaan diri dalam konteks ini melibatkan keyakinan bahwa individu memiliki keterampilan,

pengetahuan, dan kapasitas untuk berhasil menyelesaikan tugas dengan baik

3. Komitmen terhadap pekerjaan

Memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan. Komitmen terhadap pekerjaan mencakup dedikasi, loyalitas, dan semangat untuk mencapai hasil yang terbaik dalam pekerjaan yang dijalankan.

Menurut Robbins (2005: 494) pada dasarnya Indikator keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Keahlian Dasar (Basic Literacy Skill)

Keahlian dasar mencakup pengetahuan dan kemampuan yang mendasar, yang menjadi fondasi bagi pengembangan keterampilan yang lebih lanjut.

2. Keahlian Teknik (Technical skill)

Seseorang memiliki keterampilan teknis yang spesifik dan diperlukan dalam suatu bidang atau pekerjaan. Keahlian teknik melibatkan penguasaan terhadap alat-alat, teknologi, atau metode kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan efektif.

3. Keahlian Interpersonal (Interpersonal Skill)

Keahlian interpersonal melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, membangun hubungan kerja yang positif, berkolaborasi dalam tim, dan menunjukkan empati terhadap rekan kerja atau klien.

4. Menyelesaikan Masalah (Problem Solving)

Petunjuk bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah secara efektif.

Sedangkan indikator keterampilan menurut Sari et al (2020) yaitu meliputi:

1. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja mencakup pekerjaan yang telah dijalankan sebelumnya, tanggung jawab yang diemban, proyek-proyek yang telah diselesaikan, dan pencapaian lain yang menggambarkan sejauh mana seseorang terlibat dalam berbagai aspek pekerjaan.

2. Kemampuan intelektual (Kemampuan teknologi, kemampuan Bahasa asing)

Merujuk pada potensi kognitif dan kemampuan berpikir seseorang yang melibatkan kemampuan untuk berpikir analitis, logis, kreatif, dan kritis.

3. Kemampuan Fisik (Melakukan pekerjaan dengan rapi)

Kemampuan fisik merujuk pada kekuatan, daya tahan, dan keterampilan fisik yang dimiliki seseorang. Ini bisa melibatkan keterampilan motorik halus dan kasar, koordinasi tubuh, fleksibilitas, dan kebugaran fisik secara keseluruhan.

Adapun Usai et al. (2018) mengatakan keterampilan dengan indikator sebagai berikut:

1. Keterampilan teknis

Keterampilan teknis melibatkan penguasaan terhadap alat, teknologi, prosedur, atau metode kerja yang spesifik untuk pekerjaan tersebut.

2. Keterampilan manusia

Keterampilan manusia, juga dikenal sebagai soft skills, merujuk pada keterampilan yang berkaitan dengan interaksi interpersonal dan kemampuan komunikasi.

3. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual melibatkan kemampuan untuk berpikir secara analitis, merumuskan ide-ide kreatif, memahami hubungan sebab-akibat, dan mengidentifikasi pola atau tren dalam informasi yang kompleks.

Keterampilan kerja yang dimiliki seseorang menurut Cahyono (1996)

dalam Julianto (2018) dapat dibagi sebagai berikut:

1. Keterampilan teknis, cakap dan pakar dalam kerja tertentu, berupa metoda-metoda, proses-proses, prosedur-prosedur atau teknik-teknik pelaksanaan.
2. Keterampilan kemanusiaan, yaitu kemampuan untuk berkerja sama secara efektif sebagai anggota kelompok.
3. Keterampilan konseptual (management skill), yaitu kepekaan aparat terhadap organisasi

Adapun indikator-indikator menurut Siwy et al (2019) yaitu sebagai

berikut:

1. Keahlian

Keahlian melibatkan penguasaan terhadap pengetahuan dan keterampilan praktis yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan efektif.

2. Kepribadian

Kepribadian merujuk pada petunjuk atau tanda-tanda bahwa seseorang memiliki karakteristik kepribadian tertentu yang dapat mempengaruhi cara mereka berinteraksi, bekerja, dan berperforma.

3. Pelatihan

Pelatihan meliputi kursus formal, pelatihan teknis, workshop, seminar, atau sertifikasi. Indikator pelatihan mencerminkan upaya individu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka melalui pendidikan lanjutan atau pelatihan khusus.

