
**PENGARUH *SKILL* DAN *KNOWLEDGE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT RIAU ABADI SENTOSA SALO KABUPATEN KAMPAR**

¹⁾Alpin Adrian, ²⁾Syamsul Bahri, ³⁾Muhammad Salis, ⁴⁾Kasmadi,

^{1)*}STIE Bangkinang, Kampar. kelpinadrian99@gmail.com

^{2)*}STIE Bangkinang, Kampar. syamsulbahri631012@gmail.com

^{3)*}STIE Bangkinang, Kampar. muhammadsalis@stiebangkinang.ac.id

^{4)*}STIE Bangkinang, Kampar. casmadica@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *skill* dan *knowledge* terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Abadi Sentosa Salo Kabupaten Kampar. Data yang digunakan adalah data dari jawaban berganda / karyawan dari kuesioner yang diberikan. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk menganalisis besarnya hubungan pengaruh *skill* dan *knowledge* terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Abadi Sentosa Salo Kabupaten Kampar. Hasil dari penelitian yang diperoleh *knowledge* dan *skill* secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Abadi Sentosa Salo. Pada uji determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,602, yang artinya kinerja karyawan 60,2% dipengaruhi oleh variabel *knowledge* dan *skill*, sedangkan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan secara parsial variabel *knowledge* dan *skill* terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Abadi Sentosa Salo dan variabel dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Riau Abadi Sentosa Salo adalah variabel *skill* karena variabel tersebut memiliki koefisien regresi lebih besar.

Kata Kunci : *Knowledge, Skill, Kinerja Karyawan*

Abstract : *This study aims to determine how the influence of skills and knowledge on employee performance at PT. Riau Abadi Sentosa Salo, Kampar Regency. The data used is data from multiple answers / employees from the questionnaire given. The analytical method used is descriptive and quantitative methods with multiple linear regression analysis to analyze the magnitude of the relationship between the influence of skills and knowledge on employee performance at PT. Riau Abadi Sentosa Salo Kabupaten Kampar. The results of the research obtained that knowledge and skills together affect the performance of employees at PT. Riau Abadi Sentosa Salo. On the test of determination (R^2) obtained a value of 0,602, which means employee performance 60,2% influenced by variable knowledge and skill, while the rest 30,8% influenced by other variables not examined in this study. While partially the knowledge and skill variables proved to have an effect on employee performance at PT. Riau Abadi Sentosa Salo and dominant variables affect employee performance at PT. Riau Abadi Sentosa Salo is the skill variable because the variable has a larger regression coefficient.*

Keywords : *Knowledge, Skill, Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Pencapaian tujuan perusahaan ditentukan dari maksimalnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk skill dan pengetahuan sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan pengetahuan dan skill yang sesuai kebutuhan organisasi/perusahaan akan membuat perusahaan lebih kompetitif (Harmen, 2018). Lebih lanjut kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung juga dengan Knowledge (pengetahuan) yang dimiliki. Knowledge (pengetahuan) menjadi pilar perusahaan dalam menciptakan nilai (dari produk/jasa/solusi) yang ditawarkan perusahaan kepada pelanggannya.

Salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar Provinsi Riau adalah PT Riau Abdi Sentosa yang merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pendistribusian barang kepada konsumen atau perusahaan lain yang berlokasi di jalan HR. Subrantas Kecamatan Salo Kabupaten Kampar. Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak perusahaan PT. Riau Abdi Sentosa, ditemukan beberapa masalah yang ada yaitu kinerja karyawan yang menurun dari tahun sebelumnya yang dilihat dari absensi karyawan yang sering tidak masuk, terlambat, pulang cepat, pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Masalah lain yaitu sebagian karyawan bidang ahli teknisi memiliki kemampuan (skill) yang kurang memadai dalam bekerja yang disebabkan kurangnya mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan skill dan knowledge karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi rendah. Fenomena lain yang peneliti temukan di PT Riau Abdi Sentosa Salo yaitu masih adanya karyawan yang memiliki skill dan knowledge tidak sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga terlihat jelas sebagian karyawan kesulitan dalam memahami pekerjaannya sendiri.

