

**PENGARUH KNOWLEDGE, SKILL DAN
ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV DEWA GUPTA**

Nur Saadah

Universitas 17 Agustustus 1945 Surabaya, nursaadah0109@gmail.com

Awin Mulyati

Universitas 17 Agustustus 1945 Surabaya, awin@untag-sby.ac.id

Ute Ch. Nasution

Universitas 17 Agustustus 1945 Surabaya, ute@untag-sby.ac.id

Abstract

In the current 4.0 era, various aspects of life have changed and developed rapidly as well as companies that continue to evolve due to changes in terms of technology use, demand, needs and various other aspects. A company can function effectively and efficiently thanks to the support of its human resources, one of which is the competence factor. If an employee's performance is good, for example, and his work is successful to a high level, then the employee's performance is also good. This study used causal associative research using a quantitative approach. The variables in this study are the variables of Knowledge, Skill, Attitude towards Employee Performance of CV Dewa Gupta Sidoarjo. By using the population of all employees of CV Dewa Gupta Sidoarjo totaling 55 people and determining the sample using saturated samples. Data was collected from respondents using questionnaires by giving directly to respondents. Then the data analysis method used is multiple linear regression and processed using the SPSS statistical program version 26. Based on the determination test (R^2), where the R^2 result is 0.738, this shows that the variables Knowledge, Skill, and Attitude affect 73.8% of the Employee Performance variable. The variables of Knowledge, Skill, and Attitude simultaneously (together) affect CV Employee Performance according to the results of the F test. By Dewa Gupta Sidoarjo, companies should consistently develop knowledge related to the work of their employees so that knowledge and information related to their work can be conveyed optimally, companies should consistently learn new skills or work methods for their staff, and also companies should to change the behavior of its employees towards colleagues.

Keywords: Knowledge, Skill, Attitude, Employee Performance

Abstrak

Di era 4.0 terkini, berbagai aspek kehidupan mengalami perubahan dan berkembang secara pesat demikian pula halnya dengan perusahaan yang terus berevolusi karena adanya perubahan dari segi penggunaan teknologi, permintaan, kebutuhan dan berbagai aspek lainnya. Suatu perusahaan dapat berfungsi secara efektif dan efisien berkat dukungan sumber daya manusianya, salah satunya ialah faktor kompetensi. Jika kinerja seorang karyawan baik, misalnya, dan pekerjaannya berhasil sampai tingkat yang tinggi, maka kinerja karyawan tersebut juga baik. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel Knowledge, Skill, Attitude terhadap Kinerja Karyawan CV Dewa Gupta Sidoarjo. Dengan menggunakan populasi semua karyawan CV Dewa Gupta Sidoarjo yang berjumlah 55 orang dan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner dengan cara diberikan langsung kepada responden. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diolah menggunakan program statistik SPSS versi 26. Didasarkan pada uji determinasi (R^2), dimana hasil R^2 sejumlah 0,738, hal ini menampakkan bahwasanya variabel Knowledge, Skill, dan Attitude berpengaruh sejumlah 73,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan. Variabel Knowledge, Skill, dan Attitude secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV menurut hasil uji F. Oleh Dewa Gupta Sidoarjo, sebaiknya perusahaan supaya konsisten memperkembangkan pengetahuan terkait pekerjaan para pegawainya sehingga pengetahuan serta informasi terkait pekerjaannya bisa tersampaikan dengan optimal, sebaiknya perusahaan untuk konsisten mempelajari keterampilan ataupun metode kerja baru untuk staff mereka, dan juga sebaiknya perusahaan untuk mengubah perilaku karyawannya terhadap rekan kerja.

Kata Kunci: Knowledge, Skill, Attitude, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Di era 4.0 terkini, berbagai aspek kehidupan mengalami perubahan dan berkembang secara pesat demikian pula halnya dengan perusahaan yang terus berevolusi karena adanya perubahan dari segi penggunaan teknologi, permintaan, kebutuhan dan berbagai aspek lainnya. Dalam menghadapi perubahan maka perusahaan-perusahaan dituntut berkemampuan dan kesiapan untuk menghadapi segala perubahan yang terjadi, kondisi ini perlu dilakukan agar perusahaan mampu terus bertahan dalam melangsungkan kehidupannya. Pengelolaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan iklim perusahaan yang lebih kejam. Sumber daya manusia memainkan peran utama guna mendorong bisnis beroperasi lebih baik. Bisa diamati bagaimana menjadi bencana bagi sebuah bisnis untuk berteknologi mutakhir jika sumber daya manusianya tidak mencukupi dan tidak dapat menjalankannya.

