

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manusia atau sumber daya manusia memegang peranan yang utama dan aset penting bagi sebuah organisasi. Sebagai roda penggerak organisasi, sumber daya manusia merupakan nakhoda organisasi, yang menentukan arah dan tujuan organisasi. Selain demi keberlangsungan organisasi, sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengembangkan kemampuan organisasi baik dalam meningkatkan kapabilitas operasional ataupun kapabilitas *output* organisasi.

Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi, akan semakin baik pula kinerja organisasi tersebut. Setiap organisasi ditantang untuk berkemampuan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya karena sukses dan gagalnya organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, organisasi yang ingin tetap mempertahankan eksistensinya dituntut memiliki sumber daya manusia yang cakap baik secara manajerial, teknikal maupun humanioral.

Kinerja organisasi pada hakikatnya merupakan capaian kinerja kolektif dari tiap individu. Dalam kinerja organisasi yang besar, pencapaian hasil secara total bergantung pada level atau unit organisasi yang mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi termasuk kinerja individu/perorangan. Kinerja individu merupakan gambaran efektifitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pada level ini dipengaruhi

oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi. apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi pun akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja individu rendah atau buruk, maka kinerja organisasi pun akan menjadi kurang baik pula.

Menurut Fahmi (2011, 2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik bagi organisasi yang bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007: 67). Sedangkan Bernadin dalam (Sudarmanto, 2009:8) menyatakan, bahwa kinerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan, bahwa kinerja adalah *output* dari suatu pekerjaan. *Output* yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Murphy yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:8) mengartikan kinerja dengan semua perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Pada pihak lain, Noe et al (2000:119) menyatakan, bahwa *knowledge* dan *skill* merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi spesifikasi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. *Employee knowledge* merujuk pada informasi prosedural atau faktual yang dimiliki seorang pegawai untuk

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya. *Employee knowledge* turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan pada seseorang. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup diyakini dapat meningkatkan efisiensi suatu organisasi. *Employee skill* adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik, misalnya standar perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Pengetahuan telah menjadi aset strategis pada abad ke-21. Organisasi yang berinvestasi dalam pengetahuan, aset pengetahuan dan nilai-nilai pengetahuan akan menjadi organisasi yang paling maju dan paling sukses dibandingkan dengan organisasi yang tidak berinvestasi di pengetahuan ini. Untuk itu setiap organisasi dituntut untuk berkemampuan mengembangkan strategi terbaik guna mengidentifikasi, mengembangkan dan menerapkan aset pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjadi sukses. Setiap organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi publik perlu berinvestasi dalam menciptakan dan menerapkan jaringan pengetahuan, proses, metode, alat dan teknologi. Hal ini memungkinkan organisasi tersebut untuk belajar, menciptakan pengetahuan baru, dan menerapkan pengetahuan terbaik jauh lebih cepat. Individu dalam organisasi yang ingin sukses berpartisipasi dalam ekonomi pengetahuan global yang terus berkembang dengan sangat cepat dan pesat harus mempertimbangkan pengembangan kompetensi pribadi mereka mengenai pengetahuan manajemen sebagai keterampilan hidup yang penting untuk abad ke-21.

Ditengah era persaingan global dewasa ini, setiap perusahaan tidak dapat lagi menghindarkan diri dari persaingan ketat dengan perusahaan lain dari

berbagai penjurur dunia. Hal ini menjadikan peran telekomunikasi semakin penting untuk menunjang, mendorong bahkan menggerakkan sektor-sektor kehidupan. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing juga menuntut setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta berusaha untuk memenuhi apa yang mereka harapkan dengan cara yang lebih memuaskan dari pada yang dilakukan oleh para pesaing.

PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) atau disingkat INTI adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi yang selama lebih dari 3 dasawarsa berperan sebagai pemasok utama pembangunan jaringan telepon nasional yang diselenggarakan oleh PT Telkom Indonesia Tbk dan PT Indosat Tbk. PT. INTI merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai visi menjadi pilihan pertama bagi pelanggan dalam mentransformasikan mimpi menjadi kenyataan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri Telekomunikasi dan informasi dengan fokus jasa pelayanan Sistem Infokom dan Integrasi Telekomunikasi (SIIT) yang sudah menggunakan teknologi komputerisasi modern yang berpusat di Bandung.

