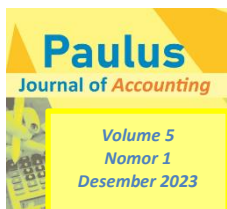


**ANALISIS PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, SIKAP, MOTIVASI
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN PY. PELNI CABANG MAKASSAR**

ST. Nafilah¹, Djabir Hamzah², Nuraeni Kadir³

Universitas Hasanuddin

sitinafillah@yahoo.com



e-ISSN 2715-7474

p-ISSN 2715-9892

Informasi Artikel

Tanggal masuk

12 Agustus 2023

Tanggal revisi

20 Oktober 2023

Tanggal diterima

15 Desember 2023

Kata Kunci:

Pengetahuan¹,

Keterampilan²,

Sikap³,

Motivasi⁴,

Pengalaman Kerja⁵,

Kinerja Karyawan⁶

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar yang berjumlah sebanyak 43 orang. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar. Kemudian dari hasil pengujian hipotesis maka diketahui bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar adalah pengalaman kerja. Hal ini disebabkan karena pengalaman kerja memiliki nilai koefisien regresi yang tertinggi, serta memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari variabel lainnya.

Abstract: This study aims to determine and analyze the effect of knowledge, skills, attitudes, motivation and work experience on employee performance at PT. PELNI Makassar Branch. The population in this study are employees at PT. Pelni Makassar Branch, totaling 43 people. To apply these objectives, data collection techniques are used by distributing questionnaires. While the data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of the study found that knowledge, skills, attitudes, motivation and work experience partially had a positive and significant effect on employee performance at PT. PELNI Makassar Branch. Then from the results of testing the hypothesis, it is known that the dominant variable influences the performance of employees at PT. Pelni Makassar Branch is a work experience. This is because work experience has the highest regression coefficient value, and has a smaller significant value than the other variables.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena SDM adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Salah satu tujuan sumber daya manusia adalah untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja atau karyawannya. Untuk mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja yang tinggi, maka dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki kontribusi penting bagi perusahaan dalam jangka panjang, dan pada akhirnya terhadap kelangsungan atau kontinuitas hidup perusahaan. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia maka diharapkan sumber daya manusia akan tumbuh dan berkembang untuk pencapaian tujuan Perusahaan (Yusuf et al., 2019).

Keberhasilan pencapaian perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para karyawannya, kinerja menurut Silaen, *et.al.*, (2021:124) adalah seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan serta berhasil melaksanakan pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas. *Performance* dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2017:481), semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Pentingnya kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini difokuskan pada faktor pengetahuan, keterampilan, sikap (perilaku), motivasi dan pengalaman kerja. Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2017:85) bahwa pengetahuan adalah input terpenting dalam sifat (kompetensi) yang terangkum didalamnya berupa hal-hal yang perlu dikembangkan jika kinerja ingin ditingkatkan. Pengetahuan berkaitan tentang bagaimana melakukan tugas atau pekerjaan serta berkaitan dengan proses untuk melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan (Halik et al., 2023).

Keterampilan (*skill*) memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, Davis (2018) mengatakan keterampilan adalah kemampuan yang digunakan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Artinya melalui keterampilan, seseorang dapat mengerjakan atau membuat sesuatu dengan mudah seperti pada keterampilan pemrograman komputer. Karyawan yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan memudahkan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan perusahaan. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Selain pengetahuan dan keterampilan, maka hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah sikap atau perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sikap yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2015:101) bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, sebagian besar penelitian tentang sikap kerja difokuskan pada tiga sikap

yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional, apabila perilaku kerja baik maka akan mendukung aktivitas kerja sehari-hari.

Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, yang disebabkan oleh karena adanya kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya Sutrisno (2020:117). Motivasi merupakan proses kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasikan, yang bersangkutan akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu melalui hasil kerja yang diberikan.