Semua aktivitas perusahaan secara strategis dipengaruhi oleh sumber daya manusia, yang menentukan orientasi kebijakan organisasi dan keberhasilan merealisasi harapan. Sumber daya manusia meliputi keterampilan kognitif serta motorik setiap individu. Elemen individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan situasional hanyalah beberapa variabel yang mampu memengaruhi seberapa baik fungsi sumber daya manusia (Nurannisa, 2020). Variabel individu meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap serta kemampuan yang dimiliki merupakan komponen pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Perusahaan wajib memahami betapa utamanya menerapkan dan mengelola karyawan mereka sebagai aset organisasi. Jika kinerja staf mampu ditingkatkan, tujuan organisasi pasti akan tercapai.

Pengetahuan ialah kombinasi dari pengalaman yang dimiliki seseorang dengan mata pelajaran dan pengetahuan yang mereka peroleh melalui pendidikan mereka. Ketika kondisi subjek diamati, diperiksa, dan dipelajari, informasi dan fakta yang dihasilkan menjadi sesuatu yang disimpan dalam pikiran seseorang dan diterapkan sebagai sumber pemecahan masalah di masa depan. Perolehan informasi seseorang terjadi melalui beberapa tahapan, dimulai dengan persepsi, pembelajaran, komunikasi, asosiasi, dan diakhiri dengan pembangkitan pemikiran terkait topik yang sedang mereka geluti (Yusup 2019). Gibson, dkk. (2009:10) menyatakan Ilmu dalam (Yusup 2019) pengetahuan ialah kualitas alami atau dipelajari yang memungkinkan seseorang demi menyelesaikan tugasnya. Pengetahuan mencerminkan kapasitas seseorang dalam menjalankan tugasnya ataupun tanggung jawabnya. Kompetensi pegawai saat menjalankan tanggung jawabnya merupakan indikasi dari pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Meskipun bertingkat motivasi yang tinggi, tidak setiap karyawan berketerampilan yang diperlukan guna bekerja dengan baik. Menurut Yusup (2019), pengetahuan ialah pemanfaatan informasi dan data yang efektif dikombinasikan dengan potensi kemampuan, kompetensi, ide, intuisi, komitmen, dan motivasi dari orang-orang yang terlibat. Hal ini sinkron dengan Kusumadmo (2013: 22). Menurut Widjaja, Melinda, dan Yuliana (2014) dan Surya, Astuti, dan Susilo (2014), pengetahuan yakni informasi terstruktur aktual yang dimiliki dan diterapkan karyawan demi pemenuhan kewajibannya dan tanggung jawabnya disesuaikan akan bidang pekerjaannya.[1]

Keterampilan, seperti yang didefinisikan oleh Lian (2013) dalam Kandou, Lengkong, dan Sendow (2016), ialah bakat unik guna menjalankan satu kegiatan ataupun pekerjaan. Dunnett's disebutkan oleh Lian Arcynthia (2013) dalam Kandou, Lengkong, dan Sendow (2016) untuk informasi tambahan terkait bakat. Kapasitas dalam menjalankan serangkaian tugas, yang muncul dari pengulangan dan pengalaman, dikenal sebagai keterampilan. Kemampuan individu ditampakkan oleh seberapa baik mereka menyelesaikan tugas tertentu, seperti memanfaatkan mesin, berbicara secara efektif, atau menerapkan rencana bisnis. Keterampilan yakni kapasitas

dalam menjalankan tugas fisik dan mental, menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008) dalam Kandou, Lengkong, dan Sendow (2016). Sementara Murbijanto (2013) menyatakan bahwasanya keterampilan ialah kemampuan dalam menjalankan tugas fisik atau mental tertentu dalam Kandou, Lengkong, dan Sendow (2016). Pemikiran analitis dan konseptual ialah cerminan atas kemampuan kognitif atau bakat mental.

Gitosudarmo dan Sudita (2008) memaparkan bahwasanya sikap maupun perilaku kerja ialah sikap keteraturan pada perasaan serta gagasan individu dan juga kecenderungan dalam bertindak atas komponen lingkungan dalam (Kandou, Lengkong, dan Sendow 2016). Sikap seseorang mampu didefinisikan sebagai cara memposisikan ataupun membawa diri sendiri, serta cara merasakan, berpikir, dan berbuat, menurut Hornby (dalam Hakim, 2010) dalam Kandou, Lengkong, dan Sendow (2016). Menurut Hakim (2010) dalam Kandou, Lengkong, dan Sendow (2016), sikap ialah keadaan mentalitas secara kompleks yang meliputi keyakinan, perasaan, serta kecenderungan demi berlaku atas cara tersendiri. Klaim yang dibuat oleh Ramdhani (dikutip oleh Hakim, 2010) dalam Kandou, Lengkong, dan Sendow (2016) bahwasanya sikap ialah keadaan mentalitas dan neurologis yang didapati melalui pengalaman yang mendorong dan efektif memengaruhi respons individu terhadap seluruh objek dan keadaan bersangkutan semakin memperkuat pendapat tersebut. Sya'baniah, Saryono, dan Herlina (2019) menyatakan bahwasanya "Sikap ialah kecenderungan merespon secara positif ataupun negatif terhadap seseorang ataupun sesuatu di lingkungannya," menurut Schermerhon dkk dalam Wibowo (2013:50). Ketika kita mengucapkan suka ataupun tidaknya kita pada suatu atau individu, sikap akan terlihat. Karyawan yang antusias dengan pekerjaan mereka akan mencurahkan lebih banyak waktunya serta upaya demi atasan mereka. Sikap memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dalam situasi tertentu. Dengan kata lain, sikap seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, yang kemudian akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya visi dan tujuan organisasi.[2]

