

## PENGARUH *SKILL* DAN *KNOWLEDGE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VIRAJAYA PUTRA TAMBANG

### *THE EFFECT OF SKILL AND KNOWLEDGE ON THE PERFORMANCE EMPLOYEE AT THE PT. VIRAJAYA PUTRA TAMBANG*

<sup>1)</sup> Erwan Sumanto, <sup>2)</sup>Yulizar Baharuddin, <sup>3)</sup>Zamhir Basem

<sup>1)</sup> STIE Bangkinang, Kampar, [erwansumanto@gmail.com](mailto:erwansumanto@gmail.com)

<sup>2)</sup> STIE Bangkinang, Kampar, [yulizar.baharuddin@yahoo.com](mailto:yulizar.baharuddin@yahoo.com)

<sup>3)</sup> STIE Bangkinang, Kampar, [Basem.zamhir@gmail.com](mailto:Basem.zamhir@gmail.com)

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *skill* dan *knowledge* secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan koesiner, file research, observasi dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang Kabupaten Kampar yang pada Tahun 2019 berjumlah 94 orang karyawan dan seluruh karyawan dijadikan sampel sehingga teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus jenuh. Analisa data dilakukan dengan model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, variabel *skill* dan *knowledge* terbukti berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang, sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial, variabel *skill* dan *knowledge* terbukti berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang. Keeratan hubungan yang terjadi antara variabel *skill* dan *knowledge* terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang adalah kuat dengan koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 79,6%. Kontribusi variabel *skill* dan *knowledge* terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 63,3% sedangkan sisanya 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Skill, Knowledge dan Kinerja*

**ABSTRACT:** Research to determine the effect of skill and knowledge on the performance employee with simulthan and partial at the PT. Virajaya Putra Tambang. Types and sources of data used in this study are primary data and secondary data, while data collection techniques used in this study were questionnaires, file research, observation and interviews. The population in this study were all employee at the PT. Virajaya Putra Tambang in 2019, amounting to 94 employee and al employees were sampled so that the sampling technique in this research used a saturated census technique. Data analysis was performed using multiple linear regression models. Based on the simulthan test results, the variable of skill and knowledge have a significant effect with together on the performance employee at the PT. Virajaya Putra Tambang, while based on the partial test results, the variable of skill and knowledge have a significant effect with individual on the performance employee at the PT. Virajaya Putra Tambang. The closeness of the relationship that occurs between the attractiveness of skill and knowledge on the performance employee at the PT. Virajaya Putra Tambang is strong with a correlation coefficient R of 79,6%. Contribution of skill and knowledge on the performance employee variables is equal to 63.3% while the remaining 36,7% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keyword:** *Skill, Knowledge and Performance*

#### A. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi berskala besar yang dikelola atau dijalankan secara berkelompok yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi untuk mencapai sebuah tujuan yaitu memperoleh laba. Untuk mencapai tujuan tersebut, dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan, maka tidak salah jika dikatakan bahwa karyawan adalah aset yang harus dijaga karena akan berdampak pada kesejahteraan perusahaan secara langsung. Menyadari begitu pentingnya hubungan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan akan menentukan

kemajuan suatu perusahaan sehingga seorang pimpinan dituntut untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya tingkat kinerja yang tinggi dari karyawan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan nilai dan standart tertentu dalam perusahaan. Kinerja karyawan dikombinasikan berdasarkan kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja yang dihasilkan dari masing-masing individu karyawannya. Setiap perusahaan tentu saja menuntut adanya peningkatan hasil kinerja karyawan yang dimilikinya berdasarkan bagian karyawan itu sendiri. Hal yang sama juga terjadi pada PT. Virajaya Putra Tambang. Adapun hasil kinerja karyawan dalam lima tahun terakhir berdasarkan hasil produksi dan persentase pencapaian target pada PT. Virajaya Putra Tambang Kabupaten Kampar dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1. Produksi dan Persentase Pencapaian Target Pada PT. Virajaya Putra Tambang, Tahun 2015-2019**

