

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah peneliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai pengetahuan, keterampilan dan moral kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil penelitian yang relevan.

##### 2.1.1 Manajemen

Kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian). Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, dimana antara fungsi-fungsi yang satu dengan yang lainnya terdapat suatu keterikatan yang berurutan. Gambaran yang lebih jelas mengenai manajemen, berikut ini akan diungkapkan oleh para ahli:

*“Management is a process or framework, involving the guidance or direction of a group toward organizational goals or real intentions”*. Pendapat tersebut memiliki arti bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. (George R. Terry 2010:3, Alih bahasa oleh Heru Soviyan 2014:5)

Adapun pendapat ahli lain menyatakan:

*“Coordinating and overseeing the work activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively.* Pendapat tersebut memiliki arti bahwa manajemen adalah proses pengkoordinasian kegiatan pekerjaan, sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien.” (Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 2010:1. Alih bahasa oleh T. Hermaya 2013:3)

Sedangkan pendapat ahli lain: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan”. (Veithzal Rivai, 2016:2)

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, dimana fungsi-fungsi manajemen tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan bersama, individu, dan masyarakat secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan hingga dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional hingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan baik antara perusahaan dan karyawan juga seharusnya menjadi tugas yang menjadikan peran penting manajemen sumber daya manusia dibutuhkan oleh perusahaan, dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan adalah salah satu contoh tugas manajemen sumber daya manusia.

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya;

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.”Flippo (dalam Suwatno dan Donni, 2013:29).

Sedangkan pendapat ahli lain menyatakan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.” (Sutrisno, 2013:1)

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2014:5) dan Hasibuan (2014:23), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu cara mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan orang lain melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang baik, juga disertai dengan berbagai cara dalam menjaga, memelihara, dan mengembangkan sumber daya manusia.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia itu terbagi menjadi fungsi manajerial dan fungsi operatif. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia ini dikemukakan oleh Flippo dalam Suwatno dan Donni (2013:30-33), sebagai berikut:

## 1. Fungsi Manajerial

### a. Perencanaan (*Planning*)

Adalah proses penentuan tindakan dalam mencapai tujuan. Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan masukan, saran, dan informasi kepada pemimpin perusahaan yang berkaitan dengan karyawan.

### b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Dilakukan setelah perencanaan dibuat dengan matang. Fungsi pengorganisasian bertugas membentuk unit-unit yang terdiri dari fasilitas dan sumber daya manusia. Unit-unit tersebut harus diberi tugas dan fungsinya masing-masing tetapi dengan tujuan yang sama.

### c. Pengarahan (*Directing*)

Setelah unit-unit dibuat sesuai dengan fungsinya masing-masing, maka selanjutnya adalah memberikan pengarahan kepada setiap unit dan karyawan untuk mau bekerja tanpa paksaan dan dapat bekerja sama dengan unit lain.

### d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi ini dilakukan setelah fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan fungsi pengarahan dilakukan. Fungsi ini berarti mengamati, mengendalikan, dan mengawasi berjalannya proses pencapaian tujuan perusahaan.

## 2. Fungsi Operatif atau Fungsi Teknis

### a. Pengadaan (*Procurement*)

Manajemen Sumber Daya Manusia harus menemukan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan jumlah yang dibutuhkan dalam perusahaan yang dilanjutkan dengan proses seleksi, juga melakukan penempatan sumber daya manusia sesuai dengan keahlian dan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Manajemen Sumber Daya Manusia diharuskan dapat mengembangkan sumber daya manusia yang baru diterima sehingga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru dan dapat segera menghasilkan kinerja yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia juga harus memberikan banyak pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan keahlian yang karyawan miliki.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan atas seluruh usaha yang telah mereka lakukan, oleh karena itu fungsi ini sangat penting bagi karyawan itu sendiri. Kompensasi yang biasanya diterima oleh karyawan berupa uang yang biasa diterima setiap bulannya atau biasa disebut dengan gaji/upah.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Setelah karyawan dapat mengembangkan keahliannya, maka tahap selanjutnya yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana para karyawan dapat merubah sikap dan tingkah laku guna memiliki satu tujuan yaitu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu akan menjadi tugas para manager tiap departemen untuk mengetahui karakter dari masing-masing karyawannya, sehingga *treatment* yang akan dilakukan dalam pengintegrasian tepat untuk dilakukan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan yang dimaksud adalah bagaimana cara agar para karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan bisa menjadi karyawan yang loyal. Hal ini

bisa diberikan dalam bentuk uang yang biasanya disebut dengan insentif, atau bentuk lain seperti pemberian asuransi kesehatan, penyediaan alat-alat kerja yang memadai, dan menciptakan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan. Jika fungsi pemeliharaan ini kurang diperhatikan bisa jadi akan menjadi penyebab menurunnya motivasi.

