

**PENGARUH *KNOWLEDGE*, *SKILL* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LUSIANA JASA KARYA
PERTAMINA MOR IV SEMARANG**

Dhevina Wahyudi, Yuliaty
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara

ABSTRACT

*Decreased employee performance indicates that employees still lack knowledge, skills and work motivation. This study was structured to determine the effect of knowledge, skills and work motivation on employee performance at PT. Lusiana Jasa Karya. The population is 350 people and the sample is 187 people. Data analysis using multiple linear regression test while to see the level of significance either partially or simultaneously used t test and also f test. The results showed that (*Knowledge*) (X1), (*Skill*) (X2) and (*Work Motivation*) (X3) both partially and simultaneously had a significant influence on the dependent variable, namely *Employee Performance of PT. Lusiana Jasa Karya*.*

Keywords: Knowledge, Skill, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada era saat ini perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia nya agar dapat ikut serta dalam persaingan dengan perusahaan lainnya. Dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan setiap perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan menjadi peranan penting bagi suatu perusahaan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan kerja karyawan dibuktikan dari kinerja yang optimal, dengan kinerja perusahaan mempunyai modal untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2016) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Karyawan yang bekerja sesuai dengan standart sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal Kinerja Karyawan harus mendapat perhatian perusahaan, sebab menurunnya Kinerja Karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Setiap tahun perusahaan akan menetapkan kinerja yang lebih dari tahun sebelumnya, sebab jika produksi karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oktavia (2015) berpendapat untuk itu pimpinan perusahaan harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawannya, secara teoristis faktor tersebut seperti *Knowledge*, *Skill* dan *Motivasi Kerja*.

Objek penelitian yang diteliti adalah PT. Lusiana Jasa Karya merupakan salah satu perusahaan *outside provider* yang ada di Indonesia yang bergerak di bidang penyediaan jasa keamanan. PT. Lusiana Jasa Karya adalah perusahaan yang telah memiliki nama besar dan telah dipercaya oleh beberapa perusahaan besar yang menjalin kerja sama dalam penyediaan jasa keamanan. PT. Lusiana Jasa Karya telah menjalin kerjasama dengan mitra PT. Pertamina MOR IV Semarang.

Salah satu bukti mengenai kualitas yang dimiliki oleh PT. Lusiana Jasa Karya dapat ditunjukkan dengan peningkatan jumlah karyawan yang diterima. Seperti pada lima tahun terakhir, yaitu tahun 2015 terdapat 200 karyawan yang diterima dan mengalami peningkatan hingga tahun 2020 sebanyak 350 karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh kepercayaan perusahaan klien terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga meningkatkan permintaan untuk PT. Lusiana Jasa Karya.

PT. Lusiana Jasa Karya yang bergerak sebagai penyedia jasa *outsourcing security*, sebelum melakukan penempatan SDM di lapangan, pihak perusahaan akan melakukan pelatihan pra tugas, pendampingan, dan penilaian kinerja. Dengan harapan pekerjaan *security* yang dilakukan oleh karyawan dikerjakan secara profesional dan maksimal dengan sistem, prosedur, dan program kerja yang telah dibuat oleh manajemen PT. Lusiana Jasa Karya. Meskipun telah dilakukan pelatihan maupun pendampingan, pekerjaan yang terjadi di lapangan masih belum maksimal.

Fenomena ini dapat diketahui dari beberapa perusahaan pengguna/pelanggan mengeluhkan berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh sekuriti PT. Lusiana Jasa Karya antara lain: 1. Petugas meninggalkan plotting; 2. tidak menjalankan Standar Operasional Prosedur. (SOP); 3. kurang tegas; 4. kurang tanggap/peduli.; 5. tidak disiplin; 6. Tidak mengerti tugasnya; 7. tidak konsisten dalam tugas; 8. merokok dalam tugas; 9. main HP dalam tugas; 10. tidur saat tugas; 11. tidak mengerti tugasnya; 12. lalai dalam tugas; 13. tidak memakai KTA Satpam; 14. belum mengikuti pelatihan Gada Pratama; 15. tidak mempunyai Ijasah Satpam. Keluhan-keluhan pelanggan tersebut berimplikasi pula terhadap ganti rugi yang nilainya dapat mencapai puluhan bahkan ratusan juta. Apabila hal ini terus berlanjut, maka jelas akan mempengaruhi keuangan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel penilaian kinerja dibawah ini :