Apabila konsep kinerja dikorelasikan dengan kata benda "kinerja", maka pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh individu ataupun sekelompok orang pada satu organisasi disesuaikan oleh berbagai wewenang dan tanggungjawabnya dalam usaha merealisasikan tujuan tersebut dianggap merupakan pertunjukan. Perusahaan tidak melayani tujuan ilegal, melanggar hukum, atau melanggar moral dan etika (Mogot, Kojo, dan Lengkong 2019). Kinerja tergolong faktor yang penentuan suatu bisnis dikarenakan akan menentukan apakah akan berkembang atau stagnan. Karyawan menjadi komponen penting dari bisnis. Instansi pemerintah telah menetapkan kriteria kinerja bagi pegawainya. Sulit untuk mempraktekkan manajemen sumber daya manusia karena ada banyak problematika yang bisa muncul. Namun, sulit untuk merekrut staf yang kompeten; jika tenaga kerja tidak kompeten, maka akan mengakibatkan kerugian dalam hal waktu dan biaya, serta tingkat produktivitas, sebagai akibat persaingan yang semakin ketat di tempat kerja. Kinerja karyawan menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Salah satu dari banyaknya elemen yang berpengaruh pada efektivitas karyawan ialah pengetahuan. Pengetahuan ialah sumber daya utama yang berandil penting pada pencapaian keunggulan kompetitif yang berkesinambungan disebabkan berkecenderungan berharga, tidak umum, sulit dicontoh, dan sulit diganti. Pengetahuan yang dikelola secara benar mampu mendorong perusahaan bertahan. Dunia bisnis semakin kompetitif, sehingga bisnis harus mampu menghasilkan pengetahuan mereka sendiri agar berkekuatan internal yang tidak dapat dengan mudah ditiru ataupun dikalahkan oleh bisnis saingan. Perusahaan tidak hanya mampu mengandalkan pengetahuan yang mereka peroleh dari orang ataupun organisasi lainnya. Akibatnya, organisasi selalu dapat menerapkan inovasi yang dihasilkan Pengetahuan guna menerima keunggulan kompetitif. Menurut banyak penelitian, perilaku berbasiskan

pengetahuan akan berlangsung lebih lama dibanding perilaku yang tidak berbasis pengetahuan dikarenakan pengetahuan bisa diterapkan guna menjalankan tugas ataupun pekerjaan secara lebih efektif. Hal ini mampu mendorong pengembangan peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan untuk bisnis. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh keterampilan juga. Seberapa baik seseorang menjalankan tugas tertentu seperti memanfaatkan peralatan, berbicara dengan baik, atau menerapkan rencana bisnis mencerminkan tingkat keahlian mereka. Keterampilan yang baik di antara karyawan akan mempercepat pencapaian tujuan bisnis. Kinerja akan semakin baik semakin terampil tenaga kerjanya. Namun, karyawan yang tidak berketerampilan yang diperlukan akan berkinerja buruk. Salah satu faktor keberhasilan organisasi ialah sikap tenaga kerja. Ketika karyawan tidak bersikap yang baik, tidak peduli berapa banyak informasi dan keterampilan yang dikembangkan selama proses pembelajaran, itu tidak akan berguna karena organisasi juga harus memperhitungkan sikap karyawan. Menurut Kandou, Lengkong, dan Sendow (2016) dalam (Subagio, 2017), sikap ialah kecenderungan untuk bereaksi terhadap sesuatu secara konsisten guna mendukung atau menentangnya dengan berfokus pada item tertentu. Oleh karena itu, karyawan yang bersikap positif pada pekerjaannya juga akan bekerja dengan baik secara rasional; sebaliknya, mereka yang bersikap negatif akan berkinerja buruk. Akibatnya, ada banyak elemen yang perlu diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan, namun demi kepentingan penelitian ini, variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap diberi bobot lebih.