f. Peberhentian (*Separation*)

Fungsi menjamin rasa aman para pegawai saat dilakukannya pensiun, hal ini berhubungan dengan pemberian tunjangan pensiun yang sebetulnya dana tersebut adalah dana potongan gaji karyawan tersebut selama aktif bekerja.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya

manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

## 2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

## 3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

## 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

### **2.1.3 Pengertian Kinerja Pegawai**

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan

organisasi dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Malayu S.P Hasibuan (2014:94) menyatakan: “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Sedamaryanti (2013:174) mendefinisikan: “Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) menyatakan: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu dengan maksimal.

### **2.1.3.1 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) yaitu

1. Pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhanpelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Adapun kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Maka dapat disimpulkan menurut penjelasan menurut ahli diatas tujuan dan kegunaan penilaian kinerja merupakan segala cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mengetahui dan meningkatkan suatu kinerja seorang karyawan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara (2014:13), faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

*Human Performance* = *Ability + Motivation*

*Motivation* = *Attitude + Situation*

*Ability* = *Knowledge + Skill*

Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap motivasi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan di atas, dapat diperjelas bahwa:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+Skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Kinerja seringkali menjadi permasalahan disetiap organisasi maupun perusahaan, penurunan kinerja tidak hanya begitu saja terjadi tanpa sebab. Menurut Sedarmayanti (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

### 2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Membangun kinerja manajemen untuk meningkatkan produktivitas serta penilaian terhadap capaian kinerja pegawai atau instansi memerlukan indikator yang dapat diukur serta yang dapat menggambarkan suatu keadaan kinerja di dalam instansi atau lembaga. Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61), kinerja pegawai dapat dinilai dari:

#### 1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

#### 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

#### 3. Tanggung jawab kerja

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan

prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain:

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan

#### 4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari tanggung kerjasama antara lain:

- a. Jalin kerjasama
- b. Kekompakkan

#### 5. Inisiatif

Kesediaan pegawai untuk memberikan masukan atau berperan aktif dalam menemukan solusi, ide atau gagasan dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Indikator dari inisiatif antara lain yaitu kreativitas.

### **2.1.3.4 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja**

Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar tujuan dari perusahaan dapat dicapai dalam target waktu yang sudah ditentukan. Langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki berbagai cara, namun menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:22) dalam rangka peningkatan kinerja terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, yang dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu :

- a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
  - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
  - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, dimana untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi, antara lain:
    - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
    - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar.
  3. Mengidentifikasi rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
  4. Mengembangkan rencana tindakan.
  5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
  6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
  7. Mulai dari awal, apabila perlu.

#### **2.1.3.5 Syarat-Syarat Penilaian Kinerja**

Perusahaan dapat mengetahui seorang karyawan mampu meningkatkan kinerja atau tidak dapat dilakukan dengan penilaian kinerja. Menurut Sedarmayati (2013:261), penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok. Suatu penilaian dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, namun untuk menghasilkan penilaian yang berkualitas

dibutuhkan tenaga penilaian yang berkualitas dan berpengalaman. Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Hasibuan (2014:91), menyatakan bahwa seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil, dan objektif maka penilaian haruslah dilakukan orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indikator penilaian.
- b. Penilaian harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaiannya pada benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
- c. Penilaian harus mempunyai kewenangan formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

#### **2.1.4 Pengertian Pengetahuan**

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013) bahwa: "Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik."

Sedangkan menurut (Notoatmodjo, 2014) mendefinisikan pengetahuan adalah:

"Hasil dari tahu yang terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan ini melalui panca indra manusia yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba namun sebagian besar pengetahuan diperoleh melalui penglihatan dan pendengaran."