| Tahun | Aspal (Ton) |           | %    | Beton (m <sup>3</sup> ) |           | %    | Batu Pecah (m <sup>3</sup> ) |           | %    |
|-------|-------------|-----------|------|-------------------------|-----------|------|------------------------------|-----------|------|
|       | Target      | Realisasi |      | Target                  | Realisasi |      | Target                       | Realisasi |      |
| 2015  | 40.000      | 37.789    | 94,5 | 5.500                   | 4.987     | 90,6 | 3.500                        | 3.123     | 89,2 |
| 2016  | 40.000      | 38.854    | 97,1 | 5.500                   | 4.798     | 87,2 | 3.500                        | 3.328     | 95,1 |
| 2017  | 40.000      | 38.697    | 96,7 | 5.500                   | 4.254     | 77,3 | 3.500                        | 3.222     | 95,0 |
| 2018  | 40.000      | 38.476    | 96,1 | 5.500                   | 4.198     | 76,3 | 3.500                        | 3.320     | 94,8 |
| 2019  | 40.000      | 37.987    | 94,9 | 5.500                   | 4.578     | 83,2 | 3.500                        | 3.325     | 95,0 |

**Sumber: PT. Virajaya Putra Tambang, 2020**

Dari Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir hasil pencapaian produksi aspal, beton dan batu pecah belum mencapai target yang telah ditentukan. Meskipun perusahaan ini telah memiliki teknologi yang modern yaitu dilengkapi dengan teknologi Eropa, Jepang dan China namun hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan pada PT. Virajaya Puta Tambang Kabupaten Kampar. Berdasarkan hal tersebut, tentunya hal ini perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen PT. Virajaya Puta Tambang Kabupaten Kampar yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri yang diantaranya adalah *skill* dan *knowledge*.

*Skill* merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih tanggap dan efisien. Keahlian ini diperoleh dari kombinasi pendidikan dan pengalaman (Sutrisno, 2014:205). Karyawan professional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Untuk meningkatkan *skill* karyawan, salah satunya dengan memberikan pelatihan kepada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh informasi bahwa dalam meningkatkan *skill* karyawan, perusahaan sudah memberikan pelatihan-pelatihan dengan topik pelatihan seperti orientasi dalam meningkatkan pekerjaan, pelatihan *onboarding*, perkembangan kemampuan teknis, perkembangan pelatihan *soft skill*, amdal dan manajemen lingkungan, pembuatan laporan pelaksanaan izin lingkungan dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Dari tujuh kategori topik pelatihan tersebut, realisasi peserta yang mengikuti pelatihan belum mencapai target 100% secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu upaya guna menumbuhkan minat karyawan dalam mengikuti setiap pelatihan-pelatihan yang diadakan. Dengan meningkatkan minat karyawan dalam mengaikuti pelatihan, maka diharapkan akan mampu meningkatkan kualitas serta keahlian karyawan dalam bekerja sehingga keahlian karyawan akan meningkat dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan.

*Knowledge* dibentuk dari pengetahuan dan pengalaman berkenaan dengan beberapa hal yang merupakan domain sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*over behaviour*). Dalam mengemban tanggung jawabnya, karyawan akan menggunakan *knowledge* yang dimilikinya dalam bekerja. *Knowledge* seorang karyawan dapat diperoleh dari beberapa faktor diantaranya pendidikan karyawan. Melalui pendidikan, maka karyawan akan mampu mengenal, mempelajari dan memberikan masukan atau kontribusi yang bersifat ektif dan efisien dalam menunjang pekerjaannya didalam perusahaan sesuai dengan pendidikan yang ditempuhnya. Sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kebebasan karyawan untuk menambah *knowledge* yang dimilikinya seperti menganjurkan karyawannya untuk meningkatkan pendidikannya.

