

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **A. Pengertian Pengetahuan.**

###### **2.1.1 Pengertian Pengetahuan Secara Umum**

Pengetahuan ialah segala apa yang kita ketahui dan merupakan suatu yang baru terhadap suatu obyek tertentu dengan pengamatan akal dan pikiran. Pengamatan terjadi melalui panca indra yaitu indra penglihatan adalah mata, indra pendengaran atau telinga, indra penciuman yaitu hidung, indra peraba yaitu kulit dan indra pengecap atau lidah.

Oleh karena itu pengetahuan juga berarti sebuah hasil dari proses pengamatan panca indra manusia yang kemudian mendasari manusia untuk mengingat dan menerapkannya dalam kehidupan

Menurut sutrisno dalam jurnal Alias, serlin Serang, (2018) pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu dan pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam melakukan tindakan seseorang.

Gazalba dalam Bakhtiar dalam jurnal Nuraeni, (2019) 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.

pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian

Dalam Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya, Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam jurnal Nomisari Riahna Karina Padang,Dkk (2020) tujuh faktor yang mempengaruhi pengetahuan, antara lain:

#### 1) Pendidikan

Pendidikan berarti bimbingan yang diberikan seseorang pada orang lain terhadap suatu hal agar mereka dapat memahami. Tidak dapat dipungkiri bahwa makin tinggi pendidikan seseorang semakin mudah pula mereka dapat menerima informasi, dan pada akhirnya makin banyak pula pengetahuan yang dimilikinya.

Sebaliknya jika seseorang tingkat pendidikannya rendah, akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap penerimaan, informasi dan nilai- nilai yang baru diperkenalkan.

## 2) Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan dapat menjadikan seseorang memperoleh pengalaman dan pengetahuan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

## 3) Umur

Dengan bertambahnya umur seseorang akan terjadi perubahan pada aspek fisik dan psikologis (mental). Pertumbuhan pada fisik secara garis besar ada empat kategori perubahan *pertama*, perubahan ukuran, *kedua*, perubahan proporsi, *ketiga*, hilangnya ciri- ciri lama, *keempat*, timbulnya ciri- ciri baru. Ini terjadi akibat pematangan fungsi organ. Pada aspek psikologis atau mental taraf berpikir seseorang semakin matang dan dewasa.

## 4) Minat

Sebagai suatu kecenderungan atau keinginan yang tinggi terhadap sesuatu. Minat menjadikan seseorang untuk mencoba dan menekuni suatu hal dan pada akhirnya diperoleh pengetahuan yang lebih mendalam.

## 5) Pengalaman

Suatu kejadian yang pernah dialami seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Ada kecenderungan pengalaman yang kurang baik seseorang akan berusaha untuk melupakan, namun jika pengalaman terhadap objek tersebut menyenangkan maka secara psikologis akan timbul kesan yang sangat mendalam dan membekas dalam emosi kejiwaannya, dan akhirnya dapat pula membentuk sikap positif dalam kehidupannya.

#### 6) Kebudayaan lingkungan sekitar

Kebudayaan dimana kita hidup dan dibesarkan mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan sikap kita. Apabila dalam suatu wilayah mempunyai budaya untuk menjaga kebersihan lingkungan maka sangat mungkin masyarakat sekitarnya mempunyai sikap untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena lingkungan sangat berpengaruh dalam pembentukan sikap pribadi atau sikap seseorang.

#### 7) Informasi

Kemudahan untuk memperoleh suatu informasi dapat membantu, mempercepat seseorang untuk memperoleh pengetahuan yang baru.

### **2.1.2 Pengertian kemampuan**

Pengertian Kemampuan Kerjamenurut Robbins dalam jurnal Widya Pamela Rahmadani,Dkk (2020) mengatakan bahwa kemampuan merujuk pada kapasitas individu dalam mengerjakan berbagai tugas pekerjaan di suatu perusahaan,karena dalam melakukan suatu pekerjaan pasti di butuhkan

kemampuan untuk mengukur dan mendukung hasil pekerjaan yang di harapkan suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Kiki Rindi Arini, (2015) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah : potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. “Kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan”.

