

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan pada penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu antara lain yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
1	Judul	“Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Makassar”
	Peneliti	Ratna Dewi (2020)
	Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda
	Hasil	Kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	Persamaan	Menggunakan variabel kemampuan dan kinerja serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda.
	Perbedaan	Terletak pada objek penelitian dan variabel penelitian yaitu motivasi dan budaya organisasi.
2	Judul	“Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Bina Buana Semesta”
	Peneliti	Rosmala Dewi (2021)
	Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda
	Hasil	Secara parsial menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Persamaan	Menggunakan variabel kemampuan dan kinerja. Serta menggunakan analisis regresi linier berganda
	Perbedaan	Terletak pada objek penelitian, dan variabel penelitian yaitu motivasi dan pengembangan karir
3	Judul	“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver Grab Bike</i> Di Kota Bandung”
	Peneliti	Fath & Adji (2021)
	Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda
	Hasil	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja driver grab bike - Kemampuan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh pada kinerjakaryawan - Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	Persamaan	Menggunakan variabel kemampuan dan kinerja serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda
	Perbedaan	Terletak pada objek penelitian dan variabel penelitian yaitu motivasi kerja
4	Judul	“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi

		Tri Dana Mandiri Di Dungus Madiun”
	Peneliti	Metik Asmike, Dian Citaningtyas Ari Kandi, dan Lisnawati Dewi (2021)
	Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda
	Hasil	Secara parsial kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
	Persamaan	Menggunakan variabel kemampuan dan kinerja serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda
	Perbedaan	Terletak pada objek penelitian dan variabel penelitian yaitu motivasi, disiplin, dan etos kerja
	Judul	“Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”
	Peneliti	Muskadi Sembiring, Jufrizen, dan Hasrudy Tanjung (2021)
	Alat Analisis	Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM.
5	Hasil	<ul style="list-style-type: none"> - Secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja pegawai kemampuan kerjaberpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,kemampuan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Kepuasan kerjaberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai - Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai.
	Persamaan	Menggunakan variabel kemampuan dan kinerja.
	Perbedaan	Terletak pada objek penelitian, analisis data yang digunakan dan variabel penelitian yaitu kepuasan kerja dan motivasi.
	Judul	Pengaruh <i>Skill, Knowledge dan Attitude</i> terhadap Kinerja pegawai pada BNI Syariah Palangka Raya
	Peneliti	Roehanun Dwi Nurannisa (2020)
	Alat Analisis	Menggunakan variabel <i>knowledge</i> dan kinerja serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda
6	Hasil	<i>Skill</i> (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). <i>Knowledge</i> (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). <i>Attitude</i> (X3)berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y)
	Persamaan	Menggunakan variabel <i>knowledge</i> dan kinerja serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda.
	Perbedaan	Terletak pada objek penelitian dan variabel penelitian yaitu skill dan attitude.
	Judul	“Pengaruh <i>Knowledge, Skill, Ability, Attitude</i> Terhadap Kinerja Karyawan Jw Marriott Hotel Surabaya”
	Peneliti	Deborah Christine Widjaja, Laurencia Melinda, dan Stephanie Yuliana (2014)
7	Alat Analisis	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan teknik <i>sampling non- probability sampling</i> yang bersifat <i>judgemental sampling</i> - Menggunakan metode kuantitatif kausal