Dengan demikian, jika karyawan memiliki *knowledge* yang luas maka diharapkan karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pendidikan karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang diindikasikan belum mampu menunjang pekerjaannya agar bisa bekerja secara maksimal, hal ini dikarenakan masih minimnya karyawan yang berpendidikan diploma atau sarjana. Dalam upaya meningkatkan *knowledge* karyawan, hendaknya pimpinan PT. Virajaya Putra Tambang menganjurkan karyawannya untuk meningkatkan pendidikannya sehingga karyawan tersebut akan memiliki *knowledge* yang luas terhadap bidang pekerjaannya karena semakin tinggi pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi pula *knowledge* yang dimilikinya dalam dunia kerja, sebaliknya bagi karyawan yang memiliki pendidikan rendah maka *knowledge* yang dimilikinya juga akan rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *skill* dan *knowledge* berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *skill* dan *knowledge* berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang Kabupaten Kampar.

### **Kinerja Karyawan**

Wirawan (2015:5) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai upaya pengelolaan dan pendayagunaan serta dikembangkan secara maksimal didunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Hasil kinerja menjadi keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.Sedangkan Fathoni (2016:113) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, seara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Wilson (2012:230) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Karyawan akan bekerja dengan produktif berkaitan dengan banyak faktor diantaranya adalah insentif, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berbagai faktor lainnya. Terlepas dari besar, jenis, sektor atau spesialisasinya, setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek sebagai berikut (Sedarmayanti, 2011:197):

1. Aspek finansial, meliputi anggaran suatu organisasi. Karena aspek finansial dapat di analogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu di perhatikan dalam pengukuran.
2. Kepuasan karyawan, dalam era globalisasi , peran dan posisi karyawan sangat krusial dalam penentuan strategi organisasi. Dengan semakin banyaknya tuntutan karyawan maka organisasi diharapkan mampu memberikan dukungan dan dorongan agar kinerja karyawan bisa terus meningkat.
3. Operasi bisnis internal, informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sudah mencapai tujuan dan sasaran.

### **Skill**

Hamali (2017:78), *skill* merupakan keahlian untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Keahlian mengerjakan tugas-tugas fisik artinya karyawan mampu mengerjakan setiap tugas tertulis maupun tidak tertulis yang diberikan pimpinan. Dalam Keahlian secara mental atau keahlian kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Sedangkan Karyoto (2016:45), *skill* merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan penilaian ini akan di lakukan. *Skill* menunjukkan seberapa besar kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Jadi dengan *skill* kerja, maka karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

*Skill* merupakan potensi yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan. Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan, salah satu sumber peningkatan keahlian

dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu (Waluyo, 2013:89). *Skill* adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih tanggap dan efisien. Dengan adanya *skill* maka akan membentuk keahlian karyawan dalam memiliki tehnik khusus untuk melaksanakan pekerjaannya. Keahlian ini diperoleh dari kombinasi pendidikan dan pengalaman. Adapun bagian-bagian *skill* terdiri atas Manullang (2013:14):

1. Kemampuan menggunakan alat yaitu kemampuan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan sehingga membentuk sikap kerja dari karyawan.
2. Kemampuan menganalisis adalah kemampuan karyawan dalam suatu pekerjaan dan menyusun urutan pekerjaan.
3. Kecepatan mengerjakan tugas adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan seefektif dan seefisien mungkin.
4. Kemampuan membaca situasi. Karyawan harus mampu membaca situasi dan kondisi didalam perusahaan.
5. Keserasian adalah salah satu kesamaan bentuk dan ukuran yang telah ditentukan yang harus disesuaikan karyawan dalam bekerja.

### **Knowledge**

Prasetyo (2017:85), *knowledge* merupakan segala sesuatu yang ada dikepala seseorang. Orang tersebut dapat mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang dimilikinya. Seseorang tersebut akan menjadi tahu juga bisa didapatkan dari pemberitahuan orang lain. Dengan adanya *knowledge*, maka informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengaruh jangka pendek (*Immediate impact*) sehingga menghasilkan perubahan atau meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya didalam perusahaan.

Sedangkan Donni (2016:112), *knowledge* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengalaman, pendidikan, intruksi verbal, penerimaan informasi verbal dari pihak lain, pekerjaan, umum, informasi dan media. Masing-masing faktor tidak berdiri sendiri seringkali merupakan gabungan dari beberapa faktor. Informasi yang dapat berpengaruh terhadap *knowledge* seseorang dapat diperoleh dari berbagai cara misalnya dari media cetak dan media elektronik.