Selanjutnya pengalaman kerja sangat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, karena banyaknya informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja karyawan karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan, serta bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2020:207).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelni Cabang Makassar, yakni merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang transportasi laut dibawah Kementerian Perhubungan Indonesia. Dimana mempunyai visi yakni “Menjadi Perusahaan Pelayaran Yang Tangguh dan Memiliki Jaringan Nasional Yang Optimal”. Untuk mencapai visi tersebut maka dilakukan sejumlah misi yakni : Mengelola dan mengembangkan angkutan laut guna menjamin aksesibilitas masyarakat untuk terwujudnya wawasan nusantara, Meningkatkan kontribusi pendapatan bagi Negara, karyawan serta berperan di dalam pembangunan lingkungan dan pelayanan kepada masyarakat, serta Menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Dari pengamatan yang dilakukan bahwa permasalahan yang terjadi selama ini yakni kinerja karyawan belum optimal, karena pencapaian target yang belum sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dilihat dari pengetahuan, pengalaman kerja, kemampuan kerja, perilaku kerja untuk kerjasama dengan sesama karyawan lainnya, serta kurangnya motivasi kerja melalui pemberian tunjangan dan bonus-bonus sehingga hal ini berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengacu dari penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2020) dimana hasil temuan bahwa pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso. Setiyarti, *et.al.* (2020), hasil temuan bahwa variabel Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), dan Kemampuan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang bekerja di Panorama Hotel Ubud, Bali. Begitu pula dengan penelitian Surianti, *et.al.* (2020) menyimpulkan bahwa secara parsial variabel pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara untuk variabel sikap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan organisasi pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh perilaku karyawan. Kemudian perilaku karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan ada yang menyebabkan, yaitu sikap terhadap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja atau perusahaan. Disini diketahui tentang cara bagaimana mengelola kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan SDM itu agar dapat memuaskan karyawannya dan pada gilirannya dapat memengaruhi karyawan berperilaku sebagaimana yang diharapkan perusahaan tersebut (Sutrisno, 2020:6).

Sudaryo, *et.al.* (2018:2) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi keseluruhan. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi memiliki karyawan atau tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia selalu berusaha untuk mengintegrasikan strategi-strateginya pada strategi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia selalu lebih dari hanya sekumpulan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pengkoordinasian sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Setiono dan Sustiyatik, 2020:4).

Kompetensi

Kompetensi merupakan sebuah konsep yang dapat dimaknai sebagai terjadinya kombinasi antara keterampilan seseorang (*skills*), atribut personal (*personals attribute*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behaviour*), yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi melalui alat ukur tertentu. Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja, baik organisasi maupun perorangan. Fokus kompetensi adalah sikap perilaku yang diaplikasi dari atribut personal, pengetahuan, dan keterampilan seseorang. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Dewi dan Harjoyo, 2019:154).

Menurut Yusup (2021:4) Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Seorang yang berkompeten ialah orang yang dengan keterampilan-nya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Pengetahuan

Pengetahuan adalah dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu. Subagyo (2017) mengatakan bahwa berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya.

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang kita ketahui. Penting bagi suatu perusahaan agar setiap karyawan memiliki pengetahuan dan memanfaatkan pengetahuan implisit dari masing-masing karyawan dalam rangka mengoptimalkan penggunaan modal intelektualnya sendiri.

Keterampilan

Keterampilan harus dimiliki oleh setiap karyawan, karena keterampilan dapat menjadikan karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat bahwa dengan adanya pengetahuan maka memberikan manfaat bagi karyawan karena akan meningkatkan kecakapannya dalam bekerja, selain itu dengan adanya keterampilan maka merupakan keahlian yang sangat besar peranannya bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, sehingga penguasaan terhadap pekerjaan dapat ditangani seperti dalam penguasaan menjalankan komputer, dan hal ini tentunya memudahkan karyawan dalam bekerja.

Keterampilan merupakan keahlian/kecakapan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Hutapea dan Thoha (2018:29) mengemukakan bahwa keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan individu/seseorang dapat ditentukan dari (1) tingkat penguasaan bidang tugas, (2) kehandalan menyelesaikan tugas pokok tepat waktu, (3) cakap dalam keterampilan proses kerja dan (4) memiliki keahlian dalam aplikasi tugas pokok yang berupa perencanaan, pelaksanaan pengawasan, pengevaluasian dan pengkajian. Menurut Dunnett's (2016) bahwa keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Sikap

Sikap kerja merupakan representasi pekerjaan seseorang untuk mengungkapkan perasaan terhadap pekerjaan, keyakinan tentang pekerjaannya, dan keterikatan terhadap pekerjaan. Pengertian ini meliputi komponen kognitif dan afektif, sikap didasarkan pada

banyak faktor yang dibawa seorang karyawan ke tempat kerja. Sikap berkaitan dengan perilaku yang tampak dan terlihat dari adanya reaksi atau keresponan seorang karyawan (Notoadmojo, 2017 :130). Sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, obyek atau isue.