Tabel 2.4
Indikator-Indikator Keterampilan

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	Hamidah (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam mengendalikan diri 2. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Komitmen terhadap pekerjaan
2.	Robbins (2005: 494) dalam Mulyana et al (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian Dasar (Basic Literacy Skill) 2. Keahlian Teknik (Technical skill) 3. Keahlian Interpersonal (Interpersonal Skill) 4. Menyelesaikan Masalah (Problem Solving
3.	Sari et al (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman kerja 2. Kemampuan intelektual (Kemampuan teknologi, kemampuan Bahasa asing) 3. Kemampuan Fisik (Melakukan pekerjaan dengan rapi)
4.	Usai et al (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan teknis 2. Keterampilan manusia 3. Keterampilan konseptual
5.	Cahyono (1996) dalam Julianto (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan teknis, cakap dan pakar dalam kerja tertentu, berupa metoda-metoda,

		<p>proses-proses, prosedur-prosedur atau teknik-teknik pelaksanaan.</p> <p>2. Keterampilan kemanusiaan, yaitu kemampuan untuk berkerja sama secara efektif sebagai anggota kelompok.</p> <p>3. Keterampilan konseptual (management skill), yaitu kepekaan aparat terhadap organisasi</p>
6.	Siwy et al (2019)	<p>1. Keahlian</p> <p>2. Kepribadian</p> <p>3. Pelatihan</p>

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari indikator keterampilan, maka penulis menggunakan Hamidah (2022) yang menyatakan indikator keterampilan yaitu diantaranya: 1) kemampuan dalam mengandalikan diri, 2) kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, dan 3) komitmen terhadap pekerjaan.

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Hamidah (2022) Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Audenaert et al (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Fakhri et al, 2020). Menurut Sari et al (2020) kinerja pegawai adalah sebuah hasil yang memberikan kuantitas dan kualitas pegawai didalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Adapun pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Suparman (2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja.

Tabel 2.5
Definisi-Definisi Kinerja Pegawai

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Hamidah (2022)	Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil
2.	Audenaert et al (2019)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan
3.	Sari et al (2020)	Kinerja pegawai adalah sebuah hasil yang memberikan kuantitas dan kualitas pegawai didalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
4.	Fakhri et al. (2020)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu

5.	Suparman (2020)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
6	Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja.

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Kinerja Pegawai, maka penulis menggunakan Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Ermawati (2023) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Faktor internal pegawai.

Faktor internal pegawai adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor pembawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor-faktor tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan etos kerja.

2. Penempatan kerja yang tepat.

Penempatan kerja pegawai menentukan kinerjanya. Semakin tepat posisi pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya.

3. Faktor internal organisasi

Faktor internal organisasi merupakan faktor yang diperoleh seseorang dari lingkungan kerjanya seperti dukungan yang diterimanya ketika bekerja. Faktor internal organisasi seperti strategi organisasi, iklim organisasi, kompensasi

4. Faktor eksternal organisasi

Faktor eksternal organisasi adalah peristiwa, keadaan atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor eksternal organisasi seperti kondisi ekonomi, keuangan, sosial dan budaya masyarakat

2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja para ahli mengemukakan tentang indikator kinerja pegawai menurut Hamidah (2022) sebagai berikut:

1. Stabilitas dan konsistensi

Mencerminkan kemampuan pegawai untuk mempertahankan kinerja yang baik dan konsisten dalam jangka waktu tertentu, tanpa fluktuasi yang signifikan.

2. Evaluasi kinerja

Proses penilaian atau pengukuran secara sistematis terhadap kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

3. Efektivitas individu

Merujuk pada kemampuan seorang pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan atau tujuan-tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan mereka.

Untuk mengukur kinerja para ahli mengemukakan tentang indikator kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Audenaert et al (2019) bahwa untuk mengukur kinerja pegawai ada 5 aspek utama yaitu:

1. Kecepatan

Efisiensi dalam menyelesaikan tugas tanpa mengorbankan kualitas. Kecepatan dalam konteks kinerja pegawai bisa diukur dari seberapa cepat tugas-tugas rutin diselesaikan atau seberapa cepat tanggapan diberikan terhadap permintaan atau masalah.

2. Ketepatan

Ketepatan melibatkan kemampuan untuk menghindari kesalahan atau kekeliruan dalam menjalankan tugas dan memberikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan.