Berdasarkan masalah di atas maka rumus masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah skill dan knowledge berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Abadi Sentosa Salo Kabupaten Kampar. Sesuai dengan rumusan masalah terdapat di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh skill dan knowledge baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Abadi Sentosa Salo Kabupaten Kampar. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut; a) Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat sebagai dasar untuk memberikan masukan atau saran dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan yang terindikasi dipengaruhi skill dan knowledge pada PT Abadi Sentosa Salo Kabupaten Kampar; b) Bagi Penulis, sebagai bahan referensi dan menambah khasanah ilmu penulis terkait permasalahan penelitian yaitu tentang pengaruh skill dan knowledge terhadap kinerja karyawan; c) Bagi Akademis, hasil penelitian ini akan menambah khasanah ilmu yang dapat digunakan sebagai acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis lainnya dalam rangka mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja menjadi sebuah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata yang merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas pekerjaannya (Donni, 2016:269). Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu didalam sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan.
- b. Kualitas pekerjaan (*quality of work*), kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan hasil kerja karyawan didalam menangani tugas-tugas dan tanggung jawab yang ada didalam organisasi.
- c. Kemandirian (*Dependability*), kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas-tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan didalam organisasi.

- d. Inisiatif (*intiative*), inisiatif berhubungan dengan pertimbangan kemandirian, *fleksibelity*, berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab yang dembannya didalam organisasi sehingga membawa perubahan yang baik terhadap perusahaan.
- e. Kerjasama (*cooperation*), kerjasama berkaitan dengan perimbangan kemapua untuk bekerjasama dengan orang lain. Disini juga dapat kita lihat bahwa apakah *assigments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati yang dilakukan bersama-sama dengan rekan kerja (Donni, 2016:271).

Skill

Skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa *skill* adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan (Suprpto, 2012).

Berikut adalah indikator *skill* (keterampilan), yaitu :

- a. *Technical skills*
Sejumlah wirausahawan yang sukses memiliki kompetensi dalam mengelola operasional, diluar dasar produksi produk atau layanan. Termasuk keterampilan mengelola rantai pasokan dan mempunyai pengetahuan tentang teknologi baru.
- b. *Management Skills*
Ketermpilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan keterampilan mengatur di tempat yang tepat dan struktur sistem kontrol. Keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, keterampilan untuk membangun kemampuan inti dan keterampilan menangani karyawan secara efektif.
- c. *Enterpreneurship Skills*
Keterampilan ini meliputi perencanaan bisnis, peka terhadap peluang, analisis lingkungan bisnis dan keterampilan mengakses keahlian eksternal (Suharyadi, 2012).

Knowledge

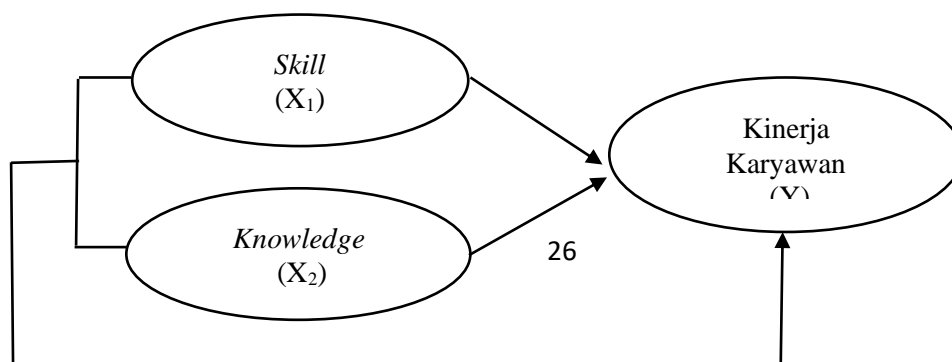
Knowledge adalah hasil yang diperoleh dari pendidikan baik berupa pengalaman, keyakinan maupun asumsi-asumsi yang dimiliki karyawan dalam mengatasi setiap persoalan (Sutoto, 2012: 113). Adapun indikator- indikator adalah sebagai berikut:

- a. *Analytical thinking* (AT) adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- b. *Conceptual thinking* (CT) adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT bersifat kreatif, konsepsional, atau induktif.
- c. Expertise (EXP) adalah pemahaman yang dimiliki oleh seorang pegawai termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut (Sutoto, 2012: 117).

Model Penelitian

Model Penelitian dalam penelitian ini yaitu dapat dilihat pada Gambar 1 sebagaai berikut :

Gambar 1
Model Penelitian



(Variabel Independen)

(Variabel Dependen)

Berdasarkan Gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa variabel *independent* yang terdiri dari variabel *skill* dan *knowledge* berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga *skill* dan *knowledge* berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Abdi Sentosa Salo.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Riau Abadi Sentosa Salo yang beralamat di Jalan H.R Subrantas Kecamatan Salo, Kabupaten Kampar Riau. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Juni-Juli tahun 2022. Adapun jenis data yang digunakan yaitu kualitatif dan kuantitatif, sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dan file research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Riau Abdi Sentosa Salo Kampar yang berjumlah 34 Orang. Pada peneltitian ini peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan adalah 34 karyawan pada tahun 2022.

Analisa data yang digunakan yaitu analisis statistik regresi linear berganda dan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas terdapat dua atau lebih (Sugiyono, 2017:88). Berdasarkan hal tersebut, adapun persamaan dari regresinya seperti berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X1 = Skill

X2 = Knowledge

e = Error term

3. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan sofware SPSS versi 25 diperoleh output seperti tabel pada 1 sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	39.411	10.716		-.368
	Skill	.271	.193	.234	1.407
	Knowledge	.119	.388	.436	2.622
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan hasil regresi dari tabel 1 maka, persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 39,411 + 0,119 X_1 + 0,271 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, terlihat bahwa nilai variabel terikat (Y) akan ditentukan oleh variabel bebas (X_1 , X_2). Nilai konstanta (α) diperoleh sebesar 39,47. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan variabel skill tidak ada ($X_1 = 0$) dan variabel knowledge tidak ada ($X_2 = 0$), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Riau Abdi Sentosa Salo masih ada yaitu sebesar 39,411 satuan. Koefisien regresi variabel skill (X_1) adalah sebesar 0,271. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan skill (X_1) dalam perusahaan meningkat sebesar 1 satuan, sementara knowledge konstan tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,271 satuan dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel knowledge (X_2) adalah sebesar 0,119. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan knowledge (X_2) dalam perusahaan meningkat sebesar 1 satuan, sementara skill konstan tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0 satuan dan begitu juga sebaliknya.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji-F) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	849.828	2	424.914	8.149	.001 ^b
	Residual	1616.437	31	52.143		
	Total	2466.265	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Skill, Knowledge

Sumber : Data olahan, 2022

Dari tabel 2 dapat dilihat nilai F-hitung sebesar 8.149 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini memberikan arti bahwa variabel skill dan knowledge terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Riau Abdi Sentosa Salo, karena nilai F-hitung terbukti lebih besar dari nilai F-tabel yaitu $8.149 > 0,339$ atau nilai signifikan lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,001 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), seperti pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

No.	Variabel	t-tabel	t-hitung	$\alpha=5\%$	Sig	Ket
1.	Skill	0,399	3,407	0,05	0,009	Signifikan
2.	Knowledge	0,339	4,622	0,05	0,013	Signifikan

Sumber : Data olahan, 2022

Dari tabel 3 diketahui Nilai t-hitung variabel skill (x_1) diperoleh sebesar 3,407 dengan nilai signifikan diperoleh sebesar 0,009. Sementara nilai t-tabel pada $n=34$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 0,339. Hasil ini memberikan arti bahwa variabel skill terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Abdi Sentosa Salo, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikan variabel skill terbukti lebih rendah nilai alpha yaitu $0,009 < 0,05$ atau nilai t-hitung terbukti lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $3.407 > 0,339$.