Suatu perusahaan dapat berfungsi secara efektif dan efisien berkat dukungan sumber daya manusianya, salah satunya ialah faktor kompetensi. Jika kinerja seorang karyawan baik, misalnya, dan pekerjaannya berhasil sampai tingkat yang tinggi, maka kinerja karyawan tersebut juga baik. Miskin itu rendah, sehingga karyawan itu sendiri dapat berfungsi sebagai ukuran apakah seorang karyawan berkinerja baik atau buruk. Penelitian terhadap faktor Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, dan Kinerja Karyawan diperlukan dengan melihat latar belakang serta fenomena yang telah dikemukakan tersebut. Oleh karena itu, peneliti berencana untuk menggunakan judul sebagai berikut: "PENGARUH KNOWLEDGE, SKILL DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV DEWA GUPTA"

Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.[3] Menurut Sugiyono penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dua variabel atau lebih. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel *Knowledge, Skill, Attitude* terhadap Kinerja Karyawan CV Dewa Gupta Sidoarjo.

Dengan menggunakan populasi semua karyawan CV Dewa Gupta Sidoarjo yang berjumlah 55 orang dan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner dengan cara diberikan langsung kepada responden. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diolah menggunakan program statistik SPSS versi 26.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas diterapkan guna pengukuran valid tidaknya satu kuesiner. Kriteria pengujian validitas supaya dikategorikan valid ialah r hitung $>$ r tabel.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

No. Item Pernyataan	Corrected Item	r Tabel	Keterangan
	Total Correlation		
Knowledge (X ₁)			
1	0,364	0,266	Valid

2	0,626	0,266	Valid
3	0,388	0,266	Valid
4	0,722	0,266	Valid
5	0,714	0,266	Valid
6	0,705	0,266	Valid
7	0,724	0,266	Valid
8	0,727	0,266	Valid
9	0,670	0,266	Valid
10	0,603	0,266	Valid
Skill (X ₂)			
1	0,761	0,266	Valid
2	0,802	0,266	Valid
3	0,790	0,266	Valid
Attitude (X ₃)			
1	0,812	0,266	Valid
2	0,779	0,266	Valid
3	0,753	0,266	Valid
4	0,773	0,266	Valid
5	0,571	0,266	Valid
6	0,663	0,266	Valid
7	0,590	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,626	0,266	Valid
2	0,708	0,266	Valid
3	0,746	0,266	Valid
4	0,721	0,266	Valid
5	0,806	0,266	Valid
6	0,796	0,266	Valid
7	0,721	0,266	Valid
8	0,619	0,266	Valid

Sumber : Data Primer (diolah dari spss) 2023

Menurut Tabel 4.3, bisa diamati bahwasanya guna masing-masing pernyataan pada setiap variable dikategorikan valid sebab nilai r hitung diamati dari *corrected item total correlation* > dibanding r tabel. Jadi semua item pertanyaan pada masing-masing variable bisa dimanfaatkan sebagai acuan pada penelitian berikutnya.

Uji Reabilitas

Kuesioner bisa dikategorikan reliabel apabila responden menjawab yang konsisten dari masa ke masa. Variable tersebut dapat dikategorikan reliabel apabila bernilai koefisien *cronbach's alpha* > 0,6. Berikut ialah hasil uji reabilitas dengan menerapkan SPSS:

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Angka Pemanding	Keterangan
Knowledge	0,829	0,600	Reliabel
Skill	0,683	0,600	Reliabel
Attitude	0,834	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,865	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah dari SPSS) 2023

Dari output pengujian reabilitas, diketahui bahwa variable X₁ memiliki nilai Alpha 0,829; variable X₂ memiliki nilai Alpha 0,683; variable X₃ memiliki nilai Alpha 0,834; dan variable Y memiliki nilai Alpha 0,865. Hal ini berarti setiap variabel *Knowledge*, *Attitude*, *Skill* dan *Kinerja*

Karyawan berkoefisien Alpha > 0,600 sehingga bisa dinyatakan pengukuran variabel yang diterapkan dalam penelitian ini yakni reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalis

Uji normalitas mengujikan data variabel bebas (X) serta data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atauun tidak normal. Berikut hasil uji normalitas menerapkan uji one-sample KolmogorovSmirnov test pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dalam Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58071890
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.049
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS 26,0 yang diolah oleh penulis, 2023

Menurut Tabel 3 uji normalitas menerapkan uji One-Sample Kologorov-Smirnov diperoleh nilai signifikan 0,200. Hal ini menampakkan bahwasanya disesuaikan asumsi nilai signifikansi > 0,05 maka bisa diambil simpulan dan dinyatakan bahwasanya data primer yang diterapkan pada penelitian terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolineraitas dengan menerapkan SPSS 22.0 bisa diamati pada Tabel 4.15 berikut ini.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	knowledge	.418	2.390
	Skill	.446	2.243
	attitude	.370	2.701
a. Dependent Variable: kinerja			

