

Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi

Wilda Sanara, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan

Universitas Muhammadiyah Palopo

Correspondence email: Wildasanara20010@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan riset guna mengetahui dampak pengetahuan dan keterampilan secara parsial dan simultan pada kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Jenis riset yang dipakai yaitu riset kuantitatif. Populasi riset ini yaitu semua karyawan tetap PT. Bumi Mineral Sulawesi sebanyak 525 orang. Metode perolehan sampel dengan memakai formula Slovin sebanyak 84 responden. Teknik analisa data yang dipakai yaitu regresi linier berganda. Temuan riset menyatakan kalau pengetahuan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi secara parsial. Sedangkan keterampilan kerja tak memberikan dampak pada kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi secara parsial. Pengetahuan dan keterampilan mempunyai dampak positif serta sig pada kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi secara bersamaan, dengan besar pengaruh 34,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak ada pada riset ini sebesar 65,7 %.

Kata kunci : keterampilan, kinerja karyawan, dan pengetahuan.

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the partial and simultaneous impact of knowledge and skills on the performance of employees of PT. Sulawesi Mineral Earth. The type of research used is quantitative research. The population of this research is all permanent employees of PT. Sulawesi Mineral Earth as many as 525 people. The sample acquisition method uses the Slovin formula as many as 84 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression. Research findings state that knowledge has a positive and significant impact on employee performance at PT. Sulawesi Mineral Earth partially. While work skills do not have an impact on the performance of employees of PT. Sulawesi Mineral Earth partially. Knowledge and skills have a positive and significant impact on the performance of employees of PT. Sulawesi Mineral Earth simultaneously, with a large influence of 34.3%, while the rest is influenced by variables that do not exist in this research of 65.7%.

Keywords : skills, employee performance, and knowledge

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada hal ini, kompetensi dan kapabilitas SDM organisasi sangat penting untuk keberhasilannya. Kinerja sebuah perusahaan akan meningkat jika memiliki sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Organisasi yang maju yaitu organisasi yang mempunyai kinerja yang baik, jadi penting bagi perusahaan mana pun untuk meningkatkan sumber daya manusianya agar kinerja yang dihasilkan juga meningkat (Alias & Serang, 2018). Perkembangan pengetahuan tentang bagaimana menggunakan SDM tersebut untuk menggapai keadaan ideal didorong dengan tumbuhnya kepercayaan terhadap peran karyawan sebagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Memanfaatkan sumber daya manusia dapat dilihat sebagai proses merekrut pekerja, mengembangkan mereka, membayar mereka secara adil, mengintegrasikan pekerja, dan mempertahankan mereka pada staf sampai pekerjaan ditemukan. Proses ini hanya dapat dicapai dengan sukses ketika para pekerja secara aktif berpartisipasi dalam tugas-tugas mereka. target bagus tinggi; pengetahuan mengenai pekerjaan. Mengingat pentingnya peran proaktif sumber daya manusia, manajemen harus mengawasi sumber daya manusia untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi organisasi (Padang & Sihombing, 2020).

Pada hakekatnya, pengetahuan merupakan faktor yang turut mempengaruhi apakah seorang pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi. Kemampuan untuk memahami, memahami, menyelesaikan, dan menghargai tugas/pekerjaan menunjukkan bakat kognitif karyawan. Maka dari itu, pengetahuan karyawan bisa diperoleh dari pendidikan formal dan informal serta