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya Periode 2018-2021

No.	Tahun	Nilai												Rata-rata
		Jan	Feb	Mart	Aprl	Mei	Juni	Juli	Agts	Sept	Okt	Nop	Des	
1	2018	7,5	8	8,2	8,4	8,5	7,5	8,6	8,3	8,5	7,6	8	7,8	8,08
2	2019	7,4	8,2	7,6	8,5	7,5	7,7	7,5	7,9	8,2	8	8,4	7,6	7,88
3	2020	7,7	7,8	7,6	7,5	7,3	7,8	6,5	7,8	7,2	8	8	7,2	7,53
4	2021	7,5	7,7	7,6	7,8	7,5	6,8	6,9	6,8	8,3	8	7	7	7,41

(Sumber: Senior Supervisor PT. Lusiana Jasa Karya Semarang)

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya Semarang, bahwa kualitas Kinerja Karyawan pada tahun 2019 hingga 2021 masih terhitung kurang memuaskan, karena dengan skala 1 sampai 10 hanya mendapatkan nilai rata-rata di bawah angka 8. Kemudian dalam hal kuantitas kerja karyawan, tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga diantaranya tidak mengerti tugasnya, tidak tanggap/peduli, lalai dalam tugas; dan tidak tegas. Seperti ketika karyawan dihadapkan pada permasalahan atau gangguan kemananan tidak cepat merespon dan segera mengatasi permasalahan tersebut, hal ini membuat situasi kemananan tidak tercapai secara maksimal.

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya Semarang dilakukan oleh dua pihak, yaitu Supervisor dari pihak perusahaan penyedia dan pengguna jasa *security*. Hasil penilaian yang masih belum maksimal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan Kinerja Karyawan kurang maksimal.

Masih adanya ketidaktahuan, pelanggaran, dan kelalaian karyawan PT. Lusiana Jasa Karya dalam menjalankan tugasnya mengindikasikan masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pada dasarnya pengetahuan dan keterampilan merupakan suatu faktor yang turut menentukan keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) Pengetahuan atau *Knowledge* mencakup latar belakang pendidikan dan didukung dengan pengalaman kerja, serta pengetahuan mengenai manajemen organisasi/perusahaan. Keterampilan adalah sebuah kompetensi untuk melakukan pembelajaran, tindakan psikomotor dan dapat mencakup manual, verbal, atau manipulasi mental data, orang, maupun benda.

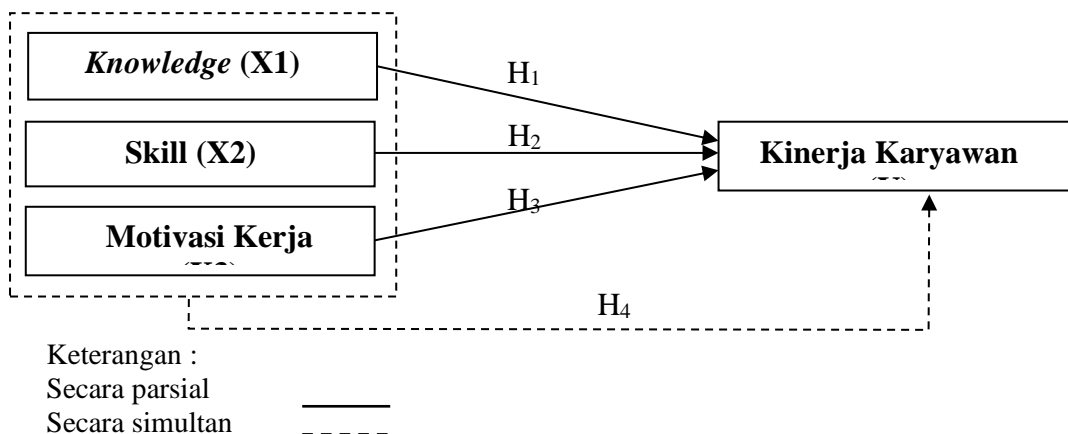
Menurut Rue dan Byars (2005), ada tiga keterampilan manajemen yang diperlukan untuk bisa melakukan pekerjaan, yakni keterampilan konseptual, keterampilan hubungan antar manusia, dan keterampilan teknis. Dua aspek penilaian kinerja masuk ke dalam keterampilan hubungan antar manusia yakni komunikasi dan kerjasama. Kemampuan mengacu pada kapabilitas secara umum yang bersifat jangka panjang yang dikuasai secara individu (Noe, et al, 2012).