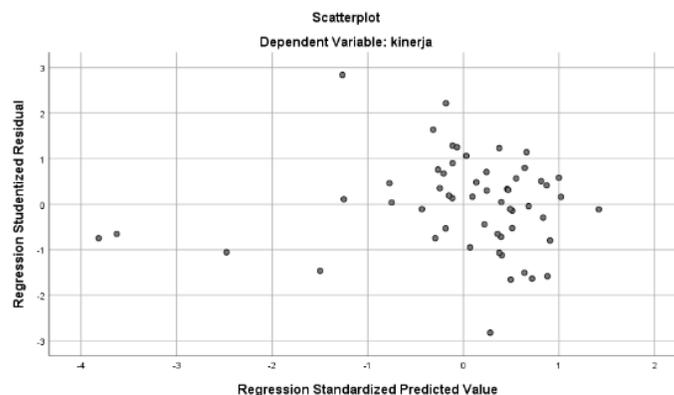
Sumber : Output SPSS 26,0 yang diolah oleh penulis,2023

Menurut tabel 4 hasil uji multikolinieritas, nilai *Tolerance* > 0,1 Variabel *Knowledge* (X_1) = 0,418, Variabel *Skill* (X_2) = 0,446 dan Variabel Penggunaan *Attitude* (X_3) = 0,370 sedangkan nilai VIF Variabel *Knowledge* (X_1) = 2.390 Variabel *Skill* (X_2) = 2.243 dan Variabel *Attitude* (X_3) = 2,701 lebih kecil dari 10,00, hingga bisa diambil simpulan bahwasanya tidak terjadi Multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang optimal ialah yang homoskedastisitas ataupun tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menerapkan SPSS 26.0 dengan cara uji Grafik Scatterplot pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 26,0 yang diolah oleh penulis,2023

Seperti yang ditampakkan pada grafik scatterplot di atas, titik-titik tidak berkelompok bersama melainkan menyebar secara acak. Ini menampakkan bahwasanya data memenuhi asumsi heteroskedastisitas tradisional ataupun tidak didapati masalah dengan heteroskedastisitas dalam data.

Uji Regresi Linear Berganda

Atas fokus guna menaksirkan dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel Kinerja Pegawai menurut variabel Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap, uji regresi pada hakekatnya mempelajari ketergantungan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dengan variabel bebas (Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap). Aplikasi SPSS 26.0 diterapkan guna mengolah data dengan menerapkan persamaan regresi linier berganda demi menilai dan mengujikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, terkhususnya guna faktor Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), dan Sikap (X_3). Tabel 4.16 berikut menampakkan hasil pengolahan data.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.420	3.040		.138	.891
	Knowledge	.404	.108	.415	3.742	.000

	Skill	.161	.284	.061	.569	.572
	Attitude	.497	.128	.457	3.882	.000
a. Dependent Variable: kinerja						

Sumber : Data primer SPSS 26.0 dioleh oleh penulis, 2023

Menurut Tabel 4.16, model persamaan regresi linear diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,420 + 0,404 X_1 + 0,161 X_2 + 0,497 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

X₁ = Knowledge

X₂ = Skill

X₃ = Attitude

Dari persamaan regresi tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut :

a = konstanta a sejumlah 0,420 mengartikan jika variabel *Knowledge*, *Skill*, dan *Attitude* nilainya 0 atau variabel X₁, X₂, dan X₃ tidak mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja Karyawan maka nilai variabel Kinerja Karyawan 0,420.

b1 = 0,404 menyatakan koefisien regresi *Knowledge* (X₁), Setiap *Knowledge* meningkat 1% sementara variabel yang lain dianggap tetap maka Kinerja Karyawan naik 0,404.

b2 = 0,161 menyatakan koefisien regresi *Skill* (X₂), Setiap peningkatan *Skill* 1% sementara variabel yang lain dianggap tetap maka Kinerja Karyawan naik 0,161.

b3 = 0,497 menyatakan koefisien regresi *Attitude* (X₃), Setiap peningkatan *Attitude* 1% sementara variabel yang lain dianggap tetap maka Kinerja Karyawan naik 0,497.

Uji Hipotesis

Uji t

Guna mendeteksi Pengaruh *Knowledge*, *Skill*, dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dewa Gupta Sidoarjo, maka perlunya dilakukan uji t. Bisa diamati pada Tabel 4.17 berikut ini.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.420	3.040		.138	.891
	Knowledge	.404	.108	.415	3.742	.000
	Skill	.161	.284	.061	.569	.572
	Attitude	.497	.128	.457	3.882	.000
a. Dependent Variable: kinerja						
Sumber : Data primer SPSS 26.0 dioleh oleh penulis, 2023						

Pada uji t ini dimaksudkan guna mendeteksi pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu variabel *Knowledge* (X₁), *Skill* (X₂), *Attitude* (X₃) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun kriteria yang diterapkan adalah

a. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau jika signifikansi $\geq 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak

b. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau jika signifikansi $< 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima

untuk mencari nilai t tabel yaitu sebagai berikut: df = n - k dengan keterangan:

n = banyaknya sampel

k = Jumlah variabel yang diteliti (variabel bebas dan terikat)

jadi pada penelitian ini $df = 55 - 4 = 51$ dengan nilai $\alpha = 0,05$ diketahui nilai t terbesar 2,008, Nilai t hitung hitung $> t$ table.