Sedangkan menurut Dian Septianti, (2018) ada tiga indikator penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia yaitu;

- 1) Keterampilannya
- 2) Kemampuannya
- 3) Etos kerjanya

. Kutipan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Keterampilannya Ketrampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Ketrampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

b. Kemampuannya Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawahnya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti

pendidikan.semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

c. Etos kerjanya. Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi pegawai dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan .

### **2.1.3 Pengertian Keterlibatan kerja**

Menurut Li dan Long dalam jurnal Fitri Afriani, (2017) mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya.keterlibatan kerja dapat di ibaratkan ketika pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya dan masih mempunyai waktu yang cukup banyak,pekerja tersebut dapat membantu pekerja lain dengan tujuan saling tolong menolong dan target perusahaan cepat tercapai. Orang- orang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari kehidupan mereka. Melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga diri mereka.

Menurut Rivai dalam jurnal Widya Pamela, Dkk (2020)indikator dari keterlibatan kerja itu adalah :

### 1. Partisipasi Kerja.

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

### 2. Keikutsertaan.

Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

### 3. Kerja sama.

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

#### **2.1.4 Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya.

Menurut Rank dan Frese, dalam jurnal Heri Puspito Lukito, Dkk (2016) Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman

kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut takan 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 karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Indikator pengalaman menurut Handoko Basari dalam jurnal Akbar R, (2020) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

### **2.1.5 Pengertian kinerja pekerja**

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Pekerja memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini,



perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya yang telah diberikan perusahaan dengan baik sesuai harapan ataukah tidak.

Menurut Rivai dalam jurnal Imron & Suhardi, (2019) kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya.

Menurut Simanjutak dalam Widodo dalam jurnal Hanung Sudiby, (2019) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan.

1. Ria Puspita, (2018),Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat NusantaraTeknik analisa yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Alias & Serang, (2018) Pengaruh pengetahuan,sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan cabang Makasar. Penelitian ini menggunakan data kuesioner atau angket-angket, yang dilakukan dengan menyebarkan angket kepada pihak yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Sedangkan teknik analisis data adalah uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menemukan bahwa

pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, hal ini dapat dikatakan bahwa sikap memberikan pengaruh yang bermakna dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, hal ini dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara serempak yang menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Yanti Verawati,(2018) Pengaruh kemampuan kerja,keterlibatan kerja,dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan bekerja, keterlibatan kerja dan kerja motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muna.
4. Suwarno,dkk (2019) pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.sinar niaga sejahtera Kota Lubuklingga. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, Bahwa sebenarnya kinerja karyawan tidak hanya

tergantung atau dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, tetapi ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai faktor lain yang berpengaruh pada faktor-faktor kinerja pegawai seperti pendidikan, usia, dan kesehatan karyawan bahwa kita tidak belajar dalam penelitian ini.

5. Bachtiar Arifudin Husain, (2018) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Negara Indonesia Tbk kantor Cabang Bumi Serpong Damai). Tingkat kemampuan, pegawai memiliki kemampuan yang rata-rata sama di tiap divisi, Pengalaman Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dilihat dari hasil kerja yang selalu tepat waktu, tidak adanya komplain dari pengguna jasa khususnya divisi operasional.
6. Fitri Afriani, (2017) Pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bank UOB cabang Pekanbaru. Hasil penelitian ini adanya pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari keterlibatan kerja dalam kategori yang tinggi, yaitu partisipasi aktif, Pekerjaan sebagai yang utama dan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting, maksudnya bahwa apabila karyawan Bank UOB cabang Pekanbaru terlibat langsung dalam pekerjaannya.
7. Kakinsale Alfine, Dkk, (2015), Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wengan Beverages Manado. Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan karena terpenuhinya kompensasi, lingkungan kerjayang baik serta keterlibatan kerja yang tinggi.