3. Kerjasama

Mencakup kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, berbagi informasi, mendukung kolega, berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama, dan menjaga harmoni dalam interaksi dengan rekan kerja.

4. Kuantitas

Kemampuan untuk menghasilkan output atau karya dalam jumlah yang memadai sesuai dengan target atau harapan yang telah ditetapkan.

5. Keterpaduan hasil kerja

Kemampuan untuk menggabungkan berbagai elemen atau komponen dalam pekerjaan menjadi kesatuan yang sejalan dan koheren, sehingga menghasilkan hasil akhir yang lebih baik dan terkoordinasi.

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Sari et al (2020) adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Ketepatan penyelesaian tugas mencakup kemampuan untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tanpa kesalahan atau kekeliruan yang signifikan.

2. Kesesuaian jam kerja

Kesesuaian jam kerja mencakup keteraturan dan ketepatan pegawai dalam memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran mencerminkan kedisiplinan dan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

4. Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antar pegawai mencakup kemampuan untuk bekerja dalam tim, berkomunikasi dengan baik, berbagi informasi, serta memberikan dukungan dan kontribusi positif dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Fakhri et al. (2020) indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan mencerminkan jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai, seperti jumlah proyek yang diselesaikan, produk yang diproduksi, atau layanan yang diberikan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencakup sejauh mana pegawai mampu menghasilkan hasil kerja yang memenuhi atau bahkan melebihi harapan dan kebutuhan. Kualitas dapat diukur berdasarkan ketepatan, keakuratan, keandalan, dan keunggulan dalam hasil kerja.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu, menghindari keterlambatan yang dapat mengganggu jadwal keseluruhan.

4. Kehadiran Pegawai

Kehadiran pegawai mencerminkan komitmen, kedisiplinan, dan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan dan tim.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama mencakup kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, mendukung tim, membangun hubungan kerja yang baik, dan berkontribusi positif dalam pencapaian tujuan bersama.

Suparman (2020) mengatakan indikator kinerja pegawai, antara lain:

1. Kuantitas kerja pegawai

Kuantitas kerja mencerminkan jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal jumlah atau volume.

2. Kualitas kerja pegawai

Kualitas kerja mencakup sejauh mana hasil kerja mencerminkan akurasi, ketepatan, keunggulan, dan kepuasan klien atau pelanggan.

3. Efisiensi pegawai

Efisiensi mencakup kemampuan untuk menggunakan sumber daya (seperti waktu, tenaga, dan anggaran) dengan bijak untuk mencapai hasil yang optimal.

4. Usaha pegawai

Usaha pegawai mencerminkan sikap proaktif, semangat, dan dedikasi untuk mencapai hasil yang baik.

5. Standar profesional pegawai

Standar profesional mencakup perilaku yang etis, integritas, komitmen terhadap keunggulan, dan ketaatan terhadap peraturan atau pedoman yang berlaku.

6. Kemampuan pegawai

Merujuk pada tanda-tanda atau petunjuk sejauh mana seorang pegawai memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang relevan untuk mengeksekusi tugas-tugasnya.

7. Ketepatan pegawai

Ketepatan pegawai mencakup kemampuan untuk melakukan tugas dengan benar, menghindari kesalahan, dan mematuhi instruksi atau prosedur yang telah ditetapkan.

Adapun indikator kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP No. 30

Tahun 2019 yaitu:

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan Prilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait/ atau instansi lain

2. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

3. Inisiatif Kerja

Kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kinerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme

4. Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya

5. Kepemimpinan

Kemauan dan kemampuan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi

Tabel 2.5
Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	Hamidah (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stabilitas dan konsistensi 2. Evaluasi kinerja 3. Efektivitas individu
2	Audenaert et al (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecepatan 2. Ketepatan 3. Kerjasama 4. Kuantitas 5. Keterpaduan hasil kerja
3	Sari et al (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antar pegawai
4	Fakhri et al. (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran pegawai 5. Kemampuan bekerja sama
5.	Suparman (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja pegawai 2. Kualitas kerja pegawai 3. Efisiensi pegawai 4. Usaha pegawai 5. Standar profesional pegawai 6. Kemampuan pegawai 7. Ketepatan pegawai
6	Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi pelayanan 2. Komitmen 3. Inisiatif kerja 4. Kerja sama 5. Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari indikator kinerja pegawai, maka penulis menggunakan Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 yang menyatakan indikator kinerja pegawai yaitu diantaranya: 1) orientasi pelayanan, 2) komitmen, 3) inisiatif kerja, 4) kerja sama, dan 5) kepemimpinan.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2.6
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1.	Sariawanto, Ibnu Hajar, Muh. Nur (2021) ISSN: 2320-9186	Judul: <i>The Influence of Knowledge, Attitudes, and Skills on Employee Performance at Baito Sub-District Office, South Konawe Regency</i> Metode: Analisis regresi linear berganda dan memakai <i>software SPSS</i> Sampel: seluruh pegawai terdiri dari 32 pegawai Kantor Camat Baito Kabupaten Konawe Selatan (sampel jenuh)	Menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan pengetahuan, sikap, dan keterampilan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang pengetahuan, keterampilan dan kinerja pegawai Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Sikap sebagai variabel (X3) Perbedaan tempat
2.	Siti Hamidah, Suhaila Husna Samosir (2022) ISSN: 2656-2790	Judul: <i>The Effect Of Knowledge and Skills On Employee Performance At PT Graha Informatika Nusantara Tap Jamu Labuhan Batu</i> Metode: Analisis regresi linear berganda Sampel: seluruh karyawan terdiri dari 60 karyawan PT. Graha Informatika Nusantara Tap Ajamu Labuhan Batu	Variabel independen pengetahuan dan keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang pengetahuan, keterampilan dan kinerja karyawan Perbedaan: Perbedaan tempat

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		(sampel jenuh)		
3.	Erwan Sumanto, Yulizar Baharuddin, Zamhir Basem (2021) e-ISSN: 2723-1305	Judul: Pengaruh Skill dan Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Virajaya Putra Tambang Metode: Analisis regresi linear berganda Sampel: seluruh karyawan terdiri dari 94 orang karyawan PT Virajaya Putra Tambang (sampel jenuh)	Secara simultan, variabel skill dan knowledge berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang pengetahuan, keterampilan dan kinerja karyawan Perbedaan: Perbedaan tempat
4.	Syarifuddin Syarifuddin, Mahir Pradana, Mahendra Fakhri, Andika Dwi Permana Putra, M. Yahya Arwiyah (2021) ISSN: 1735-188X	Judul: <i>The Effect of Knowledge Management, Skill and Attitude on Employee Performance at Telkom Education Foundation</i> Metode: analisis deskriptif linier berganda Sampel: 77 responden (sampel jenuh)	Ada pengaruh yang signifikan knowledge management terhadap skill, sikap dan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom Bandung.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang pengetahuan, keterampilan dan kinerja karyawan Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Sikap sebagai variabel (X3) Perbedaan tempat
5.	Wachyu Hari Haji, Harries Madiistriyatno, C.Catur Widayati, Muhammad Usman (2021) ISSN: 2715 - 4203	Judul: <i>The Influence Of Knowledge Management, Skill, and Attitude On Employee Performance</i> Metode: analisis deskriptif dan instrumen pengujian berupa Uji Validasi dan Reliabilitas dengan software Smart PLS (Partial Least Square) Versi 3. Sampel: 35 responden	Knowledge Management berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan Skill berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sikap berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Life Syariah Jakarta	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang pengetahuan, keterampilan dan kinerja karyawan Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Sikap sebagai variabel (X3)

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
				Perbedaan tempat
6.	Elive Twi Etik, Wisnu Panggah Setiyono (2021) e-ISSN: 2723-4983	Judul: <i>The Importance of Knowledge, Skill, Attitude and Competence to Achieve Professional Performance</i> Metode: analisis regresi linier berganda, dengan bantuan program SPSS versi 25. Sampel: 193 ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya	Knowledge, skill, attitude dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang pengetahuan, keterampilan dan kinerja pegawai Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Sikap sebagai variabel (X3) Perbedaan tempat
7.	Tettie Setiyarti, Ni PutuTirtayah, Ida Bagus Radendra Suastama (2020) P-ISSN: 2327-9804 e-ISSN: 2549-8843	Judul: Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan terhadap kinerja hotel panorama ubud Metode: analisis regresi berganda Sampel: Proporsional Random Sampling	Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang bekerja di Panorama Hotel Ubud, Bali	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang pengetahuan, keterampilan dan kinerja karyawan Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan kemampuan sebagai variabel (X3) Perbedaan tempat
8.	Yusqi Mahfud (2019) e-ISSN: 2622-8122	Judul: Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employee Percformance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo) Metode: model persamaan struktural (Structural Equation	knowledge berpengaruh positif terhadap Employee performance, Job procedure berpengaruh positif terhadap Employee performance, Technology	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang pengetahuan, keterampilan dan kinerja pegawai