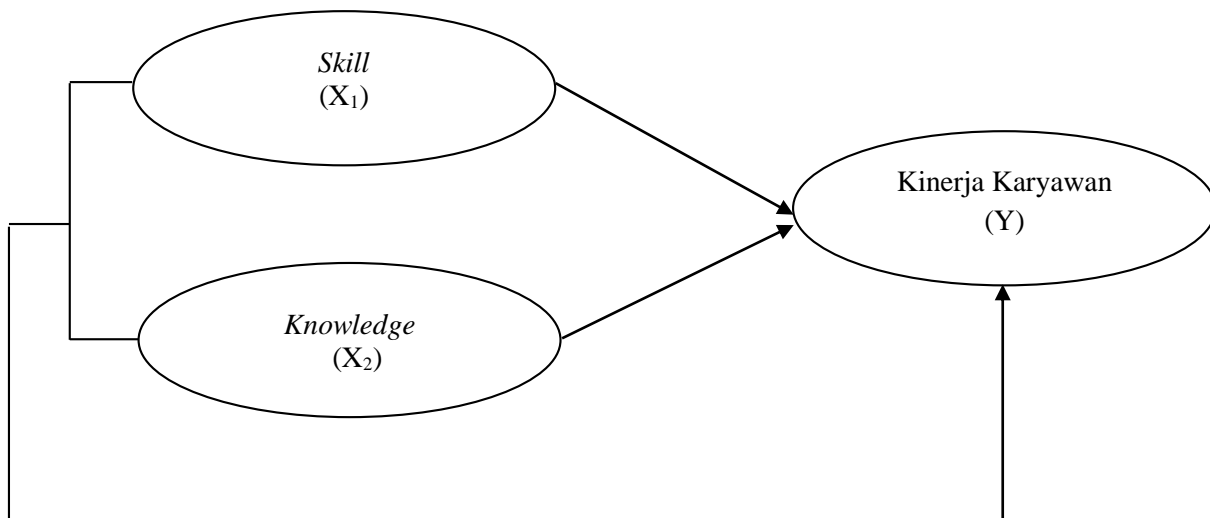
*Knowledge* merupakan sesuatu yang diketahui oleh seseorang melalui pengenalan sumber informasi dan ide yang diperoleh dari sebelumnya baik secara formal maupun informal. Perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan, sebelum seseorang mengadopsi perilaku baru didalam diri seseorang terjadi proses yang berurutan yaitu (Khaerul, 2010:122):

1. Kesadaran (*awareness*), dimana seorang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulus (objek).
2. Merasa tertarik (*interest*), merasa tertarik terhadap stimulus (objek) tersebut. Disini sikap subjek sudah mulai timbul
3. Menimbang-nimbang (*evaluation*), menimbang-nimbang terhadap baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya
4. Kesesuaian (*trial*), sikap dimana subjek mulai mencoba melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang dikehendakannya
5. Beradaptasi (*adaptation*), dimana subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus (objek)

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga *skill* dan *knowledge* berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

## Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah :

1. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan nilai atau standart tertentu dari organisasi. (Sumber: Khaerul, 2010:189). Indikator dari variabel ini adalah kondisi kerja, pengawasan, kerjasama, keamanan dan kesempatan (sumber khaerul, 2010:184).
2. *Skill* adalah keahlian tehnik khusus untuk melaksanakan sesuatu. Keahlian ini diperoleh dari kombinasi pendidikan dan pengalaman (Sumber: Manullang, 2013:14). Indikator dari variabel ini adalah *technical* (teknis), *interpersonal* (interpersonal), *conceptual* (konsep), *analytic* (menganalisa) dan *communication* (berkomunikasi) (Sumber: Manullang, 2013:14).
3. *Knowledge* adalah segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan beberapa hal yang merupakan domain yang sangat pen-ting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*over beheviour*) (Sumber: Alwi, 2013:78). Indikator dari variabel ini adalah umur, pengalaman, pendidikan, informasi dan lingkungan (Sumber: Alwi, 2013:80).