a. Pengaruh *Knowledge* Terhadap Kinerja Karyawan

Perumusan Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan *Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan CV Dewa Gupta

H_a : Terdapat pengaruh signifikan *Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan CV Dewa Gupta

Hasil uji t menampakkan nilai sejumlah 3,745 yang bisa disimpulkan dari hasil perhitungan variabel Pengetahuan. Sementara t tabel sejumlah 2,008 diperoleh dengan menerapkan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k - 1$) yaitu (0,025) yang menampakkan bahwasanya t hitung $> t$ tabel. H_a diterima dan H_0 ditolak untuk uji parsial dengan menerapkan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang menampakkan dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini menampakkan bahwasanya pengetahuan berdampak yang besar terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh *Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Perumusan Hipotesis

H_0 : Tidak didapati pengaruh signifikan *Skill* terhadap Kinerja Karyawan CV Dewa Gupta

H_a : didapati pengaruh signifikan *Skill* terhadap Kinerja Karyawan CV Dewa Gupta

Hasil uji t menampakkan nilai sejumlah 0,569 yang bisa disimpulkan dari hasil perhitungan variabel Skill. Sementara t tabel sejumlah 2,008 diperoleh dengan menerapkan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k - 1$) yaitu (0,025) yang menampakkan bahwasanya t hitung $> t$ tabel. H_0 disetujui sementara H_a ditolak untuk uji parsial dengan menerapkan nilai Signifikansi (Sig.) sejumlah 0,572 yang mengartikan diatas 0,05 (alpha 5%). Oleh karena itu, tidak didapati korelasi yang jelas antara keterampilan dan kinerja karyawan.

c. Pengaruh *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan

Perumusan Hipotesis

H_0 : Tidak didapati pengaruh signifikan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan CV Dewa Gupta

H_a : Didapati pengaruh signifikan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan CV Dewa Gupta

Hasil uji-t menampakkan nilai sejumlah 3,882 yang bisa disimpulkan dari hasil perhitungan variabel Sikap. Sementara t tabel sejumlah 2,008 diperoleh dengan menerapkan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k - 1$) yaitu (0,025) yang menampakkan bahwasanya t hitung $> t$ tabel. H_a diterima dan H_0 ditolak untuk uji parsial dengan menerapkan nilai Signifikansi (Sig.) sejumlah 0,000 yang menampakkan dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini membuktikan bahwasanya didapati korelasi yang kuat diantara kinerja karyawan dengan perilaku..

Uji F

Uji F berfokus guna mengujikan level signifikan dari bentuk pengaruh secara simultan ataupun bersama-sama antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria yang diterapkan ialah :

- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau jika signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (*degree of freedom*) $df = n - k - 1 = 55 - 4 - 1 = 50$. Berikut table guna mengujikan hipotesis dari uji F sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1011.881	3	337.294	47.830	.000 ^b
	Residual	359.646	51	7.052		
	Total	1371.527	54			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), attitude, skill, knowledge						

Sumber : Hasil kuesioner diolah penulis 2023

Nilai F_{hitung} sejumlah 47.830 ini $> F_{tabel}$. Begitupun juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sejumlah 0,000 yang $<$ nilai signifikan yang diterapkan yaitu 5% ataupun 0,05. Hingga bisa diambil simpulan bahwasanya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini mengartikan bahwasanya didapati pengaruh signifikan antara *Knowledge*, *Skill*, dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan di CV Dewa Gupta.

Uji R²

Uji R² atau koefisien determinasi diterapkan guna mendeskripsikan proporsi variabel terikat (dependent) yang mampu dipaparkan oleh variabel bebas (independent). Berikut dijelaskan dengan hasil uji R².

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi (r)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.722	2.65554
a. Predictors: (Constant), attitude, skill, knowledge				
b. Dependent Variable: kinerja				

Sumber : hasil kuesioner diolah penulis,2023

Dari hasil diatas, besaran pengaruh ketiga variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diketahui dari nilai R Square pada Tabel 7 yaitu sejumlah $0,738 \times 100\% = 73,8\%$ menampakkan bahwasanya Kinerja Karyawan CV Dewa Gupta sejumlah 73,8% dipengaruhi oleh *Knowledge*, *Skill*, dan *Attitude*. Sementara lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada model.

Uji r

Uji korelasi (r) diterapkan guna mendeteksi korelasi diantar dua variabel ataupun lebih. Korelasi yang dipelajari ialah korelasi linier atau segaris lurus. Ukuran korelasi berkisar antara -1 sampai +1 termasuk 0. Semakin besarnya nilai r (yang mendekati angka 1), maka semakin kuat juga korelasi ketiga variabel tersebut. Adapun hasil uji r.