Menurut (Notoatmodjo, 2014;79) Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*Over Behaviour*). Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil

pembelajaran. Pegawai 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 pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. 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. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, 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 (Robins and Judge, 2014).

Menurut Dale (Sudarmanto, 2014:59) pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan/atau mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain.

#### **2.1.4.1 Pentingnya Pengetahuan**

Dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Sebelum orang mengadopsi perilaku baru (berperilaku baru) didalam diri seseorang terjadi proses yang berurutan yakni:

1. *Awareness* (kesadaran) dimana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulus (objek).
2. *Interest* (merasa tertarik) terhadap stimulus atau objek tersebut. Disini sikap subjek sudah mulai timbul
3. *Evaluation* (menimbang-nimbang) terhadap baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya.
4. *Trial*, sikap dimana subjek mulai mencoba melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang kehendaki oleh stimulus.
5. *Adaption*, dimana subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus. Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses seperti ini, dimana didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*). Sebaliknya, apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran akan tidak berlangsung lama. Jadi, pentingnya pengetahuan disini adalah dapat menjadi dasar dalam merubah perilaku sehingga perilaku itu langgeng.

#### **2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Pengetahuan**

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan

untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2013:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. Dimensi Pendidikan :

- a. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
- b. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas
- c. Pemahaman Pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya

2. Dimensi Pengalaman

- a. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai
- b. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai
- c. Ketenangan pegawai saat bekerja

3. Dimensi Minat

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

### **2.1.5 Pengertian Keterampilan**

Yuniarsih dan Suwatno (2013) mengemukakan bahwa: “Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental.”

Sedangkan menurut Reber dalam Muhibbin (2013:56) Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan batuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2014:60).

Cara orang dalam memandang dunia dipengaruhi oleh sikapnya. Sikap terdiri dari aspek kognitif (persepsi, pengetahuan, kepercayaan), aspek afektif (perasaan, emosi), aspek konatif (perilaku berupa tindakan). Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

#### **2.1.5.1 Pentingnya Keterampilan**

Keterampilan merupakan domain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keterampilan yang lebih baik akan terus dapat meningkatkan kinerja pegawai, berikut adalah ciri-ciri pegawai yang telah memiliki keterampilan dengan baik:

1. Tahu dan mengerti apa yang harus dikerjakan.
2. Mempunyai gerak kerja yang cepat dan tepat.

3. Jarang sekali melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.
4. Sudah mempunyai kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Produktivitas kerja meningkat dari biasanya.

#### **2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Keterampilan**

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2013:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. Dimensi Kecakapan
  - a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
  - b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
  - c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Dimensi Kepribadian
  - a. Kemampuan dalam mengendalikan diri
  - b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
  - c. Komitmen terhadap pekerjaan
3. Dimensi Latihan indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik.

#### **2.1.6 Pengertian Moral Kerja**

Moral kerja merupakan suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Alek. S. Nitisemito, 2010: 160).

Kata moral merupakan kata yang berasal dari bahasa latin '*mores*', *mores* sendiri berarti adat kebiasaan atau suatu cara hidup (Umam, 2013; 354). Secara harfiah, istilah moral sebenarnya berarti sama dengan istilah etika, tetapi dalam praktiknya, istilah moral atau moril telah jauh berbeda dari arti harfiahnya. Moral adalah sikap, semangat dan disiplin pegawai terhadap organisasi dan lingkungan kerjanya. Sasarannya serasi antara perbuatan dan aturan. Graham (2009) berpendapat etika mengacu pada standar perilaku menggambarkan bagaimana orang harus bertindak dalam banyak situasi, entah itu dengan teman, keluarga, masyarakat, bisnis, sekolah dan sebagainya.