pengalaman. Pengetahuan, teori, penalaran, kesadaran umum, kemampuan analitis, dan dasar-dasar pengembangan karakter dan kepribadian adalah karunia pendidikan (Suhartini, 2015). Keterampilan adalah kemampuan guna memanfaatkan nalar, pemikiran, konsep, dan kreativitas untuk melakukan, memodifikasi, atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna untuk menghasilkan nilai dari pekerjaan, yang mana keterampilan sangat berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan praktek akan mempertajam kemampuan tersebut, memungkinkan individu untuk menjadi ahli dalam bidang tertentu (Lengkong et al., 2019). Riset ini dilaksanakan di PT. Bumi Mineral Sulawesi di Kabupaten Luwu, Kecamatan, Bua Sulawesi Selatan dengan produk akhir adalah feronikel. Riset ini bertujuan maksud guna membedah dampak pengetahuan dan keahlian karyawan secara simultan dan sekuensial pada produktivitasnya di PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Kajian Literatur Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki banyak arti, tergantung pada konteksnya, dan dapat mengacu pada keluaran perusahaan (termasuk produksi, pemasaran, dan keuangan) atau keluaran orang-orangnya. Masyarakat umum sering mengacaukan produktivitas dan kinerja. Istilah produktivitas berasal dari kata produk, yang mengacu pada barang atau jasa yang telah selesai. Rasio output/input adalah produk dari proses manufaktur. Produktivitas organisasi diukur dengan membandingkan output dengan input. Sumber daya, seperti uang, waktu, penelitian, dan teknologi, juga dianggap sebagai masukan (Alias & Serang, 2018). Indikator yang dipakai untuk mengukur Kinerja yaitu; 1) Meningkatkan target pekerjaan 2) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 3) Menciptakan inovasi 4) Menciptakan kreativitas 5) Meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Pengetahuan

Pengetahuan adalah elemen penting dari keterampilan yang mudah diakses dan dikenali. Seorang individu dengan pengetahuan mungkin tidak dapat memanfaatkannya. Perusahaan harus mampu membangun pengetahuan mereka sendiri agar memiliki kekuatan internal yang menantang untuk ditiru dan bersaing oleh bisnis pesaing dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Dengan demikian, bisnis selalu dapat mengembangkan keunggulan kompetitif melalui inovasi berbasis pengetahuan (Alias & Serang, 2018). Pengetahuan adalah terdapatnya tambahan detail pada apa yang sudah diketahui orang dari melihat objek (Notoatmodjo, 2012). Menurut Edy Sutrisno (2014), pengetahuan dalam ranah kognitif adalah kesadaran. Misalnya, seorang pekerja ahli dalam mempelajari identifikasi dan dapat melakukannya secara efektif sesuai dengan persyaratan bisnis (Sutrisno, 2014). Menurut Bagia (2015), pengetahuan adalah informasi yang relevan bagi seseorang yang bekerja dalam bidang studi tertentu (Bagia, 2015). Sementara itu, pengetahuan didefinisikan oleh Rivai dan Sagala (2011) sebagai informasi yang dimiliki atau dimiliki seseorang dalam suatu domain (Veithzal, 2007).

Keterampilan

Tingkat keterampilan karyawan atau pegawai itu sendiri merupakan salah satu aspek penunjang dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau lebih. Lian mendefinisikan keterampilan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu (Arcynthia, 2013). Keterampilan adalah komponen manajemen pengetahuan, yang menurut Bateman dan Snell (2012: 10) adalah kumpulan prosedur yang difokuskan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan sumber data intelektual organisasi untuk sepenuhnya memanfaatkan kecerdasan karyawannya (Thomas S & Scoot A, 2012). Keterampilan kerja adalah pengetahuan atau kompetensi yang hanya dibutuhkan di tempat kerja. Irianto (2010:76) menyatakan bahwa keterampilan tidak hanya terikat pada kecakapan seseorang dalam tugas-tugas aktual (Irianto, 2010). Makna keterampilan juga dapat diterapkan pada kemampuan mental, fisik, motorik, perseptual, dan bahkan sosial seseorang.

METODE

Jenis riset yang dipakai pada riset ini ialah riset kuantitatif, riset ini bermaksud guna memperluas dan memanfaatkan model-model matematis, dan hipotesis yang berhubungan dengan sebuah peristiwa. Sebanyak 525 orang yang merupakan karyawan di PT Bumi Mineral Sulawesi menjadi populasi pada riset ini. Teknik pengambilan sampel riset dilaksanakan secara *simple random sampling* yang mana sampel dipilih secara acak dari seluruh populasi, tanpa mempertimbangkan

karakteristik demografis atau sosial. Sementara besarnya sampel pada riset ini ditetapkan dengan rumus slovin yaitu sebesar 84 responden.