Selaku pelaku bisnis di era globalisasi, PT.INTI (persero) Bandung telah mengalami pasang surut dalam perjalanan usahanya. Misalnya, pada tahun 2010 PT.INTI (persero) Bandung pernah mengalami penurunan karena banyak konsumen yang mengeluh pada jaringan pelayanan telekomunikasi yang kurang memuaskan para konsumennya.

Seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangan teknologi PT. INTI melakukan perubahan orientasi bisnis dari perusahaan manufaktur menjadi

perusahaan distributor peralatan telekomunikasi. Dalam perubahan orientasi bisnisnya PT. INTI tentunya dituntut untuk selalu memberikan kinerja terbaik untuk setiap produk yang dihasilkan sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap semua pihak yang berkepentingan. (Ressi Julianti Machdalena, 2012).

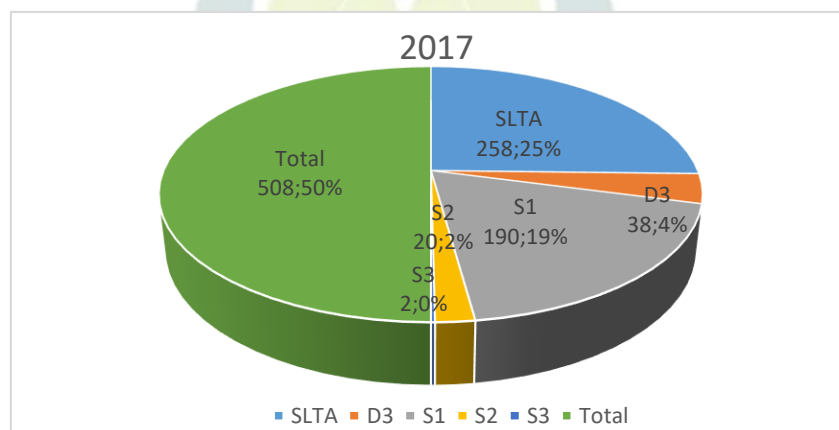
PT. INTI mencatat laba bersih Rp 16,69 miliar di sepanjang tahun 2012, Angka tersebut meleset sangat jauh dari yang ditargetkan sebelumnya sebesar Rp 38 miliar. PT. INTI selalu dihadapkan dengan berbagai persoalan, salah satunya adalah masalah mutu pelayanan bagi pengguna jasa yang selama ini kurang memenuhi standar konsumen. Adanya keluhan mengenai penggunaan jasa yang digunakan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bagi para pengguna jasa. (www.bisnis.com Roni, 2012)

Target laba yang meleset dari perkiraan sangat mungkin disebabkan oleh penerapan sistem kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pegawai yang kurang berjalan dengan efektif, kurangnya *knowledge* bagi pegawai dalam mengikuti proses kerja dapat menjadi hambatan dalam mencapai target perusahaan. *Skill* merupakan hal terpenting dalam mengikuti alur proses kerja terkait dengan bidang kerja perusahaan yang bergerak pada telekomunikasi menuntut seorang pegawai memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Hal-hal yang tidak memenuhi standar pegawai juga seperti kurangnya mengembangkan inovasi-inovasi baru dapat mengakibatkan para pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tidak memacu pegawai untuk bekerja

dengan baik sehingga dapat menurunkan target laba perusahaan yang sudah diperkirakan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana bidang sumberdaya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupuncorporate. Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksiterhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja danpelayanan melalui pelatihan, kemampuan kerja dan motivasi. (Imran, 2013)menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja ternyata mampu meningkatkankinerja karyawan.

Gambar 1.1
Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber : Data Internal PT. INTI Bandung, 2017

Berdasarkan latar pendidikan pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) tahun 2017, dapat dilihat bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA sederajat berjumlah 258 orang dengan persentase 25%, tingkat pendidikan D3 (diploma) berjumlah 38 orang dengan persentase 4%, tingkat pendidikan S1 (sarjana) berjumlah 190 orang dengan tingkat persentase 19%,

tingkat pendidikan S2 (pasca sarjana) berjumlah 20 orang dengan persentase 2%, sedangkan tingkat pendidikan S3 berjumlah 2 orang dengan persentase 0%.