Jumlah karyawan yang pernah mengikuti pelatihan Gada Pratama untuk SD, SMP tidak ada, SMA sebanyak 57 orang, D3 sebanyak 9 orang dan S1 sebanyak 5 orang. Masalah yang penulis temukan berkaitan dengan Pengetahuan dan Kemampuan adalah kurangnya pemberian pendidikan berupa pelatihan untuk para karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara masa kerja karyawan pada PT. Lusiana Jasa Karya bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Lusiana Jasa Karya memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 252 orang atau 72,0%. Karyawan dengan masa kerja yang cukup lama diyakini lebih memiliki skill yang lebih baik dalam hal peningkatan kinerjanya dalam perusahaan.

Dalam studi awal peneliti juga menggali informasi tentang Skill perkerja, dalam studi tersebut peneliti menemukan terdapat beberapa pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan baru yang belum mahir dalam melaksanakan pekerjaannya yang diberikan kepadanya. Karyawan baru pada perusahaan ini belum bisa menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dengan baik, sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan masih belum bisa maksimal seperti apa yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu motivasi yang ada pada diri karyawan masih kurang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Seperti menunda pekerjaan yang diberikan kepadanya dan lebih memilih melaksanakan pekerjaan tersebut dilain waktu, yang nantinya dapat menghambat pekerjaan yang ada diperusahaan tersebut. Karyawan tidak memiliki semangat, serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Hal tersebut bisa terjadi karena dorongan dari dalam diri mereka masih kurang dalam melakukan sebuah pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengetahuan (*Knowledge*), (*Skill* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya Pertamina MOR IV Semarang".

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel terikat (dependen) (terikat) disimbolkan dengan (Y) adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel bebas disimbolkan dengan (X) adalah (*Knowledge*) (X1), Skill (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Lusiana Jasa Karya yang berjumlah 350 orang dan jumlah sampel yang digunakan adalah berjumlah 187 orang. Dalam pengumpulan data ini ada beberapa metode yang dilakukan oleh peneliti yaitu observasi, wawancara, kuesioner (angket), dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Statistik Deskriptif, Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Linier Berganda

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrument dilakukan dengan menguji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas dapat dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	r Tabel	
X1 <i>Knowledge</i>	X1.1	0,702	0,144	Valid
	X1.2	0,709	0,144	Valid
	X1.3	0,713	0,144	Valid
	X1.4	0,732	0,144	Valid
	X1.5	0,744	0,144	Valid
	X1.6	0,723	0,144	Valid
	X1.7	0,745	0,144	Valid
	X1.8	0,731	0,144	Valid
	X1.9	0,738	0,144	Valid
X2 <i>Skill</i>	X2.1	0,821	0,144	Valid
	X2.2	0,798	0,144	Valid
	X2.3	0,786	0,144	Valid
	X2.4	0,795	0,144	Valid
X3 Motivasi Kerja	X3.1	0,743	0,144	Valid
	X3.2	0,714	0,144	Valid
	X3.3	0,766	0,144	Valid
	X3.4	0,682	0,144	Valid
	X3.5	0,762	0,144	Valid
Y Kinerja Karyawan	Y1	0,726	0,144	Valid
	Y2	0,706	0,144	Valid
	Y3	0,777	0,144	Valid
	Y4	0,768	0,144	Valid
	Y5	0,772	0,144	Valid
	Y6	0,799	0,144	Valid
	Y7	0,720	0,144	Valid
	Y8	0,764	0,144	Valid
	Y9	0,740	0,144	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai rhitung > rtabel dari semua variabel sehingga dapat dikatakan bahwa data valid dan layak untuk dilakukan penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standart Cronbach's Alpha	Keterangan
Knowledge	0,887	0,6	Reliabel
Skill	0,812	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,786	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,904	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,6 untuk kesemua variabel sehingga, dapat dikatakan bahwa data reliabel dan layak untuk dilakukan penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		187
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,27962523
	Absolute	,080
Most Extreme Differences	Positive	,056
	Negative	-,080
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,178