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Virajaya Putra Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus Tahun 2020. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melalui penyebaran koesioner, *file research*, observasi dan wawancara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang Kabupaten Kampar yang pada Tahun 2019 berjumlah 94 orang karyawan dan seluruh karyawan dijadikan sampel sehingga teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus jenuh. Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan model persamaan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan: Y= Kinerja karyawan,  $\alpha$ = Konstanta,  $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi,  $X_1$ = *skill*,  $X_2$ = *Knowledge* dan  $\varepsilon$ = *Error term*. Selanjutnya pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t dengan alpha 5%.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 29,027 + 0,228 X_1 + 0,221 X_2$$

Dari persamaan diatas, diketahui nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 29,027. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan *skill* tidak ada ( $X_1=0$ ) dan *knowledge* tidak ada ( $X_2=0$ ), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Virajaya Putra Tambang masih ada sebesar 29,027 satuan. Koefisien regresi variabel *skill* ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,228. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan *skill* ( $X_1$ ) dalam perusahaan meningkat sebesar 1% sementara *knowledge* konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 228% dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel *knowledge* ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,221. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan *knowledge* ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1% sementara *skill* konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 221%, dan begitu juga sebaliknya. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 2

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)**

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 520,626            | 2  | 260,313     | 27,297 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 867,810            | 91 | 9,536       |        |                   |
|       | Total      | 1388,436           | 93 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Knowledge*, *Skill*

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 2 dapat dilihat nilai F-hitung sebesar 27,297 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *skill* dan *knowledge* terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang, karena nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu  $27,297 > 2,037$  atau signifikansi lebih rendah dari nilai alpha yaitu  $0,000 < 0,050$ . Dengan demikian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 3

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

| No | Variabel                   | t-hitung | t-tabel | Sig   | $\alpha=5\%$ | Ket        |
|----|----------------------------|----------|---------|-------|--------------|------------|
| 1  | <i>Skill</i> ( $X_1$ )     | 2,055    | 1,971   | 0,043 | 0,050        | Signifikan |
| 2  | <i>Knowledge</i> ( $X_2$ ) | 2,019    | 1,971   | 0,047 | 0,050        | Signifikan |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 3 diketahui nilai t-hitung variabel *skill* ( $X_1$ ) sebesar 2,055 dengan nilai signifikansi sebesar 0.043. Sementara t-tabel pada  $n = 94$  dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,971. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikansi variabel *skill* lebih rendah dari nilai alpha yaitu  $0,043 < 0,050$  atau t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu  $2,050 > 1,971$ .

Nilai t-hitung variabel *knowledge* ( $X_2$ ) sebesar 2,019 dengan nilai signifikansi sebesar 0.047. Sementara t-tabel pada  $n = 94$  dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,971. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *knowledge* terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikansi variabel *knowledge* lebih rendah dari nilai alpha yaitu  $0,047 < 0,050$  atau t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu  $2,019 > 1,971$ . Selanjutnya, dari hasil pengolahan data tersebut, dapat dilihat bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang adalah variabel *skill* karena variabel tersebut memiliki koefisien regresi lebih besar. Hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 4

**Tabel 4. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,796 <sup>a</sup> | ,633     | ,619              | 1,760                      |

