



SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.
Volume 02 Nomor 01 Tahun 2021 ; p-ISSN: 2776-009X ; online -ISSN: 2807-5897
Available online at <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb>

Received: Juni, 2021	Accepted: September, 2021	Published : Oktober, 2021
----------------------	---------------------------	---------------------------

PENGARUH SIKAP, PENGETAHUAN DAN KEAHLIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BHANDA CHARA REKSA (PERSERO) KABUPATEN ENDE

Yosep Sere, Gabriel Tanusi, Lambertus Langga
Program Studi Manajemen, Universitas Flores
E-mail: ariestj42@gmail.com

Abstrak

This study aims to determine the effect of attitude, knowledge and expertise against employee performance at PT. Bhandha Ghara in Ende Regeency. The type of research used is causality research with a quantitative approach. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The population in this study consisted of 32 people and a sample of 32 people and a sample of 32 people obtained from the entire number of the population. From the results of the development and testing of the instrument has been produced a good questionnaire tool (qualifies validity, reliability). From result t statistic test for attitude and skill variables has value $>$ and significance value $< 0,05$, and variable knowledge has a value of $<$ significance value $> 0,05$. This matter shows that the attitude and skill relationship variables have a significant effect on employee performance, while the knowledge variables has no effect on employee performance, while the knowledge variable has no effect on employee performance. On the results of the F_{test} , with a value of $16,461 > F_{table} = 2,95$ and the value of significance $< 0,05$. This shows that the attitude variable (X_1), knowledge (X_2), and expertise (X_3) simultaneously affect employee performance (Y). for the adjusted R Square value of 0.599 or 60%, this shows that the percentage of the influence of attitudes, knowledge and skills on employee performance by 60%. While 40% is influenced by other unexplained factors in this research

Kata kunci: Employee Performance, Attitude, Knowledge and Expertise

Pendahuluan

PT Bhandha Ghara Reksa merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang didirikan pada tanggal 11 April 1977. Gagasan didirikan Bhandha Ghara Reksa berdasarkan adanya kebutuhan badan usaha yang dapat mengelola fasilitas pendukung sarana distribusi pupuk yang memadai berupa fasilitas gudang yang lokasinya menjangkau kesentara- sentara pertanian. Bisnis utama BGR adalah sebuah badan usaha yang bergerak di bidang perdagangan sebagai agen penyimpanan pupuk serta

sistem pengolahan, pengiriman, dan penerimaan barang beserta distributor barang berupa pupuk kaltim dan pupuk petro. Sebagian besar mata pencaharian penduduk di daratan Flores adalah petani, untuk memperlancarkan dan menyuburkan tanah maka mereka membutuhkan pupuk, dan juga untuk memperlancarkan aktifitasnya maka perusahaan itu mempekerjakan karyawan dengan jumlah karyawan 32 orang.

Setiap organisasi yang berorientasi sosial maupun bisnis, pada dasarnya dituntut untuk memberikan kinerja yang baik di dalam sebuah perusahaan. Kinerja tersebut dapat dilihat sikap, pengetahuan, dan keahlian karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Sikap merupakan kecenderungan untuk merespon sesuatu yang secara konsisten untuk mendukung ataupun tidak mendukung dengan memengaruhi objek tertentu, Kreitner dan Kinicki. Sehingga karyawan yang memiliki sikap kerja yang positif akan memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang memiliki sikap yang negatif secara rasional kinerjanya rendah.

Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Pengetahuan tersebut berdasarkan pengalaman dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengetahuan merupakan sesuatu yang dimiliki pada pribadi seseorang, yang keberadaannya diawali dari kecenderungan manusia sebagai bawaan kodrat, yaitu dorongan untuk rasa ingin tahu yang berasal dari kemauan atau kehendak seseorang. Keahlian merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam bekerja dengan mendapatkan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal dan non formal yang harus secara terus menerus dikembangkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian dapat diperoleh dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu.

Kinerja ini hasil kerja dari individu atau kelompok orang dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, yang secara legal tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moral dan etika, sehingga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung yang diberikan. PT Bhanda Ghara Rekso (persero) di Kabupaten Ende ini dijadikan sebagai objek penelitian. Perusahaan ini merupakan sebuah badan usaha yang bergerak di bidang perdagangan pupuk berfungsi sebagai agen, sistem pengelolaan pengiriman dan penerimaan barang beserta distributor barang berupa pupuk kaltim dan pupuk petro yang terletak di JL.I.H.Doko-Pelabuhan Ippi di Kabupaten Ende. Di perusahaan Bhanda Ghara Rekso (persero) ini dibutuhkan karyawan yang bekerja di dalam perusahaan untuk melancarkan semua pekerjaan yang ada.