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		Modeling–SEM) berbasis Variance atau Component based SEM Sampel: 97 orang PNS di lingkungan pemerintah daerah kabupaten wonosobo	berpengaruh positif terhadap Employ performance Diterima, Skill berpengaruh Positif terhadap Employe performance, Attitude berpengaruh positif terhadap Employe performance, Persona knowledge berpengaruh positif terhadap Employe performance melalui Job procedure sebagai variabe intervening	Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Sikap sebagai variabel (X3) Perbedaan tempat
9.	Komang Sika, Hermanto, Agus Susanto (2022) e-ISSN: 2621-3389	Judul:: Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Dikecamatan Palibelo Metode: analisis regresi linear berganda Sampel: seluruh anggota BUMDes Kecamatan Palibelo sebanyak 54 orang (sampel jenuh)	Pengetahuan, sikap dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pengelola BUMDes Kecamatan Palibelo Kabupaten Bima	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang pengetahuan, keterampilan dan kinerja karyawan Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Sikap sebagai variabel (X3) Perbedaan tempat
10	Surianti, Mashur Razak, Syamsul Alam (2020) e-ISSN: 2723-4983	Judul:: Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare Metode: Regresi Linier Berganda (<i>Multiple Regression Analysis</i>) Dengan Pengolahan Data Menggunakan Aplikasi SPSS Sampel: 40 Orang Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare	Secara simultan atau serempak variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang pengetahuan, keterampilan dan kinerja karyawan Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Sikap sebagai

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		(Sampel Jenuh)		variabel (X3) Perbedaan tempat
11	Elive Twi Etik, Wisnu Panggah Setiyono (2021) ISSN: 2174-7444	Judul: <i>The Importance of Knowledge, Skill, Attitude and Competence to Achieve Professional Performance.</i> Metode: Menggunakan Aplikasi SPSS Sampel: 193 ASN in Morokrembangan Kodiklatal Surabaya	1) pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional, 2) keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional, 3) sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional, 4) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional, dan 5) pengetahuan, keterampilan, sikap dan kompetensi terhadap kinerja profesional ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang pengetahuan, keterampilan dan kinerja karyawan Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Sikap sebagai variabel (X3) Perbedaan tempat
12	Nomisari Riahna Karina Padang, Sarimonang Sihombing (2020) e-ISSN: 2685-7294 p-ISSN: 1412-0593	Judul: Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera Metode: analisis regresi linier berganda Sampel: 53 orang	Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hilon Sumatera.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang pengetahuan dan kinerja karyawan Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Kemampuan sebagai (X2) dan pengalaman sebagai (X3) Perbedaan tempat
13	A. Rismayanti, Ahmad Firman, Laode Amijaya Kamaluddin	Judul: Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Perilaku Terhadap Kinerja Peserta Pelatihan Dasar CPNS Dengan Metode Blended	1) Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
	(2023) ISSN: 2986-7827	Learning di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan Metode: analisis regresi linear berganda Sampel: 72 responden	CPNS Peserta Pelatihan Dasar Blended Learning. 2) Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja CPNS Peserta Pelatihan Dasar Blended Learning. 3) Sikap perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CPNS Peserta Pelatihan Dasar Blended Learning 4) Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap perilaku berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja CPNS Peserta Pelatihan Dasar Blended Learning	meneliti tentang pengetahuan, keterampilan, dan kinerja pegawai Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Sikap sebagai variabel (X3) Perbedaan tempat
14	Nanda Marlinda, Ilzar Daud, Maria Christiana (2022) ISSN: 2721-4230	Judul: Analisis Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya Metode: analisis regresi linear berganda Sampel: 60 responden PNS di bidang teknis pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.	variabel pengetahuan dan keterampilan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, variabel pengetahuan dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang pengetahuan, keterampilan, dan kinerja pegawai Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel (Y2) Perbedaan tempat
15	Rida Qotrotul, Ilham Adnansyah, Nugi Mohammad	Judul: <i>The Effect Of Skill And Incentives On Employee Performance at RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya</i>	Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dr. Soekardjo Tasikmalaya.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
	Nugraha (2021) ISSN: 2541-5808	Metode: SPSS 20 Sampel: 111 orang pegawai RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya	Kemudian pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya.	meneliti tentang keterampilan dan kinerja pegawai Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan insentif sebagai variabel (X2) Perbedaan tempat