Nilai t-hitung variabel knowledge (x_2) diperoleh sebesar 4,622 dengan nilai signifikan diperoleh sebesar 0,013. Sementara nilai t-tabel pada $n=34$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 0,339. Hasil ini memberikan arti bahwa variabel *knowledge* terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Abdi Sentosa Salo, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikan variabel knowledge terbukti lebih rendah nilai alpha yaitu $0,013 < 0,05$ atau nilai t-hitung terbukti lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $4.622 > 0,339$. Selanjutnya dari hasil pengolahan data tersebut, dapat dilihat bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Riau Abdi Sentosa Salo adalah variabel skill karena variabel tersebut memiliki koefisien regresi lebih besar.

Uji Korelasi (R)

Koefisiensi korelasi (R) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil olahan data koefisiensi korelasi (R) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4
Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.587 ^a	.602	.345	7.22102
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Skill, Knowledge

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan, 2022

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (R) diperoleh sebesar 0,587, hal ini memberi arti bahwa keeratan hubungan variabel skill dan knowledge terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Abdi Sentosa Salo adalah cukup kuat karena berada pada interval koefisien antara 0,400 – 0,599.

Uji Determinasi (R²)

koefisiensi determinasi (R²) dilakukan untuk melihat besar kecilnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dilihat dari kontribusi variabel skill dan knowledge terhadap kinerja karyawan dapat digunakan koefisiensi determinasi (R²). Dari hasil pengolahan data, besarnya R² adalah sebesar 0,602 X 100 = 60,2%, hal ini memberi arti bahwa kontribusi variabel skill dan knowledge terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 30,8% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh skill dan knowledge terhadap kinerja karyawan PT. Riau Abdi Sentosa Salo dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Skill dan Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian uji hipotesis secara simultan (uji-F) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *skill* dan *knowledge* secara bersama-sama terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Abdi Sentosa. Sedangkan berdasarkan hasil uji korelasi (R), keeratan hubungan yang terjadi antara variabel *skill* dan *knowledge* terhadap kinerja karyawan adalah cukup kuat. Selanjutnya kontribusi variabel *skill* dan *knowledge* terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 30,8% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dengan mutu tertinggi yaitu pernyataan karyawan berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan tanpa perintah orang lain, yang artinya karyawan bekerja dengan keinginannya sendiri tanpa paksaan dari orang lain atau atasannya sehingga karyawan selalu konsisten dalam bekerja. Kinerja karyawan sangat ditentukan dari kemampuan yang dimiliki dan inovatif dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Pernyataan dengan mutu terendah yaitu pernyataan apabila terjadi masalah dalam pekerjaan saya selalu mencari solusi yang terbaik. Pernyataan ini membuktikan bahwa secara umum kinerja karyawan termasuk kategori setuju yang artinya ada upaya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target perusahaan.

Hasil penelitian yang sama pernah dilakukan Latief dalam jurnal pendidikan ilmu-ilmu social, volume 11, nomor 2, yang diterbitkan pada bulan Desember tahun 2019 menyimpulkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa *skill* dan *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara Langsa. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Salsabila & Silvianita dalam jurnal proceeding of Management, volume 8, nomor 2, yang diterbitkan pada bulan April tahun 2021 menyimpulkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa *skill* dan *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jababeka Infrastruktur Water Treatment Palnt II Cikarang.