a. Predictors: (Constant), *Knowledge*, *Skill*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 4, diketahui bahwa nilai *koefisien* (R) diperoleh sebesar 0,796, hal ini memberi arti bahwa antara variabel *skill* dan *knowledge* keeratan hubungannya adalah kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang karena berada pada *interval koefisien* antara 0,600-0,799. Selanjutnya kontribusi variabel *skill* dan *knowledge* terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar  $0,633 \times 100\% = 63,3\%$ , hal ini memberi arti bahwa variasi kinerja karyawan sebesar 63,3% ditentukan oleh variabel *skill* dan *knowledge*, sedangkan sisanya sebesar 36,7% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dari hasil penelitian sebelumnya, diketahui bahwa berdasarkan hasil uji secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *skill* dan *knowledge* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang. Selanjutnya, berdasarkan uji koefisien korelasi diketahui bahwa keeratan hubungan variabel *skill* dan *knowledge* terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang adalah sangat kuat, sedangkan kontribusi variabel *skill* dan *knowledge* terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar 36,7% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kasmir (2016:89), kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan nilai dan standart tertentu dalam perusahaan. Kinerja karyawan dikombinasikan berdasarkan kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh karyawan. Kinerja karyawan akan menentukan kemajuan suatu perusahaan sehingga seorang pimpinan dituntut untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya tingkat kinerja yang maksimal dari karyawan itu sendiri. Menyadari begitu pentingnya hubungan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yaitu memperoleh *profitabilitas* yang maksimal. Untuk itu, maka kinerja karyawan akan bisa ditingkatkan melalui beberapa faktor diantaranya dengan memberikan kompensasi, motivasi maupun meningkatkan kompetensi karyawan melalui peningkatan *skill*, *knowledge*, *ability*, *attitude* dan lain sebagainya.

Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunita Lidya Kandow dkk (2016), yang menyimpulkan bahwa variabel *knowledge*, *management skill* dan *attitude* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Lintas Jaya di Manado). Hal yang sama juga diteliti oleh Novita Putri Untari dkk (2018), yang menyimpulkan bahwa variabel *attitude*, *knowledge*, dan *skill* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Buana Kencana Yogyakarta).

Berdasarkan uji secara parsial terhadap variabel *skill* (X<sub>1</sub>) menunjukkan bahwa variabel *skill* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang. Hasil ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Waluyo (2013:89) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan hasil kerja yang optimal maka karyawan harus memiliki *skill* dalam pekerjaan yang dilaksanakannya, *skill* menjadi perwujudan dari minat atau bakat yang dimiliki oleh seorang karyawan, dengan *skill* yang dimilikinya maka akan memungkinkan karyawan tersebut dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki karyawan dapat diperoleh dari pelatihan dan pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan, salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal, karyawan harus memiliki *skill* terhadap pekerjaannya karena dengan mempunyai *skill* (terampil) maka karyawan tersebut akan memperlihatkan tingkat kemandiriannya dalam bekerja, handal menyelesaikan pekerjaan dan profesional (ahli) pada bidang yang ditekuni sesuai dengan pelatihan yang dihasilkan dari karyawan serta akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.

Selanjutnya menurut Karyoto (2016:45), *skill* merujuk ke suatu kapasitas karyawan untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan penilaian ini akan di lakukan. *Skill* menunjukkan seberapa besar kapasitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan.

Jadi dengan *skill* kerja, maka karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. *Skill* karyawan tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Adapun bagian *skill* terdiri atas kemampuan menggunakan alat yaitu kemampuan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan sehingga membentuk sikap kerja dari karyawan agar bisa mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana yang sudah tersedia, kemampuan menganalisis adalah kemampuan karyawan dalam suatu pekerjaan dan menyusun urutan pekerjaan agar sesuai dengan yang diharapkan pimpinan perusahaan, kecepatan mengerjakan tugas adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan seefektif dan seefisien mungkin sehingga hasil pekerjaan karyawan bisa tepat sasaran dan selesai pada waktunya, kemampuan membaca situasi yaitu karyawan harus mampu membaca situasi dan kondisi didalam perusahaan baik secara internal maupun eksternal perusahaan serta keserasian adalah salah satu kesamaan bentuk dan ukuran yang telah ditentukan yang harus disesuaikan karyawan dalam bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan pihak perusahaan

Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yunita Lidya Kandow dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa variabel *skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Lintas Jaya di Manado). Hal yang sama juga diteliti oleh Novita Putri Untari dkk (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel *skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Buana Kencana Yogyakarta).