Dari berbagai definisi atau pengertian mengenai sikap, maka dapat disimpulkan beberapa hal pengertian tentang sikap yaitu :

- a. Sikap adalah kecenderungan bertindak, berpikir, berpersepsi, dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi, atau nilai.
- b. sikap bukanlah sekedar rekaman masa lampau, namun juga menentukan apakah seseorang harus setuju atau tidak setuju terhadap sesuatu.
- c. sikap mengandung aspek evaluatif.
- d. Sikap timbul dari pengalaman; tidak dibawa sejak lahir, tetapi merupakan hasil belajar.
- e. Sikap mempunyai segi-segi motivasi dan segi-segi perasaan.
- f. Sikap tidak berarti sendiri, melainkan senantiasa mengandung relasi tertentu terhadap suatu objek.

Motivasi

Motivasi jika dikaitkan dengan perusahaan adalah berkaitan dan ditujukan untuk sumber daya manusia dan bawahannya pada khususnya. Hal ini dikarenakan motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Salah satu hal penting yang dilakukan oleh seorang pemimpin adalah memberikan motivasi atau dorong untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya.

Motivasi diartikan sebagai pendorong bagi karyawan untuk mencapai tujuannya melalui intensitas karyawan, arah yang ingin dicapai serta ketekunan seorang karyawan dalam meraih tujuannya (Tegar, 2019). Berbeda dengan teori yang dikemukakan Sumardjo dan Priansa (2018:144) mengungkapkan bahwa perilaku seseorang atau karyawan akan tergerak atau terdorong disebabkan karena adanya daya dorong yang menyebabkan sehingga karyawan mau melakukan sesuatu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, selain itu untuk mencapai tujuan dan sasaran dari perusahaan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh kompetensi, dimana pengalaman kerja adalah kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya. Pengalaman kerja berkaitan dengan masa kerja atau pengabdian seorang karyawan selama mengabdikan pada perusahaan dan menguasai bidang kerja yang ditangani (Mahardika, 2020:337).

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mampu menekuni pekerjaannya dengan baik, tentu dengan mudah mengenali apa yang dikerjakan dan mudah dalam memecahkan

berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dinamika kerjanya. Jadi dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja merupakan satu kesatuan yang integral antara ketekunan, pengenalan dan pemecahan masalah dalam menjalankan aktivitas kerjanya dalam suatu periode kerja.

Makmun (2019:77) menyebutkan pengalaman kerja dapat menjadi guru yang baik, bagi seseorang yang dapat menyaring keluar kenyataan mendasar dari seluruh pelaksanaan, dan sementara itu. pengalaman juga merupakan patokan yang terbaik untuk masa mendatang, yang berdasarkan lama kerja dari individu, penempatan kerja, pengadopsian kerja, kesalahan kerja dan keberhasilan kerja yang dialami individu.

Kinerja Pegawai

Salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan adalah dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan. Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan sebagai potensi yang dimiliki oleh karyawan melalui kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai baik materi maupun non materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sembiring (2017:81) mengartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan melakukan sejumlah kegiatan atau program kerja untuk mewujudkan tujuan, sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi.

Dari definisi di atas maka dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan dan digunakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang telah dilakukan oleh perusahaan selama ini telah berjalan sesuai atau belum sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah diharapkan oleh perusahaan.