Sumber: Data Diolah, 2023

2.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menunjang dalam kegiatan operasi instansi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan bentuk penilaian sejauh mana pegawai mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk dapat mengukur kinerja pegawai terdapat 5 indikator meliputi 1) Orientasi Pelayanan, yang mengacu pada sikap pegawai yang memberikan layanan kepada masyarakat, 2) Komitmen, yang mengacu pada tindakan atau kemauan pegawai terhadap instansi, 3) Inisiatif Kerja, yang mengacu pada kemauan untuk bekerja lebih baik disertai rasa penuh semangat atau antusiasme yang meningkat, 4) Kerjasama, yang mengacu pada kemampuan individu atau kelompok untuk bekerja secara efektif dalam tim, dan 5) Kepemimpinan, yang mengacu pada kemauan untuk memotivasi bawahan atau orang lain. Hasil kinerja pegawai bisa dilihat dari pengetahuan dan keterampilan kerjanya di instansi. Pengaruh kesesuaian antara pengetahuan dan keterampilan sangat menentukan hasil (output) setiap pegawai.

Melalui pengetahuan yang baik akan mencapai kinerja yang baik pula. Jelas bahwa faktor pengetahuan merupakan sangat penting bagi pegawai karena tahu apa yang harus dikerjakan dan tidak. Pengetahuan adalah bentuk pemahaman informasi yang diperoleh individu secara mendalam dan bisa diperoleh dari berbagai sumber. Sumber tersebut meliputi pengalaman, pengamatan, interaksi, dan studi. Pengetahuan ini dikatakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena pengelolaan sebuah pengetahuan berfokus pada pembaharuan yang berkelanjutan atas sumber pengetahuan yang dimiliki instansi sehingga pengetahuan berdampak pada peningkatan dan pengembangan instansi khususnya kinerja pegawai.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan instansi yang berfokus menangani masalah ketenagakerjaan. Untuk itu diperlukan pengetahuan pegawai yang baik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung untuk memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat. Pengetahuan yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan pengetahuan yang diberikan instansi maka akan tercapai kinerja yang baik juga. Untuk itu, Pengetahuan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam pengetahuan terdapat 3 indikator yaitu 1) Teknikal, yakni pemahaman dan keahlian yang spesifik dalam suatu bidang tertentu, 2) Kreatif, yakni kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru melibatkan pemikiran yang inovatif, dan 3) Berfikir Sistematis, yakni proses pemecahan masalah yang terstruktur dan logis.

Sedangkan keterampilan merupakan bentuk keahlian yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keterampilan seorang pegawai sangat

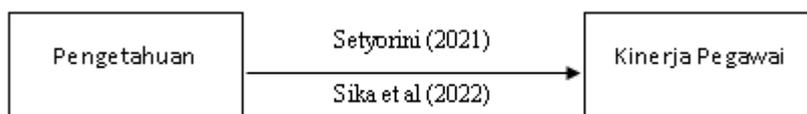
dibutuhkan membangun integritas serta profesionalitas pegawai dalam menjalankan roda organisasi. Untuk itu, keterampilan mempengaruhi kinerja pegawai. Keterampilan ini dapat dilihat pada indikator kemampuan dalam 1) Kemampuan dalam mengendalikan diri, ini merujuk kesadaran diri yang tinggi, pengendalian emosi, disiplin, dan kemampuan untuk mengatasi tekanan atau tantangan, 2) Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, yakni keyakinan yang kuat dalam kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikandan, dan 3) Komitmen terhadap pekerjaan, yakni kesediaan dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diemban.

Secara keseluruhan, pengetahuan dan keterampilan kerja yang relevan memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Dengan mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan kerja yang relevan, pegawai dapat mencapai kinerja yang lebih baik, memenuhi harapan tugas, dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai akan memberikan dukungan terhadap usaha instansi dalam proses pencapaian tujuan. Dengan adanya pengetahuan dan keterampilan secara alami dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai khususnya kinerja tim.