	Hasil	Variabel <i>knowledge</i> , <i>skill</i> , <i>ability</i> dan <i>attitude</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JW Marriott Hotel Surabaya. Serta variabel <i>knowledge</i> yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan JW Marriott Hotel Surabaya.
	Persamaan	Penggunaan pada variabel bebas yaitu <i>knowledge</i> dan <i>ability</i>
	Perbedaan	Teknik analisis data yang digunakan berbeda dengan peneliti digunakan
8	Judul	“Pengaruh <i>Knowledge</i> , <i>Skill</i> Dan <i>Ability</i> Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Umkm Batu Bata Di Kota Bukittinggi (Studi Kasus Di Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi)”
	Peneliti	Dona Amelia dan Nanda Hendra (2019)
	Alat Analisis	- Penentuan sampel dengan teknik <i>Non Random Sampling</i> secara <i>purposive</i> - Data primer dalam penelitian ini menggunakan data kuesioner
	Hasil	- Variabel <i>knowledge</i> , <i>skill</i> dan <i>ability</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Batu Bata di Kota Bukittinggi - Variabel yang paling dominan Pengaruhnya terhadap kinerja UMKM Batu Bata dalam Penelitian ini adalah Variabel <i>Knowledge</i> .
	Persamaan	Sama-sama menganalisis apakah <i>knowledge</i> , <i>skill</i> dan <i>ability</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	Perbedaan	Sampel yang digunakan penelitian menggunakan teknik <i>Non Random Sampling</i> secara <i>purposive</i> , sedangkan pada peneliti menggunakan <i>non probability sampling</i> dengan teknik <i>total sampling</i>
9	Judul	“Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Master Print Pangkalan Bun”
	Peneliti	Winarti Setyorini, Siti Khotimah, M. Rafi’i (2021)
	Alat Analisis	Penelitian menggunakan (<i>explanatory research</i>) dengan analisis regresi linear sederhana.
	Hasil	Variabel pengetahuan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Master Print Pangkalan Bun.
	Persamaan	Menggunakan variabel <i>knowledge</i> dan kinerja.
	Perbedaan	Terletak pada objek penelitian dan teknik analisis regresi sederhana.
10	Judul	“Pengaruh <i>Skill</i> Dan <i>Knowledge</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar”
	Peneliti	Yusup (2019)
	Alat Analisis	- Sampel yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus - Metode analisis data adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif
	Hasil	- Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel <i>knowledge</i> . - Secara parsial dan simultan bahwa variabel <i>skill</i> dan <i>knowledge</i> terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.
	Persamaan	Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan metode analisis kuantitatif, menggunakan variabel bebas

	<i>skill dan knowledge</i>
Perbedaan	Sampel menggunakan seluruh populasi, peneliti sampel yang dipakai yaitu metode sampel jenuh

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu

B. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi atau hasil kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang dimiliki (Arifin et al., 2020). Menurut Asih & Azizah (2018) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu demi memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat diukur untuk menentukan seberapa baik kinerja karyawan (Setiawan et al., 2020).

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwasanya kinerja karyawan ialah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi baik secara positif ataupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi. Selain itu menurut Anggoro et al., (2020) menyatakan bahwasannya kinerja karyawan ialah ukuran sejauh mana keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya. ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada kinerja diantaranya yang pertama, individu (kemampuan bekerja), kedua, usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan ketiga, dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang perwakilan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

a) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada beberapa, sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian bagi setiap

pekerjanya maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan yang dijelaskan disini yaitu pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya ataupun dari luar maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan dengan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil dari pekerjaannya pun akan maksimal.

a. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir *dalam* Setiawan, Wakhyuni and Siregar, (2020) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.
- 2) Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah dinilai kerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi karyawan yang kerjanya baik harus diperhatikan kerjanya tidak menurun dan dapat dikembangkan ke bagian lainnya.
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier, artinya mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan, artinya bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kerjanya.
- 5) Penyesuaian kompensasi, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
- 6) *Inventory* kompetensi karyawan, dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data ini merupakan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan.
- 7) Kesempatan kerja Adil, artinya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atau jerih payah meningkatkan kerjanya.
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan, artinya setiap karyawan memiliki cara-cara komunikasi tersendiri. Oleh karena itu, tugas atasan

untuk mencari tahu komunikasi macam apa yang dibutuhkan untuk tiap-tiap bawahannya.

- 9) Budaya kerja, artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.
- 10) Menerapkan sanksi, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

b. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu Mondy dalam Nurul dan Bachruddin, 2020) :

- 1) Kualitas kerja : adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan Waktu : berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- 3) Komunikasi : interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada memecahkan masalah yang dihadapi.
- 4) Kemampuan : diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Inisiatif : mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus-menerus kepada atasan.

2. Ability (Kemampuan)

Menurut (Salem G.M. et al., 2017) mendefinisikan *Ability* (kemampuan) sebagai seberapa baik pekerja saat ini dan dalam waktu dekat dan seberapa sanggupkah dia melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental.

Kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (Nuariningsih & Widiastini, 2020). Kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. 1) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental misalnya berfikir, bernalar, menganalisis dan memecahkan masalah. 2) Kemampuan fisik adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang menuntut stamina (daya tahan), ketangkasan fisik, dan kekuatan (Aprilia, 2018). Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seorang sekarang. Kemampuan kerja seseorang terbentuk dari gabungan dari ilmu pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) (Damanik, 2018).

Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya (Nurhaedah et al., 2018). Kemampuan sangat mendukung dalam suatu kinerja perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Dari beberapa Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *ability* adalah suatu kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan.

a. Jenis-Jenis Ability (Kemampuan)

Menurut Nurhaedah et al., (2018) Ability memiliki 3 jenis yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Adalah kemampuan individu dalam organisasi menyangkut berbagai fungsi manajerial seperti pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dan problem yang kompleks, penyusunan strategi dan kebijakan. Kemampuan ini memerlukan dukungan pengetahuan yang harus selalu diperbaharui. Dengan kemampuan ini maka pekerjaan dapat berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan.

2) Kemampuan bersifat manusia (*Human Skill*)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan yang bersifat manusiawi yang dimaksud kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, bisa kelompok kerja atau tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya. Hal ini penting sekali karena kemampuan dalam berkomunikasi dapat mengeluarkan ide yang bagus, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik.

3) Kemampuan teknik (*Technical Skill*)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Kemampuan teknik yang dimaksud seorang karyawan di dalam perusahaannya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada atau yang telah ditugaskan. Artinya bahwa seorang karyawan yang mempunyai kemampuan teknik yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga lebih maksimal.

b. Indikator ability (Kemampuan)

Menurut Damanik (2018), kemampuan memiliki 6 indikator sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), Merupakan pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman dan pelatihan dibidang kerjanya.
- 2) Pelatihan (*training*), adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 3) Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat suatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
- 4) Pengalaman (*experience*), adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan

karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pengalaman berhubungan dengan kemampuan kerja.

- 5) Kesanggupan kerja, adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, apakah itu pekerjaan yang mudah, sulit, ringan ataupun berat.

3. Knowledge (Pengetahuan)

Moulina (2019) mengatakan bahwa *knowledge* (pengetahuan) merupakan suatu informasi yang disimpan oleh seseorang dengan menggunakan sejarah pengalaman, dan skema interpretasi yang dimilikinya. Pengetahuan adalah suatu informasi yang dikuasai dan dimiliki oleh setiap orang dalam bidang yang spesifik dan pengetahuan juga merupakan suatu kompetensi yang kompleks.

Padang & Sihombing (2020) menjelaskan bahwa *knowledge* (pengetahuan) adalah suatu kompetensi yang kompleks merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Selanjutnya Wahyuni (2020) mengemukakan bahwa pengetahuan merupakan hasil penginderaan manusia, atau hasil yang diketahui oleh seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). *Knowledge* (pengetahuan) adalah apa yang diketahui oleh seseorang terkait suatu topik, dan suatu kemampuan yang didapatkan melalui jenjang pendidikan dan juga suatu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan (Berutu, 2019).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *knowledge* (pengetahuan) adalah apa yang diketahui seseorang tentang topik, dan suatu kemampuan yang didapatkan dari pendidikan formal maupun pendidikan informal yang sebagian besar dari ide, pengalaman dan prosedur yang dianggap benar, mengarahkan untuk berfikir, bertindak laku dan berkomunikasi dengan orang lain.

a. Tingkat Knowledge (Pengetahuan)

Menurut Nurannisa (2020) pengetahuan seseorang terhadap objek memiliki intensitas atau tingkatan yang berbeda. Secara garis besar dibagi menjadi 6 tingkat pengetahuan, yaitu sebagai berikut :

1) Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai recall atau memanggil memori yang telah ada sebelumnya setelah mengamati sesuatu yang spesifik dan seluruh bahan yang telah dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Tahu disisni

merupakan tingkatan yang paling rendah. Kata kerja yang digunakan untuk mengukur orang yang tahu tentang apa yang dipelajari yaitu dapat menyebutkan, menguraikan, mengidentifikasi, menyatakan dan sebagainya.