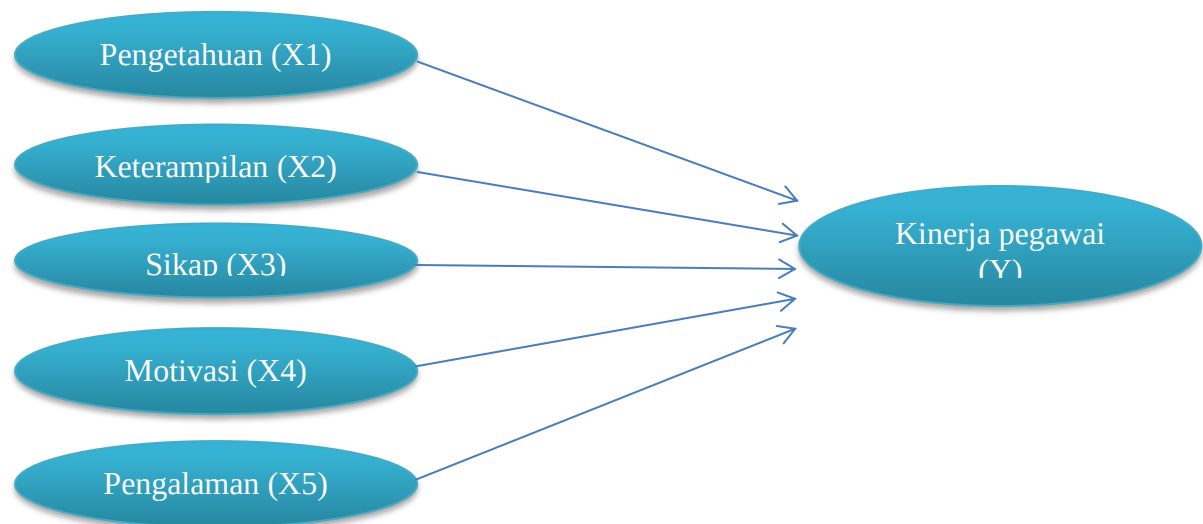
Model Konseptual

Setiap perusahaan dalam hal ini adalah perusahaan PT. Pelni Cabang Makassar, dimana untuk mencapai kinerja dari setiap karyawan maka diperlukan pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi dan pengalaman kerja. Pengetahuan adalah berkaitan dengan prosedur pelaksanaan tugas, dan pemahaman karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya. Karyawan yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil justru akan memperlambat tujuan organisasi. Begitu pula dengan sikap, mengingat bahwa antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Kemudian motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Begitu pula dengan pengalaman kerja sangat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan., dimana karyawan yang memiliki pengalaman kerja maka akan memiliki jenjang karir yang lebih baik,

baik dalam hal kemampuan maupun pengetahuan dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan. Pengalaman kerja adalah suatu dasar seseorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat pada setiap kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Keterkaitan hubungan antara variabel bebas yakni pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

Jawaban atau dugaan sementara atas rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah :

1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Pelni Cabang Makassar
2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Pelni Cabang Makassar
3. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Pelni Cabang Makassar
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Pelni Cabang Makassar
5. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Pelni Cabang Makassar

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Pelni Cabang Makassar yang berjumlah sebanyak 43 orang karyawan. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *sampling jenuh*, yakni penentuan sampel apabila jumlah

populasi relatif sedikit maka jumlah populasi dapat diambil sebagai keseluruhan jumlah sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner, dan analisis regresi berganda, serta pengujian hipotesis.

HASIL EMPIRIS

Analisis *Multiple Linear Regression*

Analisis regresi berganda (*multiple linear regression analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana, dimana terdapat lebih dari satu variabel independent. Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh sejumlah variabel independent (pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dimana hasil ini diperoleh dengan menggunakan bantuan komputerisasi program SPSS release 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Multiple Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.259	.164		1.581	.122
Pengetahuan	.219	.081	.212	2.714	.010
Ketrampilan	.161	.062	.184	2.599	.013
Sikap	.220	.094	.210	2.354	.024
Motivasi	.119	.058	.145	2.058	.047
Pengalaman Kerja	.327	.074	.365	4.427	.000
R = 0,955					
R ² = 0,912					
F _{hitung} = 76,422					

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka persamaan regresi linear berganda dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = 0,259 + 0,219 + 0,161 + 0,220 + 0,119 + 0,327$$

Dari hasil olahan data regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan arti persamaan regresi sebagai berikut :

- b_1 = 0,219 yang artinya apabila pengetahuan ditingkatkan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,219%.
- b_2 = 0,161 yang artinya apabila keterampilan ditingkatkan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,161%.
- b_3 = 0,220 yang artinya apabila sikap karyawan ditingkatkan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,220%.
- b_4 = 0,119 yang artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,119%.

$b_5 = 0,327$ yang artinya apabila pengalaman kerja ditingkatkan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,327%.