Perusahaan ini tidak terlepas dari masalah sikap, pengetahuan, dan keahlian yang terdapat pada pribadi masing-masing karyawan ada di dalam perusahaan. Ada karyawan yang memberikan sikap kurang baik antara sesama karyawan antara lain memberikan sikap emosional di saat bekerja yang menyebabkan adanya kendala dalam pengelolaan sistem dalam bekerja akan tetapi masing-masing dari individu mampu mengatasi masalah tersebut dengan caranya masing-masing, keterbatasan pengetahuan yang dimiliki sehingga kadang mengalami kekeliruan dalam pengelolaan sistem, dan keahlian yang cukup dimiliki oleh beberapa karyawan perusahaan ini sering mengalami kendala pada karyawan yang melakukan pengelolaan sistem pengiriman dan penerimaan barang beserta dalam melakukan distributor barang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bhanda Ghara Rekso (Persero). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan

dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik SPSS versi 25. . Definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu:

1. Sikap adalah ekspresi perasaan dari seseorang yang mencerminkan senang atau tidak senang, suka ataupun tidak suka, setuju atau tidak setuju terhadap objek yang ada.
2. Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.
3. Keahlian adalah kapasitas dari individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.
4. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan dari seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, kriteria, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

Tabel 4.1
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,224	7,517		2,025	,052
SIKAP	,576	,199	,524	2,896	,007
PENGETAHUAN	-,255	,236	-,148	-1,083	,288
KEAHLIAN	,605	,268	,403	2,254	,032

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa pada kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh b_1 variabel sikap 0,576, nilai b_2 variabel pengetahuan sebesar - 0,255 dan nilai b_3 variabel keahlian sebesar 0,605 dan nilai konstanta (α) adalah 15,224 dengan demikian diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 15,224 + 0,576X_1 + -0,255X_2 + 0,605X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) =15,224 menunjukkan bahwa sikap(X_1), pengetahuan(X_2) dan keahlian(X_3) dengan konstan, maka kinerja karyawan sebesar 15,224.

- b. Koefisien $b_1 (X_1)$ = menunjukkan bahwa variabel sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,576.
- c. Koefisien $b_2 (X_2)$ = menunjukkan bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,255.
- d. Koefisien $b_3 (X_3)$ = menunjukkan bahwa variabel keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,605

Uji T

Dibawah ini merupakan tabel hasil Uji T

Tabel 4.2

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,224	7,517		2,025	,052
SIKAP	,576	,199	,524	2,896	,007
PENGETAHUAN	-,255	,236	-,148	-1,083	,288
KEAHLIAN	,605	,268	,403	2,254	,032

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil olahan data dengan SPSS dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Sikap

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk variabel sikap dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,896 > 1,701$) dan nilai signifikan sebesar $0,007 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a di tolak dan H_o diterima atau variabel sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Rekha (persero)

2. Variabel Pengetahuan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, maka untuk variabel pengetahuan dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,083 < 1,667$) dan nilai signifikan sebesar $0,288 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau variabel pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Rekha (persero).

3. Variabel Keahlian

Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan program SPSS, maka untuk variabel keahlian dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,254 > 1,701$) dan nilai signifikan sebesar $0,032 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a ditolak dan H_o diterima atau variabel keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Rekha.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dengan program SPSS, pengaruh variabel hubungan sikap, pengetahuan dan keahlian terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhanda Ghara Rekha (persero) di Kabupaten Ende dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	236,120	3	78,707	16,461	,000 ^b
Residual	133,880	28	4,781		
Total	370,000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Keahlian, Pengetahuan, Sikap

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel uji f dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $16,461 > 2,95$ dengan signifikansi $,000 < 0,05$. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel sikap, pengetahuan dan keahlian secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhanda Ghara Rekha (persero).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dan dari hasil pengolahan data yang menggunakan SPSS maka diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,599	2,18665

a. Predictors: (Constant), Keahlian, Pengetahuan, Sikap

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,599 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (sikap, pengetahuan dan keahlian) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan Variabel Sikap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sikap berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhandha Bhandha Reksa (persero). Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,896 > 1,701$) dan nilai signifikansinya sebesar $0,007 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Samsuri (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan melalui perhitungan t hitung ($3,005 > t$ tabel ($1,675$) dengan nilai signifikansinya ($0,042 < 0,05$). Terdapat pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa, dikarenakan didalam perusahaan tersebut karyawan mampu menerima kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan dan juga mampu menjalankan aturan kerja yang sudah dibuat oleh perusahaan tersebut serta karyawan juga mampu menerima dan menghargai budaya sesama karyawan guna meningkatkan keakraban demi terciptanya kinerja yang lebih maksimal.