Tabel 8 Hasil Uji Korelasi (r)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.722	2.65554
a. Predictors: (Constant), attitude, skill, knowledge				
b. Dependent Variable: kinerja				

Sumber : hasil kuesioner diolah penulis,2023

Berdasarkan Tabel 8 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sejumlah 0,859. Hal tersebut menampakkan didapatnya hubungan positif diantara *Knowledge*, *Skill*, dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi ialah sejumlah 0,859 yang mengartikan nilai tersebut berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan secara penyusunan data, sumber teori, observasi lapangan hingga proses pengolahan data, maka peneliti menyajikan data sebagai berikut.

Pengaruh *Knowledge* secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pengetahuan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan CV Dewa Gupta yang dibuktikan atas indikator kemampuan, motivasi, bantuan yang diterima, pengaruh jabatan saat ini, dan korelasi karyawan dengan bisnis. Hal ini tampak pada hasil uraian tanggapan responden yang menampilkan indikator dengan skor tertinggi yaitu kemampuan dengan pernyataan "Saya berkemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan saya" dengan nilai rata-rata sejumlah 4,49 yang menampakkan sangat setuju. Hal ini menampakkan bahwasanya pengetahuan ialah faktor penting yang tidak boleh diabaikan sebab berpotensi mempengaruhi seberapa baik karyawan bekerja.

Selain itu, tampak jelas dari tabel uji parsial (uji t) pada tabel 5 bahwasanya H_a diterima atau sama dengan hipotesis karena nilai t estimasi lebih tinggi dari nilai t tabel. Di CV Dewa Gupta, pengetahuan berdampak yang luar biasa terhadap kinerja karyawan.

Dapat dikatakan bahwasanya salah satu unsur yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Dewa Gupta ialah pengetahuan. Menurut penelitian ini dan penelitian terdahulu oleh Catur Widayati, Anah, dan Usman dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sun Life Syariah di Jakarta), pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Skill* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Indikator keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan konseptual diterapkan guna pengukuran variabel keterampilan. Menurut temuan kuesioner, mayoritas responden sangat setuju dengan semua pernyataan tentang keahlian mereka, kecuali indikator keterampilan konseptual, yang memiliki pernyataan "Saya memiliki keterampilan konseptual untuk tugas yang telah diberikan" dan rata-rata nilai 4,25 yang menunjukkan sangat setuju. Temuan ini menampakkan bahwasanya sejumlah besar karyawan berkemampuan konseptual yang mampu mendorong produktivitas.

Tabel 5 yang menampilkan hasil analisis uji t menampakkan bahwasanya H_a ditolak ataupun sama dengan hipotesis dikarenakan nilai t estimasi < nilai t tabel. Keterampilan memiliki sedikit pengaruh pada kinerja karyawan di CV. Gupta Dewa

Menurut pengamatan penulis variabel *Skill* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan pada perusahaan CV Dewa Gupta tidak membutuhkan *Skill* ketika berhadapan

dengan pekerjaannya. Seperti operator mesin ketika berhadapan dengan mesin yang dibutuhkan pada CV Dewa gupta yaitu operator hanya menghitung hasil produksi yang kemudian dimasukkan di dalam keranjang. Pada bagian packing yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaannya yaitu hanya memasukkan barang tersebut kedalam plastik lalu dimasukkan ke dalam dus. Hal tersebut tidak membutuhkan *skill* dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Attitude* secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Sikap ditentukan oleh tanda-tanda keterbukaan pikiran dan keluwesan berpikir, kebebasan berbicara, antusiasme dalam pencarian kreatif, keyakinan diri dalam pandangan sendiri, dan keterlibatan dalam tugas yang bertanggung jawab. Menurut hasil kuesioner yang disajikan kepada responden, mayoritas pernyataan sikap menjawab setuju oleh semua responden. Indikator keikutsertaan dalam tugas yang menjadi tanggung jawab bernilai tertinggi bisa diamati pada hasil jawaban responden yang diuraikan. Pernyataan “Saya selalu bertanggungjawab atas tugas yang diberi oleh organisasi” memperoleh skor rata-rata 4,32 yang menunjukkan persetujuan yang kuat. Ini juga menunjukkan bagaimana sikap merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Sebagaimana bisa diamati dari tabel 5 hasil uji parsial (uji t) menampakkan bahwasanya H_a diterima ataupun sama dengan hipotesis dikarenakan nilai t hitung > nilai t tabel. Di CV Dewa Gupta, sikap berpengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menampakkan bahwasanya salah satu unsur yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Dewa Gupta ialah sikap.