2. Skill Terhadap Kinerja Karyawan

Skill dengan probabilitas uji parsial dari level of significant dan koefisien skill bernilai positif, dengan nilai signifikan 0,009 ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai $\text{sig} > \alpha$, maka variabel *skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai koefisien skill (X1) sebesar 0,009 nilai ini berarti setiap peningkatan *skill* sebesar 1 satuan sedangkan variabel *knowledge* dianggap tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,271. Variabel *skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi apabila *skill* meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan di PT. Riau Abdi Santosa Salo.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Nurannisa (2020:155), yang menyatakan bahwa dalam memperoleh manfaat dari sumber daya manusianya guna meningkatkan kinerja karyawan pada suatu

perusahaan, maka karyawan pada perusahaan itu harus memiliki *skill* yang baik. Menurut teori yang dikemukakan oleh Salsabila (2021) mengatakan bahwa *Skill* merupakan keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail dan memiliki kemampuan memecahkan masalah serta menyelesaikannya dengan cepat dan efisien. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi.

Hasil penelitian yang sama pernah dilakukan Adika *et al* dalam jurnal *edunomika*, volume 4, nomor 1, yang diterbitkan pada bulan Februari tahun 2020 menyimpulkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa *skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Indah Place Surakarta. Hal yang sama juga diteliti oleh Kondou *et al* dalam jurnal *berkala ilmiah efisiensi*, volume 16, nomor 1, yang diterbitkan pada bulan Juli tahun 2016 menyimpulkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa *skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.

3. Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge dengan probabilitas uji parsial dari level of significant dan koefisien *knowledge* bernilai positif, dengan nilai signifikan 0,013 ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai $\text{sig} > \alpha$, maka variabel *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai koefisien *skill* (X_1) sebesar 0,009 nilai ini berarti setiap peningkatan *knowledge* sebesar 1 satuan sedangkan variabel *skill* dianggap tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,119. Variabel *knowledge* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi apabila *knowledge* meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan di PT. Riau Abdi Santosa Salo.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pritania (2017), yang menyimpulkan variabel *knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Kota Samarinda. Hal yang sama juga diteliti oleh Nuranisa (2020), yang menyimpulkan bahwa variabel *knowledge* berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BNI Syariah Palangka Raya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Salsabila *et al* (2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial *knowledge management* terhadap kinerja karyawan sebesar 53,3%.

Hasil penelitian yang sama pernah dilakukan Hermen dalam jurnal *konsep bisnis dan manajemen*, volume 4, nomor 2, yang diterbitkan pada bulan Februari tahun 2018 menyimpulkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Marowa. Hal yang sama juga diteliti oleh Salsabila & Silvianita dalam jurnal *proceeding of Management*, volume 8, nomor 2, yang diterbitkan pada bulan April tahun 2021 menyimpulkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jababeka Infrastruktur Water Treatment Palnt II Cikarang.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di pada PT. Riau Abdi Santosa dan berdasarkan analisis data maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji secara simultan, variabel *skill* dan *knowledge* terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Abdi Sentos.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial, variabel *skill* dan *knowledge* terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Abdi Sentosa dengan variabel *skill* sebagai variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kontribusi variabel *skill* dan *knowledge* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 30,8% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dihasilkan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran-saran yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Disarankan kepada pihak manajemen PT. Riau Abdi Sentosa agar memberikan pelatihan dan menghadirkan narasumber yang handal dibidangnya agar karyawan semakin termotivasi untuk mengikuti setiap pelatihan yang diadakan sehingga akan mampu meningkatkan knowledge dan skill karyawan dalam bekerja.
2. Disarankan kepada pihak manajemen PT. Riau Abdi Sentosa agar menganjurkan karyawan untuk meningkatkan pendidikannya sehingga *knowledge* yang dimiliki karyawan bisa semakin meningkat dalam menunjang pekerjaannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat membahas topik yang sama, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Daftar Pustaka