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, pada baris asymp Sig untuk dua sisi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.340. Nilai signifikansi dari semua variabel > 0,05 yang berarti bahwa data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

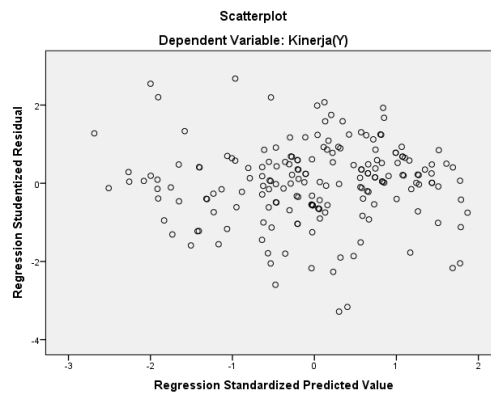
Tabel 2 Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
	(Constant)	3,841	1,727		2,224	,027		
1	Knowledge(X1)	,438	,072	,410	6,060	,000	,484	2,068
	Skill(X2)	,483	,214	,218	2,252	,026	,238	4,209
	Motivasi(X3)	,424	,200	,220	2,124	,035	,207	4,827

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Tabel 16 menunjukkan bahwa data dalam penilaian ini tidak terjadi multikoleniaritas atau tidak terdapat korelasi yang kuat antara variable bebas, hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance untuk semua variable > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Gambar 2 Scatter Plot



Berdasarkan gambar tersebut diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut layak untuk digunakan.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,841	1,727		2,224	,027
1 Knowledge(X1)	,438	,072	,410	6,060	,000
Skill(X2)	,483	,214	,218	2,252	,026
Motivasi(X3)	,424	,200	,220	2,124	,035

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Dari tabel 6 tersebut maka dapat dihasilkan estimasi model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,841 + 0,438X1 + 0,483X2 + 0,424X3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda diatas menunjukkan bahwa variabel *Knowledge*, *Skill*, dan *Motivasi Kerja* karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, artinya semakin baik *Knowledge*, *Skill*, dan *Motivasi Kerja* perusahaan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan toleransi kesalahan atau *level of significant* (α) sebesar 5% atau ($\alpha = 0.05$ (df) sebesar $n - k - 1 = 187 - 4 - 1 = 182$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,973. Hasil uji t variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3 hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,841	1,727		2,224	,027
1 Knowledge(X1)	,438	,072	,410	6,060	,000
Skill(X2)	,483	,214	,218	2,252	,026
Motivasi(X3)	,424	,200	,220	2,124	,035

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Berdasarkan tabel dari tabel 3 diatas dapat dijelaskan hal-hal berikut uji Hipotesis Pertama (H1) variabel *Knowledge* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,060 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung (6,060) > t tabel (1,973) dan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Knowledge* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya, maka dapat disimpulkan H1 diterima.

Variabel *Skill* (X2) memiliki nilai t hitung 2,252 dengan taraf signifikansi sebesar 0,026. Karena nilai t hitung (2,252) > t tabel (1,973) dan signifikan 0,026 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya, maka dapat disimpulkan H2 diterima.

Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai t hitung 2,124 dengan taraf signifikansi sebesar 0,035. Karena nilai t hitung (2,124) > t tabel (1,973) dan signifikan 0,035 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya, maka dapat disimpulkan H3 diterima.