#### **2.1.6.1 Dimensi dan Indikator Moral Kerja**

Menurut (Alek. S. Nitisemito, 2010: 75) dimensi dan indikator moral kerja adalah sebagai berikut:

1. Sikap karyawan
  - a. Fleksibilitas saat bekerja
  - b. Penyesuaian kerja
2. Perasaan seorang karyawan.
  - a. Penguasaan pekerjaan
  - b. Senang bekerja
3. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
  - a. Kepatuhan bekerja
  - b. Kemauan menyelesaikan pekerjaan
4. Keseriusan karyawan saat bekerja
  - a. Kesungguhan dalam bekerja

### 2.1.7 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yakni pengetahuan, keterampilan, moral kerja dan kinerja. Tabel penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Gambaran penelitian terdahulu yang dimaksud dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Daftar Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis & Tahun dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Wahyu Hidayat (2014)  Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum)	Terdapat pengaruh signifikan dari pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan	Penulis memiliki persamaan penelitian yaitu variabel bebas yakni keterampilan dan variabel terikat kinerja karyawan	Perbedaan dari penelitian tersebut yaitu memiliki variabel bebas kompensasi dan disiplin
2	Agus Panjaitan (2016)  Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung	Hasil dari Penelitian Variabel keterampilan (X2) Pengetahuan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Penulis memiliki persamaan variabel dalam penelitian yakni pengetahuan, keterampilan, dan kinerja karyawan	-

No.	Penulis & Tahun dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Iing Yuliasuti (2017)  Pengaruh Pengetahuan , Keterampilan, dan Sikap Terhadap Kinerja Perawat Dalam Penatalaksanaan Kasus Flu Burung Di RSUP H. Adam Malik	Hasil dari penelitian yang dilakukan yaitu Ketiga variabel yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat	Persamaan dalam penelitian ini yaitu dua variabel bebas yakni pengetahuan dan keterampilan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu mengenai variabel bebas yakni variabel sikap
4	Ummu Masitahsari (2015)  Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar	Hasil dari penelitian ini yaitu mengenai analisis kinerja pegawai dimana dari hasil penelitian disimpulkan salah satunya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengetahuan dan keterampilan	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel terikat yaitu kinerja karyawan	-
5	Rian Hardiansyah (2015)  Pengaruh Moral Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Kesehatan Kota Magelang	Hasil penelitian variabel moral kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan pada penelitian yaitu variabel bebas yakni moral kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai	Perbedaan pada penelitian yaitu mengenai variabel disiplin kerja
6	Rafi Kurnia (2017)	Hasil penelitian variabel pengetahuan dan keterampilan dari	Persamaan penelitian yaitu pengetahuan dan	Perbedaan penelitian yaitu mengenai

No.	Penulis & Tahun dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur. Yogyakarta.	hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	keterampilan serta variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai	variabel kemampuan karyawan
7	Harry Rosdiana (2014)  Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan moral kerja terhadap Kinerja Karyawan (UPT Cilebut Bogor)	Hasil penelitian ketiga variabel yaitu pengetahuan, keterampilan dan moral kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai	Penulis memiliki persamaan variable dalam penelitian yakni pengetahuan, keterampilan, moral kerja dan kinerja karyawan	-
8	Lekhanat Khanal (2017)  <i>Knowledge Management, Employee Satisfaction and Performance: Empirical Evidence from Nepal</i>	Hasil penelitian pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian yaitu pengetahuan dan kinerja karyawan	Perbedaan penelitian yaitu kepuasan karyawan
9	Ohireimen Ohioze (2015) <i>Knowledge, attitude, and practice of performance basic hospital management principles among medical doctors in Lokoja, Nigeria</i>	Hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh yang positif antara pengetahuan, keterampilan dan moral kerja terhadap kinerja pegawai disana	Persamaan penelitian ini adalah variabel pengetahuan, keterampilan moral kerja dan kinerja karyawan	-

No.	Penulis & Tahun dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Ibrena (2015)  Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo	Hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh yang positif antara pengetahuan, terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini adalah variabel pengetahuan dan karyawan	-
11	Nurhayani (2013)  Hubungan Moral Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Perawat Di Puskesmas Perawatan Hila Kecamatan Leihitu Kabupaten Maluku Tengah	Hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh yang positif antara moral kerja terhadap kinerja tenaga perawat	Persamaan penelitian ini adalah variabel moral kerja dan kinerja perawat	-

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa peneliti yang meneliti tentang kinerja. Akan tetapi yang membedakan dalam tiap penelitian adalah indikator yang digunakan sebagai pengukuran. Dan sebagian besar hasil dalam pengukuran kinerja menggunakan variabel pengetahuan, keterampilan dan moral kerja adalah signifikan dan berpengaruh. Dari hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Harry Rosdiana (2014) yang berjudul “Pengaruh Manajemen pengetahuan , keterampilan dan moral kerja terhadap Kinerja Karyawan (UPT Cilebut Bogor)” merupakan penelitian yang mencakup seluruh variabel yang akan peneliti kembangkan.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel Independent (pengetahuan, keterampilan dan pengetahuan) dan variabel dependen (kinerja). Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