- Ary S, 2015, Prinsip-Prinsip Kinerja, Penerbit CV. Andioffset, Yogyakarta,
- Assauri, Sofjan, 2010, Manajemen Pemasaran, Dasar, Konsep, dan Strategi, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Bilson, Simamora, 2011, Memenangkan Pasar dengan Pasar Efektif dan Profitabel, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta,
- Budi, 2013, Manajemen Kinerja, Penerbit PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, Bandung,
- Daryanto, 2014, Manajemen Pemasaran Jasa, Penerbit Salemba, Jakarta,
- Dewantara B, 2020, Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada Konsumen Bioskop CGV Cinemas di Mall Social Market Kota Palembang), Skripsi, Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi Palembang,
- Fandy, Tjiptono, 2014, Kinerja (Prinsip, Penerapan, Penelitian). Penerbit Alfabeta, Yogyakarta,
- Ghazali I, 2012, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS20, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang,
- Gujarati, 2016, Dasar-Dasar Ekonometrika, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta Selatan,
- Haryana, 2017, Buku Saku Kerja KPPN, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta,
- Hurriyati R, 2015, Manajemen Kinerja, Penerbit Alfabeta, Bandung,
- Hermen, 2018, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Rumah Sakit Elisabeth Batam. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulung, Volume (8), Nomor (2) :455-478,
- Joel Hotma PS, 2020, Pengaruh Skill dan Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Dalam Penggunaan Jasa Gojek. Jurnal Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi Palembang,
- Kelton, Keller, 2011, Manajemen Pemasaran, Edisi 13 Jilid (1) dan (2), Bob Sabran, Jakarta.
- Latief, 2019, Manajemen Pekerjaan Kerja, Penerbit Salemba Empat, Jakarta,
- Mahfud, Setyawati WA, Sasmito C, 2019, Pengaruh Skill dan Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan, Volume (10), Nomor (2) : 50-63,
- Nurannisa, Rakhman F, 2020, Pengaruh skill dan pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Volume (4), Nomor (3),
- Priansah DJ, 2017, Manajemen Pelayanan Prima, Penerbit Alfabeta, Bandung,
- Saladin, Djaslim, 2016, Intisari Pemasaran dan Unsu Unsur Pemasaran, Penerbit Linda Karya, Bandung,
- Sangadji EM, Sopiah, 2013, Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai: Himpunan Judul Penelitian, Penerbit Alfabeta, Yogyakarta,
- Sari A, Riskia, 2012, Pengaruh pengetahuan dan Atittud terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Busah Efek Indonesia, Jurnal Manajemen, Volume (10), Nomor (1),
- Setiawan W, Sugiharto S, 2014, Pengaruh skill Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen Pemasaran, Volume (3), Nomor (1),
- Setianto DY, Nur H, Ajat S, 2020, Pengaruh Skill, Knowledge dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Commuter Indonesia (KCI), Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA), Volume (22), Nomor (2),
- Setyo PE, 2017, Pengaruh Knowledge dan Skill Terhadap Kinerja Karyawan Best Autoworks, Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis, Vol.(1), No.(2): 153-175,
- Sugiono, 2013, Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Penerbit Alfabeta, Bandung,

- Suliyanto, 2016, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, Edisi (1), Penerbit CV Andi, Yogyakarta,
- Sunyoto D, Fathonah ES, 2015, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Penerbit Caps, Yogyakarta,
- Tjiptono, Chandra, 2012, *Service, Quality, Satisfaction*, Edisi Ketiga, Penerbit Alfabeta, Yogyakarta,
- Utami AP, 2016, Pengaruh Skill dan Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan di Minimarket Kopma. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*,
- Widagdo, Tri, 2012, Kesehatan Bagi Masyarakat dan Kepuasan Pelayanan Konsumen, *Jurnal Austenik*, Volume (2), Nomor (2),
- Yunita, Widadi R H, Wadji F, 2019, Faktor-Faktor yang Berpengaruh Kinerja Karyawan Klinik Saraf Rumah Sakit Jiwa Daerah dr. R.M. Soedjarwadi, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Volume (17), Nomor (1) : 28-37.