Tabel 4 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4988,016	3	1662,672	89,317	,000 ^b
Residual	3406,626	183	18,615		
Total	8394,642	186			

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi(X3), Knowledge(X1), Skill(X2)

Berdasarkan perhitungan yang ada diperoleh nilai F_{hitung} (89,317) > F_{tabel}, (2,42) dan nilai P-value (0.000) < (0.05). Sehingga ditetapkan variabel independent yang terdiri dari *Knowledge*, *Skill*, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Knowledge* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,020 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung (6,020) > t tabel (1,973) dan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Knowledge* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya. Pengetahuan merupakan bentuk dari penguasaan ilmu terhadap suatu bidang yang berkaitan dengan tugas-tugas Karyawan. Pengetahuan yang baik akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan. Pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan yang dimilikinya. Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting karena dengan memiliki pengetahuan maka Karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian pengetahuan diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Kinerja sangat ditentukan oleh banyak dimensi, satu di antaranya adalah kemampuan kerja, sementara kemampuan kerja merupakan pencerminan dari pengetahuan karyawan (Suwasono, 2010). Seorang karyawan dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang tinggi akan menunjukan kinerja yang baik. Dalam konteks pelatihan ini, pengetahuan seorang Karyawan akan sangat mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahrur Nisak (2015), yang menunjukkan terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pada SMKN Se-kota Pekalongan. Pada penelitian melihat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,135, sedangkan (t tabel) sebesar 2,004 artinya t hitung (2,135) > t tabel (2,004). Karena t hitung lebih besar maka H0 ditolak maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pada SMKN Se-kota Pekalongan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Variabel *Skill* (X2) memiliki nilai t hitung 2,252 dengan taraf signifikansi sebesar 0,026. Karena nilai t hitung (2,252) > t tabel (1,973) dan signifikan 0,026 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya. Sebagaimana telah disebutkan bahwa manusia merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi instansi pemerintahan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki keterampilan yang dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka instansi pemerintahan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mencapai kinerja yang baik tersebut maka diperlukan suatu keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nining Purnama Syarthini (2014), yang menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja pada PT. MPM Cabang Bengkulu. Pada penelitian melihat pengaruh keterampilan terhadap kinerja memperoleh t hitung sebesar 2.712, sedangkan (t tabel) sebesar 1.645 artinya t hitung (2.712) > t tabel (1.645). Karena t hitung lebih besar maka H₀ ditolak maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pada Karyawan PT. MPM Cabang Bengkulu. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Rino Yanuardi (2013) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan dan Pengetahuan Administrasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang”, dimana menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai t hitung 2,124 dengan taraf signifikansi sebesar 0,035. Karena nilai t hitung (2,124) > t tabel (1,973) dan signifikan 0,035 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya. Motivasi menurut Sopiah (2008) adalah suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja karyawan menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gorgor Pasaribu (2021), yang menunjukkan terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pada Karyawan bagian Produksi PT.Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Pada penelitian melihat pengaruh kemampuan terhadap kinerja memperoleh t hitung sebesar 3.735, sedangkan (t tabel) sebesar 2.026 artinya t hitung > t tabel (3.735 > 2.026). Karena t hitung lebih besar maka H₀ ditolak maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Karyawan bagian Produksi PT.Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Miftahol Arifin (2016) yang berjudul “Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan Kinerja karyawan pada PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F hitung (89,317) > F tabel, (2,42) dan nilai P-value (0.000) < (0.05). Sehingga ditetapkan variabel independent yang terdiri dari Knowledge, Skill, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y). Menurut Mathis dan Jackson (2011) Pengetahuan atau *Knowledge* mencakup latar belakang pendidikan dan didukung dengan pengalaman kerja, serta pengetahuan mengenai manajemen organisasi/perusahaan. Keterampilan adalah sebuah kompetensi untuk melakukan pembelajaran, tindakan psikomotor dan dapat mencakup manual, verbal, atau manipulasi mental data, orang, maupun benda. Menurut Rue