Tabel 1.1
Jenis Pengembangan *Skill* Pegawai

No	Bidang Kompetensi	Jenis Pelatihan	Peserta/Orang
1	Kelistrikan	Memasang Saluran Udara Tegangan Rendah	2
2	Kelistrikan	Memasang SUTM	2
3	Kelistrikan	Gedung	2
4	Kelistrikan	SKA Muda Ahli Tenaga Listrik	2
5	Kelistrikan	SKA Madya Ahli Tenaga Listrik	3
6	Kelistrikan	SKT Teknisi Instalasi Jaringan Tegangan Menengah (JTR)	3
7	Manajemen Proyek	SKA Madya Ahli Manajemen Proyek	1
8	QA/K3LH	Ahli K3 Umum	1
9	Mekanik Elektrik	SKA Madya Ahli Teknik Jalan Rel	1
10	Mekanik Elektrik	SKT Juru Gambar/Draftman Mekanikal	1
11	Mekanik Elektrik	Ahli Sistem Sinyal Telekomunikasi Kereta Api Madya	3
12	QA/K3LH	K3 Kelistrikan	3
13	QA/K3LH	First Aid (P3K)	3
14	Kelistrikan	Memelihara Instrumen Kontrol Dan Proteksi Pada PLTS	2
15	Kelistrikan	Memelihara Instalasi Listrik Pada Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS)	1
16	Kelistrikan	Memelihara Instalasi Listrik Pada Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS)	8
17	Kelistrikan	Memasang Instrumen Kontrol Dan Proteksi Pada PLTS	8
18	Kelistrikan	Juru Ukur Kuantitas Bangunan Gedung	8
19	Mekanik Elektrik	Pelaksana Lapangan Pekerjaan ME Bangunan Gedung Bert	1
20	Mekanik Elektrik	Tukang Las/Welder/Gas dan Electric Welder	1
21	QA/K3LH	Auditor SMK3	1
22	Konstruksi	K3 Konstruksi Madya	1
23	Konstruksi	Teknisi Laboratorium Beton	1
24	Manajemen Proyek	Ahli Manajemen Proyek_Madya	1
25	QA/K3LH	Ahli Manajemen Mutu Madya	1
		JUMLAH / TOTAL	54

Sumber : Data Internal PT. INTI Bandung, 2017

Dari data di atas dapat dilihat bahwa pelaksanaan pelatihan pada *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung ada setiap tahunnya.

Pada tahun 2017 dapat dilihat bahwa jumlah pelatihan yang diberikan kepada pegawai berjumlah 25 jenis pelatihan dengan jumlah total peserta dari masing-masing jenis pelatihan terdapat 54 peserta. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Penilaian Kinerja PT. INTI (Persero) Bandung menjelaskan bahwa pelatihan yang dilakukan setiap tahunnya berbeda-beda dan tidak menentu, semua tergantung pada perubahan sistem, dan perkembangan dunia yang berhubungan dengan perusahaan dan tidak semua pegawai harus mengikuti berbagai jenis pelatihan tersebut.

Dari hasil wawancara dengan karyawan yang berada pada salah satu divisi mengatakan bahwa “latar belakang pendidikan merupakan faktor dalam keberhasilan suatu organisasi tapi *skill* dan pengalaman merupakan faktor yang lebih utama dalam keberhasilan organisasi. Pendidikan memberikan wawasan dalam kinerja dan *skill* mempengaruhi dalam proses kerja.” Selain itu salah satu karyawan lainnya mengatakan bahwa “*skill* merupakan faktor utama yang harus ada pada setiap karyawan terkait dengan adanya bidang tertentu yang menuntut karyawan mengetahui hal lain selain teori yang ada, dengan melihat kondisi perusahaan yang berbeda dengan perusahaan lainnya karyawan dituntut untuk memiliki *skill* lebih dalam menunjang proses kerja, karena dengan *skill* kita dapat mengikuti arus kerja dan menciptakan kinerja yang sesuai dengan tanggung jawab kerja.”