2.2.1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Setyorini (2021) menyatakan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama dikatakan

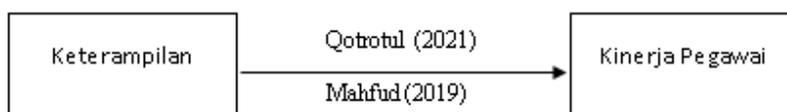
oleh Sika et al (2022) pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1
Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

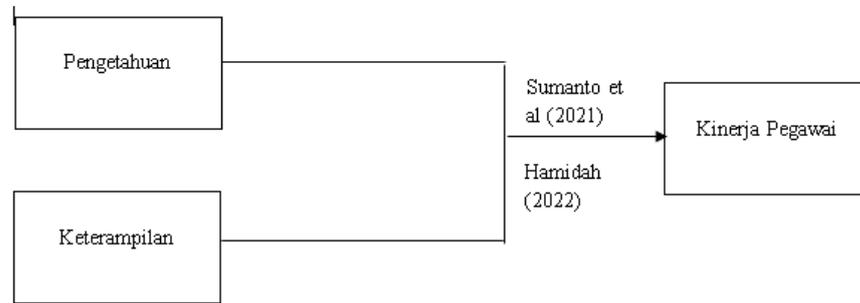
Berdasarkan penelitian Qotrotul (2021) menyatakan bahwa keterampilan diketahui ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga diperoleh Mahfud (2019) dikatakan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kemampuan yang dimiliki seseorang akan meningkatkan kinerjanya



Gambar 2.2
Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3. Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

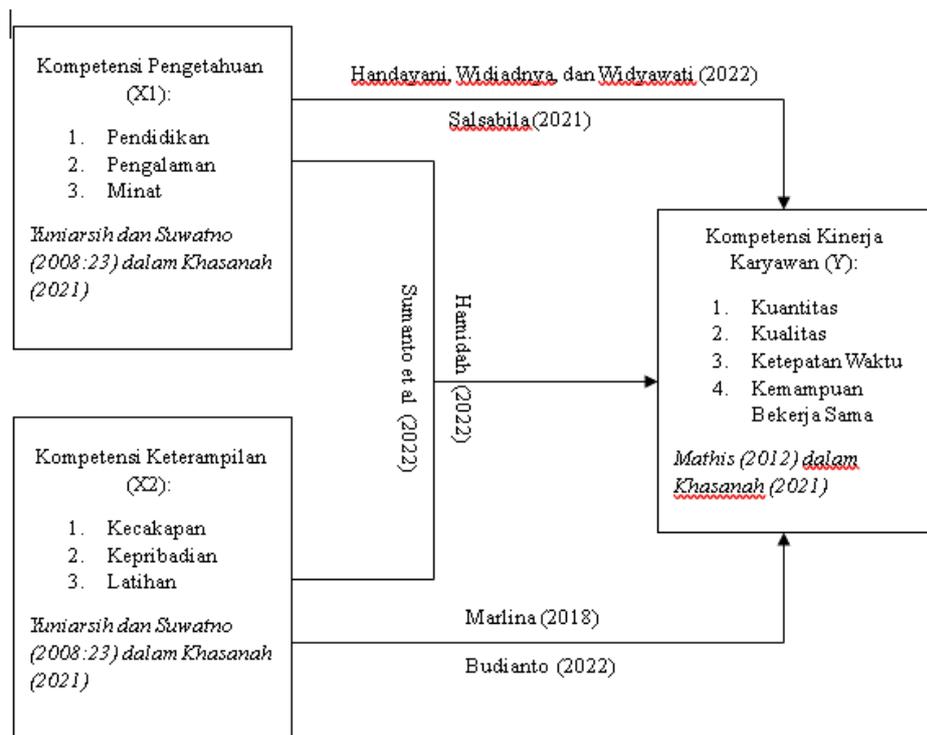
Berdasarkan penelitian dari Sumanto, et al (2021) mengatakan bahwa Variabel pengetahuan dan keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama dengan Hamidah (2022) mengatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.3
Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

2.3. Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.4. Hipotesis

Menurut Supriyanto dan Machfudz dalam Lestari (2018) hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang harus dibuktikan kebenerannya dan hasilnya bisa salah atau bisa betul. Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, serta teori-teori mengenai pengetahuan, keterampilan, dan kinerja pegawai, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

H2: keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

H3: pengetahuan dan keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