Berdasarkan hasil pengolahan data maka untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengetahuan, ketereampilan, sikap, motivasi dan pengalamman kerja maka dilihat dari nilai R atau korelasi sebesar 0,955 atau 95,5% menunjukkan adanya keeratan yang kuat karena mendekati 1. Kemudian angka $R^2 = 0,912$ menunjukkan bahwa kontribusi atau kemampuan menjelaskan dari variabel pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 91,2%, sedangkan sisanya sebesar 8,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji-t dan Uji-F)

Uji Parsial (Uji t)

Uji-t dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji sejauh mana pengaruh masing-masing variabel pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, yang hasilnya seperti tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji-t

No.	Variabel	Nilai	Status
1.	Pengetahuan	$t_{hitung} = 2,714$ $Sign = 0,010$ $t_{tabel} = 1,687$	H_0 ditolak H_a diterima
2.	Keterampilan	$t_{hitung} = 2,599$ $Sign = 0,013$ $t_{tabel} = 1,687$	H_0 ditolak H_a diterima
3.	Sikap	$t_{hitung} = 2,354$ $Sign = 0,024$ $t_{tabel} = 1,687$	H_0 ditolak H_a diterima
4.	Motivasi	$t_{hitung} = 2,058$ $Sign = 0,047$ $t_{tabel} = 1,687$	H_0 ditolak H_a diterima
5.	Pengalaman kerja	$t_{hitung} = 4,427$ $Sign = 0,000$ $t_{tabel} = 1,687$	H_0 ditolak H_a diterima

Sumber : Data diolah

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari : pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dari tabel tersebut di atas diketahui bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya, selain itu memiliki nilai t_{hitung} tertinggi (4,427) dan nilai signifikan yang terkecil jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelni Cabang Makassar.

Uji Serempak (Uji-F)

Uji-f atau uji serempak adalah suatu pengujian yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi dan pengalaman kerja) secara serempak atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelni Cabang Makassar, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji F

No.	Variabel	Nilai	Status
1.	Variabel pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi dan pengalaman kerja	$F_{hitung} = 76,422$ $Sig.F = 0,000$ $F_{tabel} = 2,470$	H_0 ditolak H_a diterima

Sumber : Data diolah

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas hasil perhitungan Uji-F, menunjukkan bahwa $F_{hitung} (76,422) > F_{tabel} (2,470)$, selain itu memiliki nilai sign. yang lebih kecil dari nilai standar, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi dan pengalaman kerja secara bersamaan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis olahan data persamaan regresi maka diperoleh hasil temuan bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar. Keterkaitan hubungan antara masing-masing variabel dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar

Dari hasil persamaan regresi maka diperoleh temuan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana hasil penyebaran kuesioner bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang ditangani, kemudian pengetahuan teknologi sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tingkat pendidikan yang karyawan yang dimiliki meningkatkan kecerdasan intelektual dalam memahami pekerjaan, begitu pula bahwa dengan wawasan yang luas membantu karyawan untuk berusaha meningkatkan kemampuan kerja dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan terkait dengan aktivitas perusahaan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan karyawan maka akan menghasilkan kinerja kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyarti, *et.al.* (2020), hasil temuan bahwa variabel Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka diperoleh temuan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan maka diperoleh temuan bahwa rata-rata karyawan sudah memiliki keterampilan kerja, hal ini dapat dilihat dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh

karyawan dalam menunjang kecakapan karyawan dalam bekerja, diklat teknis yang karyawan ikuti mampu meningkatkan keahlian dan keterampilan kerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan menjadi lebih berkualitas. Kemudian karyawan sudah memiliki tingkat keterampilan dan keahlian kerja yang baik sehingga dapat menjadikan karyawan handal dan cakap dalam pekerjaannya. Begitu pula bahwa dengan adanya skill memudahkan karyawan dalam berkreaitivitas, dan menjalin kerjasama yang baik antara sesama karyawan lainnya. Ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya keterampilan kerja yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Surianti, *et.al.* (2020) bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar

Hasil penelitian diperoleh bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar, hal ini dapat dilihat dari hasil penyebaran kuesioner dimana diperoleh temuan bahwa sikap sudah dikategorikan baik, karena setiap melaksanakan aktivitas kerja, karyawan selalu bersikap dan berperilaku harmonis terhadap sesama rekan kerja. Kemudian setiap karyawan senantiasa bersikap obyektif dan transparan terhadap hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Begitu pula bahwa karyawan memiliki sikap kerja yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Sikap sangat perlu diperhatikan karena semakin baik sikap karyawan maka akan semakin baik perilaku kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf *et al.*, 2019) hasil temuan bahwa sikap karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar

Dari hasil persamaan regresi maka diperoleh temuan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana hasil penyebaran kuesioner diperoleh temuan bahwa motivasi kerja sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari setiap karyawan terdorong berusaha bekerja dengan sebaik mungkin untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi. Kemudian tanggungjawab yang karyawan miliki merupakan beban moral yang harus dilaksanakan dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan handal dibidangnya. Setiap karyawan berusaha bekerja sebaik mungkin, agar pekerjaan yang saya hasilkan dapat memberikan hasil bagi perusahaan, begitu pula bahwa dengan adanya tunjangan dan insentif memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan sesuatu yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Goni, *et.al.* (2021) hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar

Hasil penelitian diperoleh bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar, hal ini dapat dilihat dari hasil penyebaran kuesioner dimana diperoleh temuan dimana karyawan memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan yang ditangani, kemudian selama bekerja pengalaman kerja karyawan tentang pekerjaan semakin luas dan bertambah. Begitu pula bahwa suasana kerja di perusahaan

nyaman dan kondusif, sehingga menunjang karyawan dalam bekerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octavianus dan Adolfina (2018) hasil temuan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, pembuktian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa simpulan bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar. Kemudian dari hasil pengujian regresi maka disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar adalah pengalaman kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Maka disarankan agar perlunya setiap karyawan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi untuk menambah pengetahuan terhadap pekerjaan, kemudian hendaknya perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan kerja untuk menambah skill atau keterampilan bagi karyawan, selain itu perusahaan hendaknya memperhatikan mengenai masalah pemberian tunjangan-tunjangan dan insentif karena hal ini menjadi pendorong atau penyemangat bagi karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith and Newstrom, John W. (2018). *Organizational Behavior – Human Behavior at work*. Tenth Edition McGraw-Hill. International Edition, New York
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: Unpam Press.
- Dunnett's. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Goni, Geovanno Harland, Wilfried S. Manoppo dan Joula J. Rogahang (2021), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna, jurnal Productivity, Vol. 2 No. 4, 2021, e-ISSN. 2723-0112
- Halik, J. B., Yemima, Y., & Halik, M. Y. (2023). THE INFLUENCE OF PARTICIPATION IN BUDGET PREPARATION ON MANAGERIAL PERFORMANCE AT PT PLN (PERSERO) DISTRIBUTION MAIN UNIT AND SULAWESI LOAD MANAGEMENT CENTER. *JOURNAL OF ENTREPRENEUR, BUSINESS, AND MANAGEMENT*, 1(3), 9–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/jebm.v1i3.66>
- Hutapea & Thoha (2008), *Kompetensi Plus*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mahardika (2000), *Pengalaman bidang kerja Sebagai potensi Diri*, Penerbit, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Makmun (1999). *Peningkatan Pengetahuan dalam Kompetensi Dunia Kepegawaian*. Liberty, Yogyakarta
- Margaretha, Meily (2016), Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta, *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 2 No. 2 April 2012: 151-166.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit : Rineka Cipta.

- Octavianus, Wungow Raimond dan Adolfina (2018), Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado, Jurnal EMBA, Vol. 6, No.3 Juli 2018, Hal. 1758 – 1767.
- Robbins, Stephen P., (2015). *Organization Behavior. Text and Cases*, Mc. Graw Hill Publishing Company Ltd. New Delhi
- Santoso, Erik Agus (2017), Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso), Tesis
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu, Penerbit : Bandung Refika Aditama.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Surakarta: CV. Berkah Wisnu.
- Setiyarti, Tettie, Ni Putu Tirtayasih dan Ida Bagus Radendra Suastama (2020), Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja Hotel Panorama Ubud, Juima Vol. 10 No. 1, Maret 2020.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara
- Surianti, Mashur Razak, dan Syamsul Alam (2020), Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata kota Parepare, Jurnal NMAR, Nobel Management Review.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tegar, Nanang. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Quadrant
- Yusuf, T., Baptista Halik, J., & Nurlia, N. (2019). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(2), 199–218. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.96>
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Sumatera Selatan: LD Media.