2) Memahami (*Comprehention*)

Memahami suatu objek bukan hanya sekedar tahu terhadap objek tersebut, dan juga tidak sekedar menyebutkan, tetapi orang tersebut dapat menginterpretasikan secara benar tentang objek yang diketahuinya. Orang yang telah memahami objek dan materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menarik kesimpulan, meramalkan terhadap suatu objek yang dipelajari.

3) Aplikasi (*Application*)

Aplikasi diartikan apabila orang yang telah memahami objek yang dimaksud dapat menggunakan ataupun mengaplikasikan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi atau kondisi yang lain. Aplikasi juga diartikan aplikasi atau penggunaan hukum, rumus, metode, prinsip, rencana program dalam situasi yang lain.

4) Analisis (*Analysis*)

Analisis merupakan kemampuan seseorang dalam menjabarkan atau memisahkan, selanjutnya mencari hubungan antara komponen-komponen dalam suatu objek atau masalah yang diketahui. Indikasi bahwa pengetahuan seseorang telah sampai pada tingkatan ini adalah jika orang tersebut dapat membedakan, memisahkan, mengelompokkan, membuat bagan (diagram) terhadap pengetahuan objek tersebut.

5) Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis merupakan kemampuan seseorang dalam merangkum atau meletakkan dalam suatu hubungan yang logis dari komponen pengetahuan yang sudah dimilikinya. Dengan kata lain suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi yang sudah ada sebelumnya.

6) Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi merupakan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu objek tertentu. Penilaian berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau norma-norma yang berlaku dimasyarakat.

b. Indikator *Knowledge* (Pengetahuan)

Wahyuni (2020) mengemukakan indikator *knowledge* (pengetahuan) yaitu sebagai berikut :

1) Pengetahuan tentang cakupan tugas atau pekerjaan.

Indikator ini merupakan suatu informasi yang diketahui atau dicari oleh seseorang. Pada umumnya, pengetahuan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atas suatu pola.

2) Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

Indikator ini adalah tentang menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif.

3) Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

Tidak semua kemampuan (*skill*) yang diperlukan oleh dunia kerja bisa didapatkan dari sekolah yang formal, hal ini dikarenakan kemampuan (*skill*) yang diperlukan tersebut lebih spesifik dan fokus dengan apa yang akan ditugaskan, setiap perusahaan juga memiliki budaya-budaya perusahaan yang harus diketahui oleh semua karyawannya, budaya-budaya perusahaan tersebut berbedabeda antara sekolah dan perusahaan ataupun antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, diperlukannya training atau pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan dan standar dimana karyawan tersebut bekerja serta mencocokkan pribadi karyawan terhadap budaya pada perusahaan yang bersangkutan.

4) Penghayatan terhadap tanggung jawab tugas atau pekerjaan.

Berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job deskripsi. Setiap karyawan wajib bekerja sesuai tanggung jawab, dan tidak melewati batas-batas tanggung jawab yang ada. Jadi, setiap karyawan harus patuh dan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, sebatas tugas dan tanggung jawab yang diperbolehkan oleh perusahaan.

5) Pemahaman terhadap tantangan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dapat memahami perkembangan perusahaan, memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami Informasi yang disampaikan

perusahaan, dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.

- 6) Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas.

Adalah segala sesuatu yang ada dikepala kita. Kita dapat mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang kita miliki. Selain pengalaman, kita juga menjadi tahu karena kita diberitahu oleh orang lain. Pengetahuan juga didapatkan dari tradisi.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara variabel *ability* dengan variabel kinerja karyawan

Karyawan yang diduga memiliki kemampuan yang tinggi, seperti kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang tinggi akan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jabatannya dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selain itu, kemampuan dalam berinteraksi baik dengan teman sejawat maupun dengan pihak luar juga akan mendukung proses kerjasama yang dibutuhkan dalam bekerja.