### **2.2.1 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja**

Pengetahuan merupakan bentuk dari penguasaan ilmu terhadap suatu bidang yang berkaitan dengan tugas-tugas pegawai. Pengetahuan yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan yang dimilikinya. Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting karena dengan memiliki pengetahuan maka pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian pengetahuan diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Seorang karyawan dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik. Dalam konteks pelatihan ini, pengetahuan seorang pegawai akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ibrena (2015), yang menunjukkan terdapat Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo. Dari hasil penelitian H0 ditolak maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten Karo. Ditambah pula dengan penelitian Agus Panjaitan (2016)

dan Lenkhanat (2017) yang menyebutkan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.2 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja**

Sebagaimana telah disebutkan bahwa manusia merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi instansi kesehatan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki keterampilan yang dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka instansi kesehatan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mencapai kinerja yang baik tersebut maka diperlukan suatu keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iing Yuliasuti (2017) dengan penelitian berjudul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Terhadap Kinerja Perawat Dalam Penatalaksanaan Kasus Flu Burung Di RSUP H. Adam Malik dengan hasil penelitian berpengaruh signifikan dan positif kemudian didukung oleh penelitian Rafi Kurnia (2017) dengan judul penelitian pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan rumah sakit condong catur. yogyakarta. Dan didukung dengan penelitian Wahyu Hidayat (2014) dengan judul penelitian pengaruh keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat (studi kasus rumah sakit islam sultan agung semarang bagian rawat inap unit umum). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.3 Pengaruh Moral Kerja Terhadap Kinerja**

Secara harfiah, istilah moral sebenarnya berarti sama dengan istilah etika, tetapi dalam praktiknya, istilah moral atau moril telah jauh berbeda dari arti harfiahnya. Moral adalah sikap, semangat dan disiplin pegawai terhadap organisasi dan lingkungan kerjanya. Sasarannya serasi antara perbuatan dan aturan. Graham (2009) berpendapat etika mengacu pada standar perilaku menggambarkan bagaimana orang harus bertindak dalam banyak situasi, entah itu dengan teman, keluarga, masyarakat, bisnis, sekolah dan sebagainya.