Studi ini dan penelitian Margaretha sebelumnya, "Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Duta Marga Silima di," menampakkan bahwasanya sikap, setidaknya sebagian, berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ucapan Terimakasih

Saya ucapkan terimakasih kepada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang sudah membantu dan mewadahi selama proses perkuliahan berlangsung dan terimakasih juga kepada responden karyawan CV Dewa Gupta Sidoarjo yang sudah membantu saya dalam proses penelitian ini secara langsung.

Daftar Pustaka

- [1] S. Rizaldi, S. Suhartono, S. Hadi, and T. Michael, “State Relationship with Private Legal Entities on Oil and Natural Gas Management in Indonesia,” *Journal of International Trade, Logistics and Law*, vol. 9, no. 1, pp. 10–14, May 2023, Accessed: Jun. 04, 2023. [Online]. Available: <http://www.jital.org/index.php/jital/article/view/319>
 - [2] H. Ardy, H. Ardy Sengkey, and T. Michael, “Tanggung Jawab Negara dalam Memberikan Perlindungan Hukum terhadap Anak Penyalahguna Narkotika,” *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 8, no. 7, pp. 4941–4951, Jul. 2023, doi: 10.36418/SYNTAX-LITERATE.V8I7.12980.
 - [3] D. A. P. Deva and T. Michael, “Makna Pembatasan Jumlah Agama Oleh Negara Berdasarkan UU PNPS No. 1 Tahun 1965,” *POLIGOVVS*, vol. 1, no. 1, pp. 33–47, May 2023, doi: 10.0005/POLIGOVVS.V1I1.671.
-
- [1] Husna. 2022. “Pengaruh Knowledge , Skill , dan Attitude terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.” : 187.
 - [2] Irawati, S Anugrahini. 2020. “Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada

- PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan.” *Eco-Entrepreneurship, Vol 6 No 1 Des 2020 multiple* Vol 6(No 1): 97–107. <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/11795>.
- [3] Laoh, Chres F. P, Bernhard Tewel, dan Sem G Oroh. 2016. “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado).” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(04): 786–93.
- [4] Lengkong, Febrio, Victor P.K Lengkong, dan Rita N. Taroreh. 2019. “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan).” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(1): 281–90.
- [5] Latifah, Siti Suryani Nur, Ayun Maduwinarti, dan Awin Mulyati. 2019. “Pengaruh Sikap dan Norma Subjektif Terhadap Minat Beli Konsumen Mie Baraccung di Jalan Tengger Kandangan Surabaya.” *Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis* 5(1): 1–11.
- [6] Margaretha, Meily. 2019. “Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Duta Marga Silima Di Jakarta Influence of Job Attitude on the Employees Performance on Pt . Duta Marga Silima in Jakarta.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 2(No. 2): 151–66.
- [7] Mogot, Happy Y., Christoffel Kojo, dan Victor P K Lengkong. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(1): 881–90.
- [8] Nur Laili, Elly, Ute Ch Nasional, dan Endro Tjahjono. 2018. “PENGARUH MOTIVASI DAN SIKAP PELANGGAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN ULANG (Studi Kasus pada Reny swalayan-ku di Surabaya).” *Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis* 4(1): 1–8. <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/adbis/article/view/2256>.
- [9] Nurannisa, Roehanun D W I. 2020. “Pengaruh Skill , Knowledge Dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bni Syariah.”
- [10] Padang, Nomisari Riahna Karina, dan Sarimonang Sihombing. 2020. “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 20(September): 151–62.
- [11] S. Rizaldi, S. Suhartono, S. Hadi, and T. Michael, “State Relationship with Private Legal Entities on Oil and Natural Gas Management in Indonesia,” *Journal of International Trade, Logistics and Law*, vol. 9, no. 1, pp. 10–14, May 2023, Accessed: Jun. 04, 2023. [Online]. Available: <http://www.jital.org/index.php/jital/article/view/319>
- [12] H. Ardy, H. Ardy Sengkey, and T. Michael, “Tanggung Jawab Negara dalam Memberikan Perlindungan Hukum terhadap Anak Penyalahguna Narkotika,” *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 8, no. 7, pp. 4941–4951, Jul. 2023, doi: 10.36418/SYNTAX LITERATE.V8I7.12980.
- [13] D. A. P. Deva and T. Michael, “Makna Pembatasan Jumlah Agama Oleh Negara Berdasarkan UU PNPS No. 1 Tahun 1965,” *POLIGOVs*, vol. 1, no. 1, pp. 33–47, May 2023, doi: 10.0005/POLIGOVs.V1I1.671.
- [14] Segara, Afifa Ayang, Rachmawati Novaria, dan Diana Juni Mulyati. 2019. “Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja.” *Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis* 5(2): 1–11.
- [15] Septian, Andri. 2020. “Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Golden Blossom Sumatra.” *Skripsi Universitas Sriwijaya*: 12–26.
- [16] Setyorini, Winarti, Siti Khotimah, dan M Rafi’. 2021. “Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun.” 9(2): 45–52.