8. Nuraeni, Dkk (2019). Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di bank rakyat indonesia syariah kantor cabang Bandung Suniaraja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja, 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.
9. Riza Ahmad Riza. Dkk, (2017) Pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di pusat perbelanjaan di Malang. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa keterlibatan kerja mampu menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin meningkat pula kinerja atau sebaliknya.
10. Oki Alfajri, (2018), Pengaruh keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Surabaya Utara. keterlibatan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada variabel kinerja karyawan, jadi jika keterlibatan kerja di perusahaan ini semakin baik maka kinerja karyawan ini juga akan semakin baik.

11. Kiki Rindi Arini, Dkk (2015) Pengaruh kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara (pabrik gula) Djombang baru. Kemampuan Kerja berpengaruh positif/ searah terhadap Kinerja Karyawan Hal ini menunjukkan bahwa saat terjadi peningkatan pada kemampuan kerja karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan, jadi karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Dari beberapa penelitian terdahulu dapat dijabarkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti, Tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan variabel	Saran Dari Peneliti
1	Ria Puspita, (2018), Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara	VARIABEL INDEPENDEN Pengetahuan (X1) Kemampuan (X2) Pengalaman (X3) VARIABLE	regresi linier berganda Uji t	Pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	Persamaan Variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman	Bagi penelitian berikutnya di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi

		DEPENDEN Kinerja karyawan (Y)		karyawan		kinerja dalam pengembangan penelitian dengan menambah variabel penelitian ini.
2	Alias & Serang, (2018) Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan cabang Makasar	VARIABEL INDEPENDEN Pengetahuan (X1) Sikap Kerja (X2) pengalaman kerja (X3) VARIABLE DEPENDEN kinerja karyawan (Y)	uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda,	Berdasarkan hasil pengujian secara serempak yang menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis.	Persamaan di variabel Pengetahuan dan pengalaman kerja Perbedaann di variabel Sikap Kerja	Untuk meningkatkan variabel di jurnal ini karyawan di lebih meningkatkan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan- pelatihan kerja

3	Yanti Verawati,(2018) Pengaruh kemampuan kerja,keterlibatan kerja,dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah	VARIABEL INDEPENDEN Kemampuan(X1),keterlibatan kerja(X2) Motiasi(X3) VARIABEL DEPENDEN Kinerja pegawai(Y)	Regresi linier berganda,uji t	Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muna.	Persamaan Variabel Kemampuan,keterlibatan kerja, Motivasi	Untuk maksimalkan penelitian harus adanya penelitian lanjutan terhadap variabel tersebut.
4	Suwarno,dkk (2019) pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.sinar niaga sejahtera Kota Lubuklingga	VARIABEL INDEPENDEN Pengalaman (X1) pengembangan karir terhadap(X2) VARIABEL DEPENDEN Kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda, Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji Validitas, Uji Reliabilitas		Variabel yang sama Pengalaman dan kinerja karyawan	Peneliti menyarankan terhadap peneliti yang akan datang untuk dapat mempergunakan alat peneliti yang lebih lengkap agar penelitian lebih akurat dan cepat.
5	Bachtiar Arifudin Husain, (2018)Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Negara Indonesia	VARIABEL INDEPENDEN Pengalaman Kerja (X1) VARIABEL DEPENDEN Kinerja	Uji Validitas, Relibilitas, Normalitas, Parsial (t), dan koefisien determinasi.	pegawai yang berpengalaman tergolong cukup, harus lebih memperhatikan	Persamaan di variabel pengalaman kerja	Bagi penelitian di masa mendatang dengan judul Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan,lebih memperhatikan



	TBK kantor Cabang bumi Serpong Damai	karyawan (Y)		an indikator- indikator Uji kuantitatif		demi meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan dan menjawab keputusan manajemen dan memberi masukan positif demi kelangsungan hidup perusahaan.
6	Fitri Afriani, (2017)Pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bank UOB cabang Pekanbaru.	VARIABEL INDEPENDEN Keterlibatan (X1) Loyalitas(X1)  VARIABEL DEPENDEN Kinerja karyawan (Y)	Analisa Kuantitatif, Uji Validitas, Uji Reabi, Uji t litas Data	bahwasannya adanya pengaruh signifikan antara Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari keterlibatan kerja dalam kategori yang tinggi, yaitu partisipasi aktif, Pekerjaan sebagai yang utama dan pekerjaan	Persamaan variabel terdapat pada Keterlibatan kerja Dan perbedaan di loyalitas	Keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan- kebutuhan yang menonjol individu.