Uraian di atas terlihat bahwa sumber daya manusia dengan kinerja yang memuaskan akan berpengaruh terhadap keberhasilan dalam pencapaian target perusahaan. Pengetahuan dan keterampilan merupakan faktor internal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai terkait dengan memberikan pelayanan kepada

konsumen dalam bidang telekomunikasi. Pengetahuan dalam memahami tugas dan tanggung jawab kinerja menjadi penunjang dalam proses kerja. Keterampilan dalam mengikuti proses kerja menjadi hal yang sangat penting agar karyawan dapat maksimal dalam menjalankan kinerja dengan baik. Tapi secara fakta yang terjadi pada tahun 2010 adanya penurunan kualitas pelayanan karena banyak konsumen yang mengeluh pada jaringan pelayanan telekomunikasi yang kurang memuaskan para konsumennya.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai dengan judul “**Pengaruh *Employee Knowledge dan Skill* terhadap Kinerja Pegawai pada PT.INTI Kota Bandung**”. Dalam penelitian ini pula peneliti ingin mengetahui seberapa besar dimensi pengetahuan dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.INTI Kota Bandung.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Pelayanan terhadap konsumen yang perlu dimaksimalkan untuk memenuhi kepuasan dalam bidang telekomunikasi.
2. Pengetahuan wawasan terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perlu dipahami dan keterampilan dalam mengikuti proses kerja.
3. Belum banyaknya dilakukan penelitian mengenai pengaruh *employee knowledge dan skill* terhadap kinerja pada Lembaga Perusahaan Telekomunikasi.
4. Karyawan dirasa sangat membutuhkan hal ini untuk menunjukkan hasil kerjanya melalui *employee knowledge dan skill*.

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah *employee knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.INTI Kota Bandung?
2. Apakah *skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.INTI Kota Bandung?
3. Seberapa besar *employee knowledge* dan *skill* berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai PT.INTI Kota Bandung?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee knowledge* terhadap kinerja pegawai PT.INTI Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *skill* terhadap kinerja pegawai PT.INTI Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee knowledge* dan *skill* terhadap pegawai PT.INTI Kota Bandung.

1.5. Kegunaan Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini sekurang-kurangnya diharapkan dapat memberikan tiga kegunaan, antara lain:

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat semasa bangku perkuliahan dengan realitas di lapangan.

2. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan baru serta dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan masukan bagi PT.INTI Kota Bandung mengenai *employee knowledge* dan *skill* terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa dijadikan informasi serta masukan bagi PT.INTI Kota Bandung dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan *employee knowledge* dan *skill* dan upaya peningkatan kinerja pegawai PT.INTI Kota Bandung.

1.6. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan serta merupakan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan juga memberikan landasan yang kuat terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi. Supaya konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, maka dijabarkan ke dalam beberapa variabel di dalam sebuah model penelitian. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu, *Employee Knowledge*(X_1) dan *Skill*(X_2) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja (Y).

1.6.1. Pengaruh *Employee Knowledge* terhadap Kinerja

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada

informasi dan hasil pembelajaran. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang.

Menurut Spencer dikutip oleh Sutoto (2004:1-10), *cluster* pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT), *conceptual thinking* (CT), *technical/professional/managerial expertise* (EXP). Melihat fakta-fakta yang telah dilakukan observasi lapangan oleh penulis, pengetahuan dapat berpengaruh positif dalam menjalankan kinerja untuk mencapai target perusahaan. Banyaknya karyawan yang berlatar belakang pendidikan sarjana setaraf dapat menentukan kualitas pegawai yang lebih berkompeten, berintegritas dan profesional.

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan pengaruh *employee knowledge* terhadap kinerja seperti dalam penelitian Yati Suhartini (2014) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan *employee knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mempunyai pengetahuan kerja yang baik serta manajerial yang profesional dalam menjalankan usahanya. Perilaku tersebut mempunyai dampak positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya *employee knowledge* yang baik maka kinerja yang dimiliki karyawan kurang optimal dan akan menurun.

1.6.2. Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

Menurut Spencer dikutip oleh Sutoto (2004:1-10), *cluster* keterampilan meliputi kompetensi *concern for order* (CO), *initiative* (INT), *impact and influence* (IMP), dan *information seeking* (INFO). Melihat fakta-fakta dari hasil observasi lapangan oleh penulis, *skill* merupakan faktor yang paling penting dalam melakukan pekerjaan. *Skill* harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk memudahkan dalam proses kerja.

Ariza Andriana Putri (2018) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini tampak pada persepsi karyawan dalam hal menciptakan peluang baru saat bekerja serta mengukur tingkat kreativitas mereka, perhatian terhadap tugas tinggi, kemampuan dalam mempengaruhi karyawan lain serta usaha pegawai dalam mencari informasi mengenai pekerjaan baik.