Berdasarkan uji secara parsial terhadap variabel *knowledge* ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa variabel *knowledge* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang. Hasil ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Notoadmodjo, (2014:97) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan mampu ditingkatkan melalui peningkatan *knowledge* yang dimiliki karyawan terhadap bidang pekerjaannya. *Knowledge* dibentuk dari rasa ingin tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui pancaindra manusia yakni indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga karena *knowledge* sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang, Tingkat *knowledge* tersebut dibagi menjadi enam tingkatan yaitu tahu (*know*), yang diartikan sebagai mengingat materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam *knowledge* ini adalah mengingat kembali (*recall*) sesuatu yang spesifik dan seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima, memahami (*comprehension*), yang diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat mengintegrasikan materi tersebut secara benar, aplikasi (*aplication*), yang diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi real (sebenarnya), analisis (*analysis*), yang diartikan sebagai kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek kedalam komponen-komponen tetapi masih didalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya satu sama lain, sintesis (*synthesis*), yang diartikan sebagai kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu bentuk kemampuan menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang baru serta evaluasi (*evaluation*), yang diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan penilaian terhadap bidang pekerjaan.

Selanjutnya Hamali (2017:120) menyatakan bahwa *knowledge* karyawan diperoleh dari sebuah informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengaruh jangka pendek (*Immediate impact*) sehingga menghasilkan perubahan atau meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) seseorang. Majunya teknologi akan tersedia bermacam-macam media massa yang dapat mempengaruhi pengetahuan (*knowledge*) masyarakat tentang sebuah inovasi baru. Sebagai sarana komunikasi dengan berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, penyuluhan dan lain-lain mempunyai pengaruh besar untuk membentuk opini dan kepercayaan seseorang. Adanya informasi memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya pengetahuan (*knowledge*) terhadap hal tersebut. Kinerja karyawan mampu ditingkatkan dengan menambah *knowledge* yang dimiliki karyawan itu sendiri. *Knowledge* seorang karyawan tentang suatu pekerjaan mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif dimana kedua aspek inilah yang menentukan sikap seorang karyawan dalam bekerja. Semakin banyak aspek positif dari pekerjaan yang diketahui maka akan menimbulkan sikap yang semakin baik terhadap pekerjaan tersebut.

Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yusqi Mahfud (2016) yang menyimpulkan bahwa variabel *knowledge* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. ABC Kabupaten Banjarnegara). Hal yang sama juga diteliti oleh Wahyu Adi



Putra dkk (2014) yang menyimpulkan bahwa variabel *knowledge* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Nilam Sari Kota Batam).

#### D. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, variabel *skill* dan *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial, variabel *skill* lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang, dengan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang adalah variabel *skill* karena variabel tersebut memiliki koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan variabel *knowledge*.
3. Kontribusi variabel *bebas* terhadap variabel terikat adalah sebesar 63,3%, sedangkan sisanya sebesar 36,7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafrudin, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkualitas*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Donni J, Priansa 2016, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2016, *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf, 2017, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Khaerul, Umam, 2010, *Prilaku Organisasi*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Manullang, Laurence A, 2013, *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mira Yona, 2018, *Pengaruh Kesempatan Kerja, Keahlian (Skill) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. OSI Electronics Batam*, Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam, Vol.5, No. 1, ISSN: 2252-5672.
- Novita Putri Untari dkk, 2018, *Analisis Attitude, Knowledge dan Skill Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Buana Kencana Yogyakarta)*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol.7, No.1, ISSN: 2615-1316.
- Prasetyo, Muhammad, 2017, *Aplikasi Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Bisnis*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Serdamayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Munandar Maju, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Perdana Media, Bandung.
- Wahyu Adi Putra dkk, 2014, *Pengaruh Employee Knowledge, Skill dan Ability (KSA) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nilam Sari Kota Batam)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.8, No.1, ISSN: 9889-9855.
- Waluyo, Minto, 2013, *Manajemen Psikologi Industri*, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Wilson, Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Bandung.
- Wirawan, 2015, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Yunita Lidya Kadow dkk, 2016, *Pengaruh KnowledgeManagement Skill dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Lintas Jaya di Manado)*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol.16, No.1, ISSN: 9887-9888.

Yusqi Mahfud, 2016, *Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. ABC Kabupaten Banjarnegara)*, Jurnal Manajemen Akuntansi, Vol.12, No.1, ISSN:1907-426X