Jenis data riset yaitu data primer, yang merupakan tanggapan dari angket yang disebarakan kepada semua responden. Kuesioner yang dipakai pada riset ini dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang topik yang sedang diteliti.

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Uji normalitas dipakai untuk memeriksa apakah data pada riset ini terdistribusi secara normal (Santoso, 2000). Hasil uji normalitas riset ini disajikan berikut ini.

Uji Heteroskedastisitas. Tujuan dari pengujian ini dilaksanakan guna mengamati apakah ada perbedaan yang signifikan antara variabel residual dari masing-masing pengamatan dalam model regresi (Sujianto, 2009).

Uji Multikolinearitas. Jika variabel independen dalam model regresi berkorelasi tinggi atau berkorelasi sempurna, maka uji multikolinearitas akan memberikan hasil yang benar (Sugiyono, 2018).

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini dipakai dengan tujuan guna menganalisis dampak pengetahuan dan keterampilan pada kinerja karyawan, rumus regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + .. + e$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dipakai pada riset ini ialah uji t (secara Parsial).

1. Uji t (Uji parsial). Dengan variabel independen lain yang dianggap konstan, uji t-statistik bisa dilaksanakan guna mengidentifikasi dampak variabel bebas (individu) pada variabel terikat (Ghazali, 2013)
2. Uji F (Uji simultan). Tujuan uji-F adalah guna menganalisis dampak simultan beberapa variabel bebas pada variabel terikat (Ghazali, 2013).
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2). Untuk menentukan sejauh mana kemampuan model dalam mempresentasikan variasi variabel dependennya sering dilakukan melalui uji koefisien determinasi (Sugiyono, 2018).

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58854488
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.070
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa uji normalitas menghasilkan tingkat signifikansi $0,200 > 0,05$. Pengujian penelitian ini menyatakan kalau data berdistribusi normal. Sedangkan Tabel 2 hasil uji dengan memakai uji Glejser maka nilai sig. pada masing-masing variabel mempunyai poin sig $> 0,05$. Oleh karena itu, tidak ada bukti heteroskedastisitas. Tabel 3 hasil uji multikolonieritas tersebut maka nilai *tolerance* semua variabel bebas tersebut sebesar 10% dan nilai VIF hitung dari kedua variabel yaitu < 10 . Maka dari itu, bisa diringkas kalau dalam riset antara variabel bebas tak terjadi

multikolinieritas. Tabel 3 juga menjelaskan persamaan model penelitian, yaitu: $Y = 8.422 + 0,645 X_1 + 0,006 X_2$.

Persamaan regresi linier berganda tersebut bisa diinterpretasikan yaitu:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8.422 dapat dijelaskan apabila pengetahuan dan keterampilan bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 8.422.
2. Nilai koefisien regresi untuk pengetahuan sebesar 0,645, artinya setiap terjadi kenaikan pengetahuan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,645.
3. Nilai koefisien regresi keterampilan sebesar 0,006, artinya, setiap terjadi perubahan keterampilan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,006.

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.886	2.217		-.850	.398
Pengetahuan	-.001	.067	-.002	-.020	.984
Keterampilan	.126	.078	.181	1.606	.112
n					

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.42	3.383		2.490	.015		
2 Pengetahuan	.645	.103	.585	6.294	.000	.939	1.065
2 Keterampilan	.006	.120	.004	.047	.962	.939	1.065
n							

Sumber: data olahan

Tabel 3 juga dipakai untuk mengidentifikasi dampak pengetahuan dan keterampilan pada kinerja karyawan secara parsial. Dengan demikian, temuan uji t berikut dalam penelitian ini diturunkan dari Tabel 4.

1. “Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengetahuan ada di PT Bumi Mineral Sulawesi, dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $6,294 > 1,989$, dan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$. Sulawesi memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap produktivitas para pekerjanya.
2. Temuan tes menunjukkan bahwa tingkat keterampilan karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara keterampilan dengan kinerja pada PT Bumi Mineral Sulawesi yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,047 < 1,989$ dan nilai $sig\ 0,962 > 0,05$ ”.