1.6.3. Pengaruh *Employee Knowledge* dan *Skill* terhadap Kinerja

Employee knowledge berbeda dengan *skill* jika *skill* mengarah pada pelaksanaan atas apa yang telah dipikirkan maka *employee knowledge* berkaitan dengan perencanaan atau memikirkan untuk melakukan. *Employee knowledge* menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang

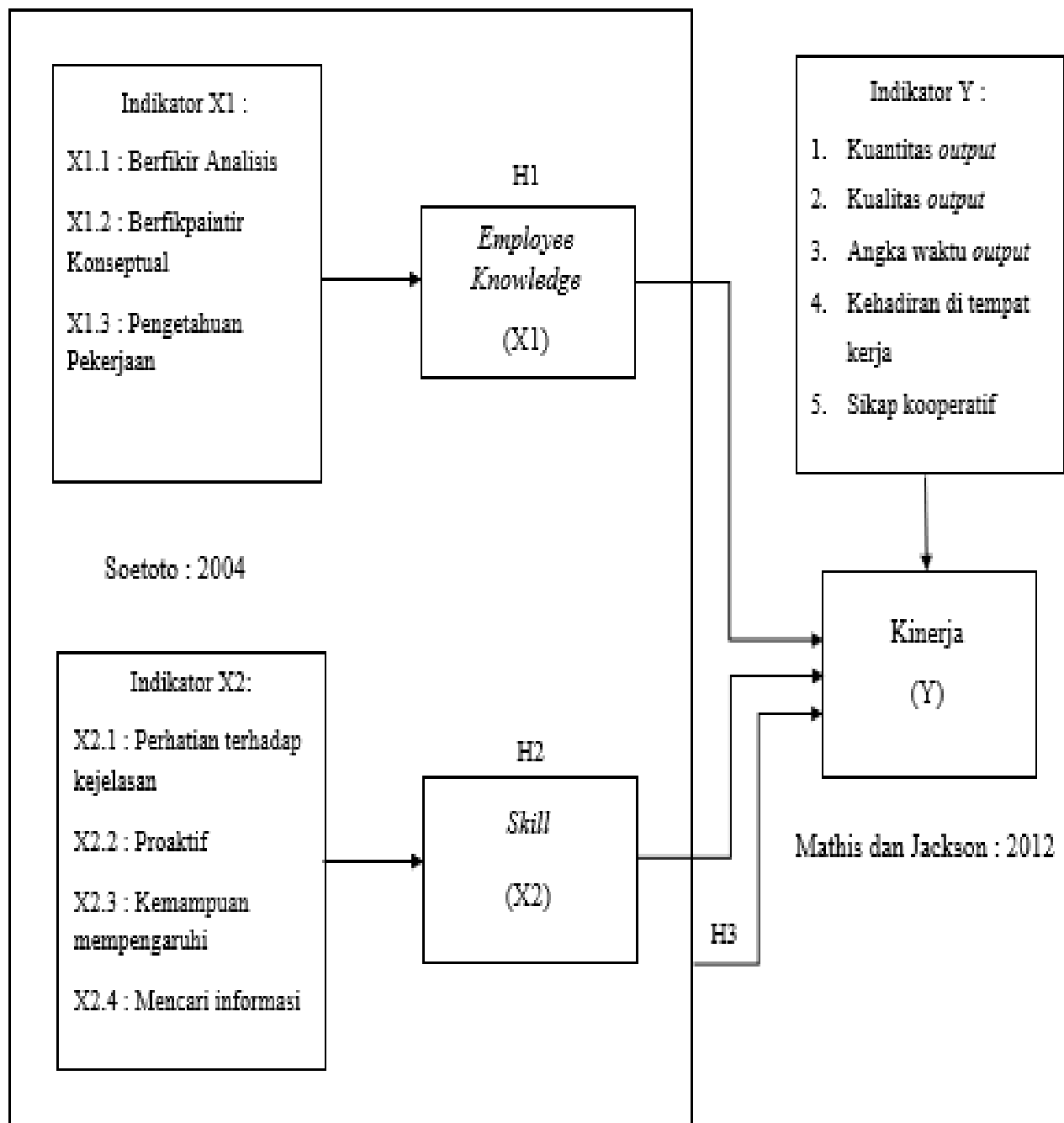
dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.