				yang penting,		
7	Kakinsale Alfine ,Dkk, (2015), Pengaruh keterlibatan kerja,lingkungan kerja,kompensai terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wengan Beverages Manado	VARIABEL INDEPENDEN keterlibatan kerja (X1), lingkungan kerja(X2), kompensai(X3) VARIABEL DEPENDEN Kinerja karyawan (Y)	analisis linear berganda. Uji Kualitas Data Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Multikolinieritas	keterlibatan kerja,lingkungan kerja,kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wengan Beverages Manado	Persamaan variabel berada di keterlibatan kerja Dan perbedaan di variabel lingkungan kerja dan kompensasi	Bagi peneliti yang akan meneliti penelitian sejenis di saran kan untuk mengembangkan penelitan ini dengan menambahkan variabel bebas,atau meneliti penelitian lain dengan variabel-variabel bebas yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan
8	Nuraeni,Dkk (2019).Pengaruh pengetahuan,kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di bank rakyat indonesia syariah kantor cabang Bandung Suniaraja	VARIABEL INDEPENDEN Pengetahuan (X1), kemampuan (X2), pengalaman kerja (X3) DEPENDEN Kinerja karyawan (Y)	analisis korelasi berganda,analisis regresi berganda ,analisis koefisien determinasi, uji t	Pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengetahuan, pengalaman terhadap kinerja karyawan.	Persamaan variabel terdapat di pengetahuan, Pengalaman,dan kemampuan	Di haepkan karyawan di berikan pelatihan sesuai bidangnya masing-masing dan pihak perusahaan memberikan reward/bonus agar karyawan betah dan tidak pindah perusahaan.
	fandi Ahmad Riza.	VARIABEL	analisis	keterlibatan	Persamaan di	Dalam

9	Dkk,(2017)Pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di pusat perbelanjaan di Malang.	INDEPENDEN Kompensasi (X1), keterlibatan kerja(X2), VARIABEL DEPENDEN Kinerja karyawan (Y)	regresi linier berganda, Uji Koefisien Determinasi	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa organisasi dapat mempertahankan tingkat keterlibatan kerja karyawan yang sudah ada agar lebih bagus.	variabel Keterlibatan kerja Dan perbedaan di Kompensasi	meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan banyak faktor antara lain keterlibatan dan kompensasi
10	Oki Alfajri, (2018), Pengaruh keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT,PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Surabaya Utara.	VARIABEL INDEPENDEN keterlibatan kerja (X1), stres kerja(X2) VARIABEL DEPENDEN kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda, uji t, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas,	keterlibatan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi jika keterlibatan kerja di perusahaan ini membaik	Persamaan variabel di keterlibatan kerja dan perbedaan di variabel stres kerja	Peneliti berikutnya diharapkan mampu menambah bebas seperti resiko kerja dan keselamatan kerja

				maka kinerja karyawan di perusahaan juga akan membaik.		
11	Kiki Rindi Arini, Dkk (2015) Pengaruh kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara (pabrik gula) Djombang baru	VARIABEL INDEPENDEN Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) VARIABEL DEPENDEN kinerja karyawan (Y)	uji asumsi klasik dan analisis linier berganda. Uji Multikolinieritas Uji Heteroskedastisitas Uji Normalitas	Kemampuan dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan variabel kemampuan dan perbedaan di motivasi kerja	Perusahaan bisa meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan ke karyawannya yang membutuhkan dan meningkatkan hubungan kerja antar karyawannya dengan cara pemberian tugas secara kelompok.

*Sumber : di kembangkan untuk kepentingan penelitian ini*

### 2.3 Kerangka Pemikiran

peneliti ini mencoba untuk melihat pengaruh Pengetahuan, kemampuan, keterlibatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja, karena dianggap bahwa PT. Nuh Marine Shipyard Batang memiliki potensi dimana para karyawan memiliki sifat loyal dan dedikasi terhadap perusahaan yang tinggi maka dari itu peneliti ingin mendalami bagaimana pengaruh Pengetahuan, kemampuan, keterlibatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja.

Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni. Pengetahuan merupakan hasil pengindraan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek. Dengan sendirinya, pada waktu pengindraan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indra pendengaran yaitu telinga dan indra penglihatan yaitu mata (Notoatmodjo, 2012).

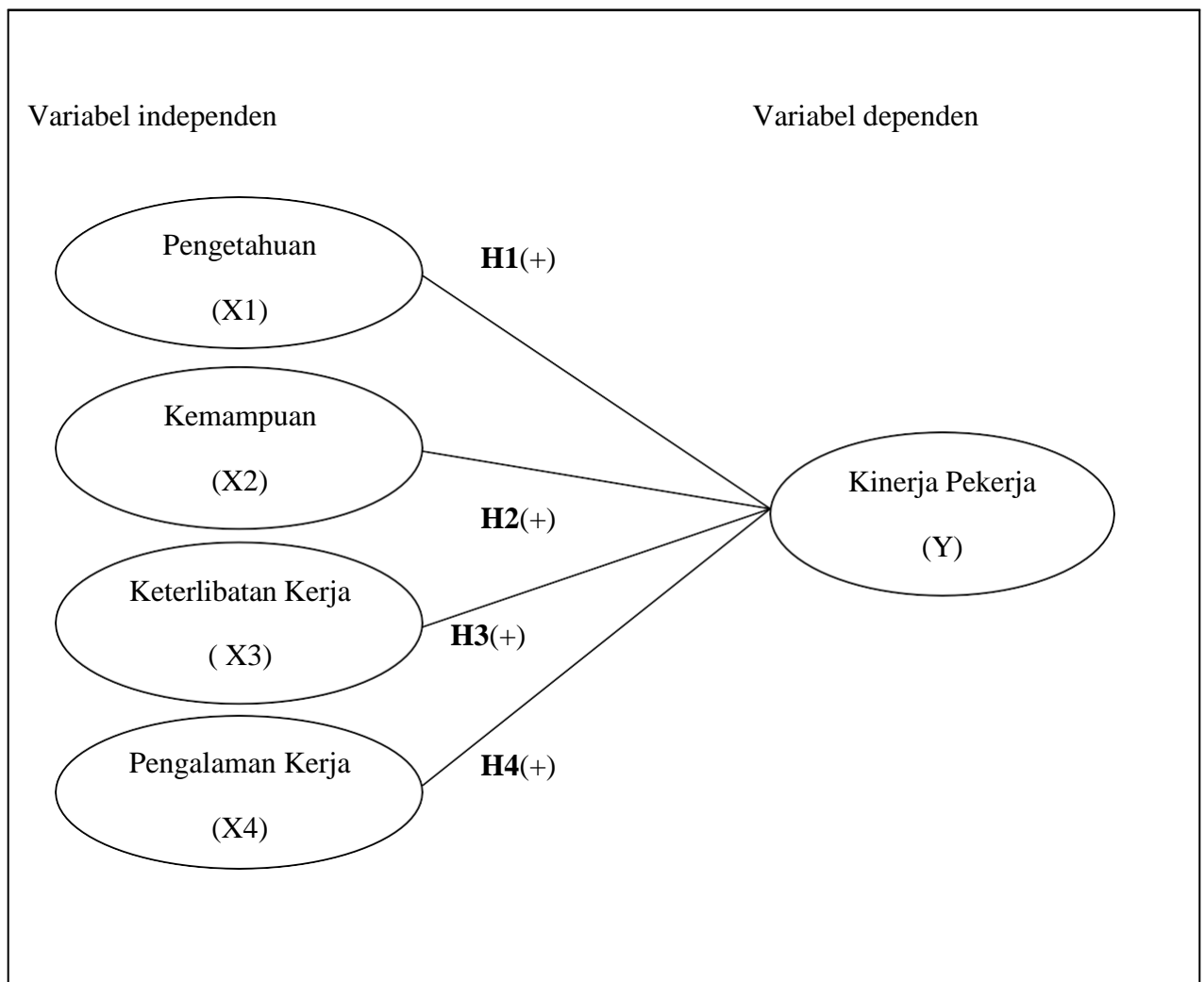
Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya.

Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran hargadirinya, keterlibatan kerja akan meningkatkan kehendak pekerja atas kehidupan kerjanya menjadi lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih komitmen sehingga kinerja yang dihasilkan pekerja akan lebih meningkat

Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan dari pengalaman kerja tersebut.

Dari gambaran kerangka konseptual berikut bahwa  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  memiliki nilai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pekerja ( $Y$ ). Yang tandanya pengaruh Pengetahuan, kemampuan, keterlibatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Pengertian Hipotesis menurut V.wiratna Sujarwenimengatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah di buat

### **2.4.1 Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pekerja.**

Pengetahuan ialah segala apa yang kita ketahui dan merupakan suatu yang baru terhadap suatu obyek tertentu dengan pengamatan akal dan pikiran. Pengamatan terjadi melalui panca indra yaitu indra penglihatan adalah mata, indra pendengaran atau telinga , indra penciuman yaitu hidung, indra peraba yaitu kulit dan indra pengecap atau lidah.

Oleh karena itu pengetahuan juga berarti sebuah hasil dari proses pengamatan panca indra manusia yang kemudian mendasari manusia untuk mengingat dan menerapkannya dalam kehidupan.

Menurut sutrisno dalam jurnal Dewi Puji Astuti, Dkk (2021) mengatakan Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks yang merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari dengan pengetahuan, karena adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja melalui penyelesaian dari setiap tugas

Pada penelitian Ria Puspita, (2018) menyatakan bahwa Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan yang di

tetapkan oleh perusahaan, yang artinya semakin tinggi pengetahuan seorang pekerja maka kinerja pekerja di suatu perusahaan akan meningkat.

**H1 : Pengetahuan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).**

#### **2.4.2 Pengaruh Kemampuan terhadap kinerja Pekerja.**

Kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan.

Dalam jurnal Arif Maulana, Dkk (2020) Horas mengatakan bahwa Kemampuan karyawan juga dapat berupa skill (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan dengan kemampuan tinggi akan meningkatkan prestasi kerja

Pada penelitian Kiki Rindi Arini, Dkk (2015) menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pekerja Hal ini menunjukkan bahwa saat terjadi peningkatan pada kemampuan kerja karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan, jadi karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

**H2 : Kemampuan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).**

#### **2.4.3 Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja**

keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan



bagian penting dari kehidupan mereka. Keterlibatan kerja yang rendah pada diri pekerja dapat mengakibatkan komitmen pada diri pekerja terhadap organisasi yang berakibatkan rendahnya kinerja yang di tunjukan oleh pekerja tersebut.

Penelitian Verawati ,Dkk (2018) yang menghasikan Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muna.

**H3 : Keterlibatan Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).**

#### **2.4.4 Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pekerja**

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi 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 .

Dalam jurnal Eza Herlambang Taufik, (2017) Elaine B Johnson menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit.

Hasil penelitian dari Husain, (2018) menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan. pekerja yang mempunyai pengalaman akan hadir tepat waktu dan akan sedikit menerima resiko pekerjaan

**H4 : Pengalaman (X<sub>4</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).**

Tabel berikut merupakan hasil-hasil penelitian yang dapat mendukung hipotesis penelitian ini, yaitu:

**Tabel 2.2 Research Gap untuk Menentukan Hipotesis**

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
Hasil penelitian terdahulu yang mendukung H1 : Pengetahuan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).		
1	Ria Puspita,(2018)	Menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Hasil penelitian terdahulu yang mendukung H2 : kemampuan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).		
2	Kiki Rindi Arini,Dkk (2015)	Menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Hasil penelitian terdahulu yang mendukung H3 : Keterlibatan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).		
3	Yanti Verawati. Dkk (2018)	Menghasilkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hasil penelitian terdahulu yang mendukung H3 :Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).		
4	Bachtia Arifudin Husain, (2018)	Menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Sumber : di kembangkan untuk kepentingan penelitian ini*