Variabel pengetahuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bhandha Ghara Reksa. Hal ini dapat ditunjukkan dengan perhitungan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,083 < 1,701$), dan nilai signifikansinya sebesar $0,288 > 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nur'aeni (2019) yang menyatakan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, melalui perhitungan t hitung ($1,122 < 2,023$) dengan nilai signifikan ($0,268 > 0,05$). Terdapat tidak pengaruhnya variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa, dikarenakan dalam perusahaan tersebut proses perekrutannya tidak melihat dari segi pendidikannya karena pada perusahaan tersebut sebagian besar karyawannya berpendidikan SMA, dan juga jenis pekerjaannya banyak mengandalkan fisikserta semua jenis pekerjaan tersebut mudah dipahami untuk dikerjakan. Sedangkan karyawan yang berpendidikan S1 jenis pekerjaannya sebagai pengelolaan sistem pengiriman dan penerimaan barang beserta distributor barang.

Variabel keahlian

Berdasarkan hasil pengujian pada uji t , menunjukkan bahwa variabel keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,254 > 1,701$) dan nilai signifikan sebesar $0,032 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kemawati (2010) yang mengatakan bahwa keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perhitungan t hitung ($2,073$ dan nilai signifikansinya ($0,043 < 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan di perusahaan tersebut sangat menguasai teknik dan teknologi yang digunakan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepatwaktu.

Penutup

Kesimpulan

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

1. Variabel sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $> (2,896 > 1,701)$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,007 < 0,05$. Dikarenakan didalam perusahaan tersebut karyawan mampu menerima kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan dan juga mampu menjalankan aturan kerja yang sudah dibuat oleh perusahaan tersebut serta karyawan juga mampu menerima dan menghargai budaya sesama karyawan guna

- meningkatkan keakraban demi terciptanya kinerja yang lebih maksimal.
2. Variabel pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $< (-1,083 < 1,701)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,288 > 0,05$. Dikarenakan dalam perusahaan tersebut proses perekrutannya tidak melihat dari segi pendidikannya karena pada perusahaan tersebut sebagian besar karyawannya berpendidikan SMA, dan juga jenis pekerjaannya banyak mengandalkan fisik serta semua jenis pekerjaan tersebut mudah dipahami untuk dikerjakan. Sedangkan karyawan yang berpendidikan S1 jenis pekerjaannya sebagai pengelolaan sistem pengiriman dan penerimaan barang beserta distributor barang.
 3. Variabel keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan bahwa nilai $> (2,254 > 1,701)$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,032 > 0,05$. Dikarenakan karyawan di perusahaan tersebut sangat menguasai teknik dan teknologi yang digunakan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
 4. Variabel sikap, pengetahuan dan keahlian secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu $> F_{\text{tabel}}$ dengan nilai $16,461 > 2,95$ dengan signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Saran

Berikut adalah berbagai saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian:

1. Berdasarkan hasil penelitian, bagi pihak perusahaan bahwa harus tetap sikap yang baik antara atasan dan bawahan atau sesama bawahan untuk memupuk kerja sama yang selaras, meningkatkan pengetahuan yang lebih maksimal, serta meningkatkan keahlian bagi karyawan yang lebih efektif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal demi mencapai tujuan perusahaan PT. Bhanda Ghara Reksa (persero).
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya tidak sebatas pengaruh variabel sikap, pengetahuan dan keahlian terhadap kinerja karyawan tetapi perlu adanya perluasan penelitian. Mengingat bahwa di dalam penelitian ini kontribusi variabel sikap, pengetahuan dan keahlian sebesar 0,599 atau sebesar 60% terhadap kinerja karyawan. sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini. Maka dari itu diharapkan harus perlu adanya perluasan penelitian bagi peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Ardan Dkk, 2011:134). (2017). KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). 48(1).
- Amarzoni, 2016. PEGAWAI (Studi Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl . Prof . Soedharto SH Tembalang , Semarang 50239 , ABSTRACT The research a. 1–13.
- Gres Deler, 2012. Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). 48(1).
- Ghozali, 2017:41. Instrumen Yang Bila Di Gunakan Berkali Kali Untuk Mengukur Subyek Yang Sama Akan Menghasilkan Data Yang Sama. Semarang Universitas Diponegoro.
- Mangku Negara, 2011. Kinerja Hasil Atau Tingkat Keberhasilan Seseorang secara Keseluruhan Selama Periode Tertentu Dalam Melakukan Tugas. Sumber Pt. Remaja Rosdakarya Bandung
- Sulistiyani Dan Rosida, 2013. Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). 48(1).