Menurut Hasibuan (2001: 34) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Ariza Andriana Putri (2018) dalam penelitian menjelaskan bahwa variabel *employee knowledge* dan *skill* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Meningkatnya kompetensi karyawan melalui pengetahuan dan keterampilan akan menjadikan kinerja karyawan meningkat dalam hal kualitas kerja, produktivitas, kerja sama antar karyawan, inisiatif karyawan saat bekerja dan rasa tanggungjawab yang tinggi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG



Sumber : Diolah penulis (2018)

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran Penelitian

1.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini tabel yang memperlihatkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *employee knowledge* dan *skill* terhadap kinerja.

Tabel 1.2 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ariza Andriana Putri (2018)	Pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di bmt ugt sidogiri se – surabaya	Dalam penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel bebas tambahan sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu pengetahuan dan keterampilan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif berpengaruh signifikan dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan
2.	Arsari Primadati (2017)	Pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Mirambi Energi, Semarang)	Pada penelitian terdahulu variabel menggunakan tiga variabel bebas yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis menggunakan dua variabel bebas yaitu pengetahuan dan keterampilan serta variabel terikat yaitu kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mirambi Energi, Semarang.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Nenny Anggraeni (2011)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung	Dalam penelitian terdahulu objek yang dilakukan pada pegawai yang melakukan proses kerja pada lingkup Sekolah Tinggi sedangkan pada penelitian ini dilakukan objek pada pegawai yang melakukan proses kerja pada lingkup Sekolah Dasar, PAUD dan TK. Tempat atau objek penelitian terdahulu juga berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan signifikan kemampuan pegawai serta motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada institusi STSI
4.	Yati Suhartini (2014)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta)	Dalam penelitian terdahulu bergerak pada studi industry sedangkan penelitian ini bergerak pada lembaga pendidikan Tempat atau objek penelitian terdahulu juga berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan	Semua variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Wahyu Adi Surya Endang Siti Astuti Heru Susilo (2014)	Pengaruh <i>Employee Knowledge, Skill, Dan Ability</i> (KSA) Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia Dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jatim APJ Malang	Dalam penelitian terdahulu berfokus pada <i>Informasation System</i> sedangkan pada penelitian ini berfokus kepada <i>Job Description dan Qualification</i> . Tempat atau objek penelitian terdahulu juga berbeda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Employee knowledge</i> terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Skill</i> terhadap kinerja karyawan.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Fahrudin Nisak (2016)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se KotaPekalongan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel tambahan yaitu variable konsep diri dan karakteristik pribadi, sedangkan dalam penelitian ini tidak menggunakan kedua variabel tersebut. Tempat atau objek penelitian terdahulu juga berbeda.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja, terdapat signifikan antara keterampilan terhadap kinerja, terdapat pengaruh antara pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja.
7.	Anny Awaliyah (2017)	Pengaruh <i>Knowledge</i> , <i>Skill</i> , dan <i>Ability</i> terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus	Dalam penelitian terdahulu kemampuan lebih diutamakan dalam kinerja sedangkan pada penelitian ini pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan faktor yang dapat menunjang keberhasilan organisasi. Tempat atau objek penelitian terdahulu juga berbeda.	Hasil dari penelitian ini bahwa variabel <i>Knowledge</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. <i>Skill</i> tidakberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. <i>Ability</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. <i>Knowledge</i> , <i>Skill</i> dan <i>Ability</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Diolah penulis (2018)

Berdasarkan tabel di atas, penulis membandingkan berbagai hasil penelitian terdahulu dan dapat mengambil kesimpulan secara rata-rata *employee knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, begitu pula dengan *skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

1.8. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada teori dan kerangka teori pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian 1

H₀: Tidak terdapat pengaruh positif antara *employee knowledge* (X₁) terhadap kinerja karyawan PT.INTI Kota Bandung.

H_a : Terdapat pengaruh positif antara *employee knowledge* (X₁) terhadap kinerja karyawan PT.INTI Kota Bandung.

Hipotesis Penelitian 2

H₀: Tidak terdapat pengaruh positif antara *skill* (X₁) terhadap kinerja karyawan PT.INTI Kota Bandung.

H_a: Terdapat pengaruh positif antara *skill* (X₁) terhadap kinerja karyawan PT.INTI Kota Bandung.

Hipotesis Penelitian 3

H₀: Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara *employee knowledge* (X₁) dan *skill* (X₂) terhadap kinerja karyawan PT.INTI Kota Bandung.

H₁: Terdapat pengaruh secara simultan antara *employee knowledge* (X₁) dan *skill* (X₂) terhadap kinerja karyawan PT.INTI Kota Bandung.