dan Byars (2005), ada tiga keterampilan manajemen yang diperlukan untuk bisa melakukan pekerjaan, yakni keterampilan konseptual, keterampilan hubungan antar manusia, dan keterampilan teknis. Dua aspek penilaian kinerja masuk ke dalam keterampilan hubungan antar manusia yakni komunikasi dan kerjasama. Kemampuan mengacu pada kapabilitas secara umum yang bersifat jangka panjang yang dikuasai secara individu (Noe, et al, 2012). Menurut Suwati (2013), Motivasi Kerja diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pemberian Motivasi Kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gorgor Pasaribu (2021) dengan berjudul *Pengaruh Knowledge Management, Skills, Ability Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mitra Beton mandiri Pekanbaru*. Dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel *Knowledge Management, Skills, Ability Dan Motivasi* berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT.Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Knowledge berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya terbukti dari nilai t hitung (6,060) > t tabel (1,973) dan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian maka H1 diterima. *Skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya. terbukti dari nilai t hitung (2,252) > t tabel (1,973) dan signifikan 0,026 < 0,05 dengan demikian maka H2 diterima. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya terbukti dari nilai t hitung (2,124) > t tabel (1,973) dan signifikan 0,035 < 0,05 dengan demikian maka H3 diterima. (*Knowledge*) (X1), Skill (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya terbukti dari nilai f hitung (89,317) > f tabel (2,42) dan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian maka H4 diterima.

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dari hasil analisis data, maka penulis mencoba memberikan saran bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel bebas lainnya, seperti kompensasi, kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja dan lain-lain sehingga variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Lusiana Jasa Karya di Kota Semarang dapat teridentifikasi lebih banyak lagi dan terdapat pengembangan ilmu, terutama dalam bidang sumber daya manusia. Peneliti selanjutnya dapat menambah atau memperluas responden, agar penelitian dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S Moenir, 2008, "Pengertian Kepemimpinan", Bumi Aksara, Jakarta
- Agus Taufik, dkk. 2007. Pendidikan Anak Di SD. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Amirullah. 2015. "Pengantar Manajemen". Jakarta: Mitra Wacana Media
- Anwar Sanusi. 2014. "Metodologi Penelitian Bisnis". Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Arif. Ramdhani 2011. "Penilaian Kinerja". Jakarta : PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Arikunto, S. 2013. "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik". Jakarta: Rineka Cipta.

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Byars, Lloyd L., Rue, Leslie W. 2005. "*Human Resource Management*". *Ninth Edition*. New York : McGraw Hill
- Farlen, Frans. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komittmen Organisasi sebagai variabel Intervening". Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)". Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, Jr., dan R. Konopaske. 2009. "*Organizational Behavior, Structure, Processes. Fourteenth Edition International Edition. McGraw-Hill*". New York. Gibson, dkk. 2009
- Hasibuan, Malayu. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutajulu. 2009. "Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pukesmas Pembantu S.M. Rejo, Binjaj". Skripsi. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Kasmir, 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik" . Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kristiani, Pradhanawati dan Wijayanto. 2013. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang". *Journal Of Social And Politic*. 2 1 : 1 -7.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. "*Human Resource Management* edisi 10". Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- _____. 2011. "Manajemen Sumber Daya Perusahaan". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2014, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Mudrajad Kuncoro, 2013. "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi" Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Nisak, Fahrur. 2015. "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf pada SMK N se Kota Pekalongan". Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang

- Noe, R., et al. 2012. *“Human Resource Management”*. Boston: Mc Graw Hill.
- Oktavia Farida Asmono. 2015. “Kinerja Karyawan Bagian Produksi di Tinjau Dari Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Somin Surakarta Tahun 2015”. Program Studi Pendidikan Ekonomi Akuntansi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rino Yanuardi. 2013. “Pengaruh Ketarampilan Kerja Dan Pengetahuan Administrasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi Univ.Negeri Padang”. Jurnal Administrasi.
- Robbins, Stephen P dan Timoth A. Judge. 2008. “Perilaku Organisasi, Organizational Behavior”, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia
- S Notoatmodjo. 2010. “Ilmu perilaku Kesehatan”. Jakarta : Rineka Cipta
- Simanjuntak, Payaman. J. 2011. “Manajemen dan Evaluasi Kinerja”. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2013. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. “Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development/R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Yati. 2015. “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta”. Jurnal Univ. PGRI yogyakarta. Tahun 2015.
- Suwatno dan Donni J.P. 2013. “Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis”. Bandung: Alfabeta.
- Syarhini, Nuning Purnama dan Nasution. 2014. “Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu”. Universitas Bengkulu.
- Teguh, Ambar dan Sulistiyani Rosidah, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bandung : Alfabeta
- Triton P.B., 2009. “Mengelola Sumber Daya Manusia”, Yogyakarta : Penerbit Oriza.