Tabel 4
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.444	2	54.722	21.163	.000 ^b
	Residual	209.448	81	2.586		
	Total	318.893	83			

Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan bahwa F-hitung sebesar 21.163 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3.11 dan tingkat $sig\ 0,000 < 0,050$, artinya pengetahuan dan keterampilan secara bersamaan berdampak positif dan signifikan pada Kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Sedangkan Tabel 5 nilai koefisien R-squared sebesar 0,343 dapat dilihat pada tabel. Dengan kata lain, model tersebut hanya dapat menjelaskan 33,4% dari varian kinerja karyawan; sisanya dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti pendidikan dan pengalaman yang tidak disertakan dalam analisis.

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.343	.327	1.608

Sumber: data olahan

Pengetahuan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Bumi Mineral Sulawesi yang ditunjukkan dengan pengujian beberapa hipotesis; hal ini memiliki implikasi penting bagi kepemimpinan perusahaan, yang harus memperhatikan apakah investasi mereka dalam pendidikan karyawan memberikan hasil yang diinginkan atau tidak. memiliki, rasa kesejahteraan karyawan meningkat, dan ketika pekerja memaksimalkan keuntungannya, produktivitas meningkat. Temuan Nomisari (2020) bahwa kapasitas kerja tak berdampak signifikan pada kinerja karyawan menguatkan hasil investigasi saat ini (Padang & Sihombing, 2020).

Menurut temuan studi tersebut, keterampilan kerja karyawan tidak berpengaruh pada kinerja mereka di PT Bumi Mineral Sulawesi. Ini menyiratkan bahwa temuan penelitian tidak berlaku untuk sejauh mana kinerja karyawan meningkat atau menurun. Pekerja berketerampilan tinggi tidak mengungguli mereka yang memiliki tingkat keahlian lebih rendah, dan sebaliknya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pekerja yang sangat terampil cenderung menempatkan kepentingan yang tidak masuk akal pada pekerjaan mereka, terlepas dari fakta kalau tak terdapat jaminan bahwa mereka akan bekerja lebih baik hanya karena mereka sangat kompeten. Penelitian Lengkong (2019) mendukung kesimpulan tersebut dengan menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak berdampak besar terhadap kinerja pekerja (Lengkong et al., 2019). Pengaruh positif dan signifikan variabel pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai terlihat dari koefisien regresinya. Pada 21,163 derajat Fahrenheit, dampak ini menjadi terlihat. Berdasarkan data pada Tabel 3.11 dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai PT Bumi Mineral Sulawesi dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan pegawai dan tingkat keterampilan kerja pegawai. Keberhasilan personel PT Bumi Mineral Sulawesi sangat berkorelasi dengan tingkat pendidikan dan keahlian mereka.

SIMPULAN

Sesuai dengan temuan riset dan pembahasan tersebut alhasil kesimpulan riset ini adalah:

1. Pengetahuan kerja berdampak positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi
2. Keterampilan kerja tidak berdampak signifikan secara parsial pada kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi
3. Pengetahuan dan Keterampilan berdampak positif dan signifikan secara simultan pada kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, dengan besar pengaruh 34,3%, sementara selebihnya 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar riset ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, A., & Serang, S. 2018. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82–97. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v1i1.87>
- Arcynthia, L. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Bagia, I. W. 2015. *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Ghazali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21*. BP Universitas Diponegoro.
- Irianto, A. 2010. Panduan Pengembangan Organisasi. *Yogyakarta: Penerbit Andi*.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. 2019. Kinerja karyawan di PT. Tri Mustika

- Cocominaesa (Minahasa Selatan). 7(1), 281–290.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Reka Cipta.
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. 2020. Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20, 151–162.
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan Spss Statistika Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini, Y. 2015. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika*, 12(2), 660–673.
- Sujianto, A. E. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Prestasi Pustaka Publisher.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Thomas S, B., & Scoot A, S. 2012. *Manajemen: Kepemimpinan dan Kalaborasi Dunia yang Kompetitif*. Salemba Empat.
- Veithzal, V. R. dan A. P. 2007. *Credit Management Handbook : Teori, Konsep, Prosedur, dan Aplikasi Panduan Praktis Mahasiswa, Bankir, dan Nasabah*. PT Raja Grafindo Persada.