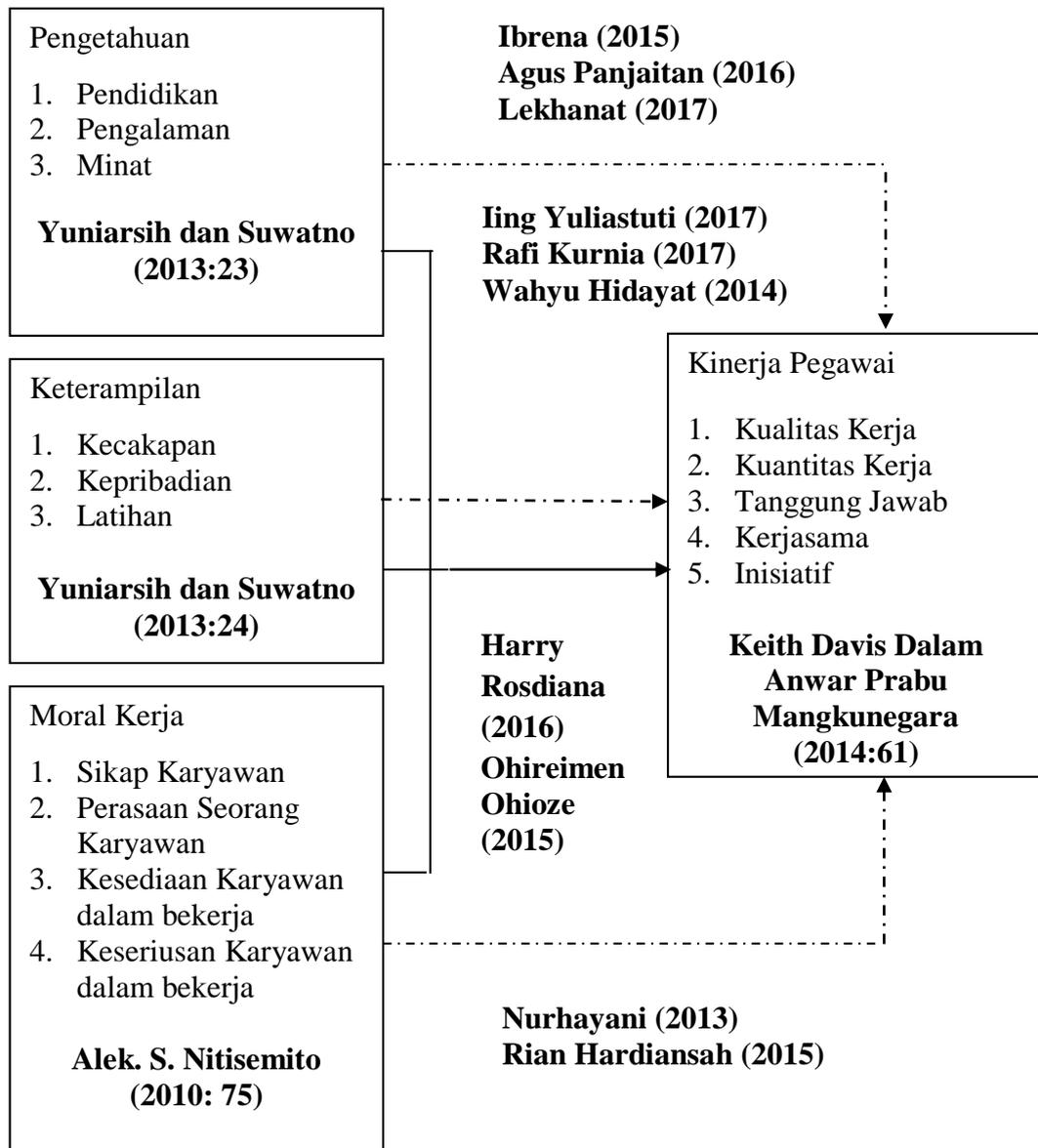
Diperkuat dengan penelitian Rian Hardiansyah (2015) yang berjudul pengaruh moral kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota Magelang. Hasil Penelitian didapat hasil uji-t pada kedua perusahaan memiliki implikasi dari penelitian ini selain menjawab seluruh hipotesis adalah bahwa memang terdapat hubungan antara moral kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota Magelang. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa moral kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu ditambah oleh penelitian Nurhayani (2013) dengan judul penelitian Hubungan Moral Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Perawat Di Puskesmas Perawatan Hila Kecamatan Leihitu Kabupaten Maluku Tengah yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga perawat. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa moral kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **2.2.4 Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Moral Kerja terhadap Kinerja**

Perusahaan ataupun organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya. Memiliki pengetahuan, keterampilan dan moral kerja pegawai yang baik akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengetahuan, keterampilan dan moral kerja pegawai merupakan faktor yang mendukung untuk terciptanya kinerja pegawai. Pengetahuan, keterampilan dan moral kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena pengetahuan, keterampilan dan moral kerja merupakan modal utama dalam organisasi untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Pegawai yang diharapkan adalah pegawai yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harry Rosdiana (2016) yang berjudul pengaruh pengetahuan, keterampilan dan moral kerja terhadap Kinerja Karyawan (UPT Cilebut Bogor) secara bersamaan pengetahuan, keterampilan dan moral kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditambah dengan penelitian Ohireimen Ohioze (2015) yang berjudul *Knowledge, attitude, and practice of performance basic hospital management principles among medical doctors in Lokoja, Nigeria*. Dimana terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengetahuan, keterampilan dan moral kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan dan moral kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

### 2.2.5 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.1**  
**Gambar Paradigma Penelitian**

**Keterangan Garis penghubung :**

-----> = Garis Parsial

————> = Garis Simultan

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diketahui hipotesis penelitian. Ada dua hipotesis yang akan penulis lakukan yaitu hipotesis simultan dan hipotesis parsial.

#### **1. Hipotesis Simultan**

Terdapat pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan moral kerja terhadap kinerja perawat.

#### **2. Hipotesis Parsial**

- a. Terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja perawat.
- b. Terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja perawat.
- c. Terdapat pengaruh moral kerja terhadap kinerja perawat