Ratna Dewi (2020) menunjukkan baik secara simultan maupun secara parsial variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh (Sari & Sukarno, 2023) dan (Sembiring et al., 2021) dengan hasil penelitian kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan antara variabel *knowledge* dengan variabel kinerja karyawan

Pradana et al., (2021) mengemukakan bahwa terdapat hubungan dan keterkaitan antara pengetahuan dan kinerja, menurutnya pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam mendorong terbentuknya tindakan seseorang, dimana pengetahuan dapat menjadi penentu berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, ini berarti bahwa pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran yang berimbas pada pencapaian kinerja. Apabila para karyawan dan karyawan memiliki penguasaan pengetahuan yang

baik dalam pelaksanaan tugasnya maka akan menghasilkan kinerja yang progresif sehingga dengan begitu tujuan organisasi dapat terealisasi dengan baik.

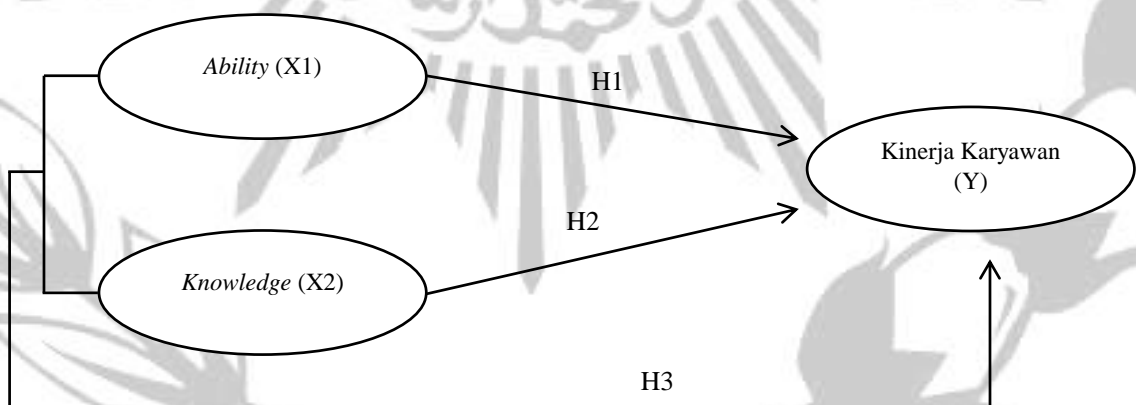
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Setyorini et al., 2021) bahwa pengetahuan (*knowledge*) secara persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Nurannisa, 2020) menyatakan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3. Hubungan antara variabel *ability* dan *knowledge* dengan variabel kinerja karyawan

Amelia & Hendra (2019) mengemukakan bahwa *ability* dan *knowledge* karyawan harus dimiliki pada setiap karyawan. Pengetahuan karyawan menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pada pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Kemampuan yang memadai serta berkualitas dalam bekerja serta karyawan termotivasi dalam bekerja mempunyai keinginan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, hal ini menggambarkan bahwa karyawan masih tidak menghasilkan kinerja yang baik pada instansi.

D. Kerangka Pikir

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Berdasarkan pada gambar 2.1 bahwa kerangka pemikiran tersebut dapat diketahui terdapat variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas (*independent*) pada penelitian ini adalah *ability* dan *knowledge* sedangkan variabel terikat (*dependent*) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Asmike et al., (2021) bahwa *ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja (Fahmi, 2017). Menurut Nurannisa (2020) bahwa *knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator pemahaman tentang cakupan pekerjaan, pemahaman tentang cara pelaksanaan pekerjaan, kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dan pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan (Berutu, 2019).

E. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- Berdasarkan penelitian Nuariningsih & Widiastini (2020) dan Sembiring et al., (2021) menyatakan bahwa variabel *ability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : *Ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- Berdasarkan penelitian Salsabila & Silvianita (2021) ; Setyorini et al., (2021) ; Widjaja et al., (2014) menyatakan bahwa variabel *knowledge* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- Berdasarkan penelitian Amelia & Hendra (2019) menyatakan bahwa variabel *ability* dan *knowledge* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : *Ability* dan *Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

- Berdasarkan penelitian Widjaja et al., (2014) dan Yusup (2019) menyatakan bahwa variabel *knowledge* memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

H4 : *Knowledge* memiliki pengaruh dominan pada kinerja karyawan