

PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN KEMAMPUAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)

Yati Suhartini

Universitas PGRI Yogyakarta, Jl. PGRI I No.117 Sonosewu, Yogyakarta

email: yati.suhartini@yahoo.com

Abstract

The research was carried out to find the influence of knowledge, skill and ability of leather industry in Manding-Bantul, Yogyakarta. The population of this research were all employees at leather industry in Manding Bantul, Yogyakarta and the sample were 60 respondents. The data was derived from a survey and collected by applying questionnaires and analyzed by using multiple linear regressions. This research indicated that factors of knowledge, skill dan ability, all together showed a significant influence on the worker performance. These were indicated by the value of F amounting to 46,328 with the significance level of 0,000, where as R square counting to 0,713. The regression coefficient and the significant level of each factor of knowledge, skill and ability toward worker performance are 0,145 and 0,012; 0,541 and 0,000; 0,304 and 0,000; respectively.

Keywords: *Knowledge, Skill, Ability and Worker Performance.*

Pendahuluan

Dusun Manding merupakan kawasan sentra pengrajin kulit yang cukup berkembang dan merupakan sentra kerajinan kulit yang menjadi tujuan utama bagi wisatawan. Kerajinan berbahan kulit ini telah mampu menembus pasar luar Yogyakarta, seperti Jakarta, Solo, Semarang dan Bali. Dalam usaha praktek usaha kecil, keberhasilan memasarkan produk merupakan harapan utama dari perajin sebagai pengusaha yang keberadaannya sudah ada sejak tahun 1947 sampai sekarang.

Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar. Permintaan tenaga kerja dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tinggi juga semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, Sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung

peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan (Robins dan Judge, 2008).

Apalagi dengan pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) tahun 2015 akan memberikan tantangan yang tidak hanya bersifat internal di dalam negeri tetapi juga persaingan dengan sesama negara ASEAN dan negara lain di luar ASEAN seperti China dan India. Persaingan yang ketat ini tentu akan berdampak pada harga yang kompetitif pula. Bukan hanya komoditi/produk/jasa unggulan industri besar saja, tetapi juga sektor usaha kecil dan menengah (UKM) yang mempunyai kesamaan karakteristik produk/jasa. Untuk itu, penguatan kompetensi sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan kebutuhan mutlak bagi para pelaku usaha termasuk UKM seperti perajin kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta. Apalagi kualitas sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan kinerja dan daya saing. Keunggulan kinerja merupakan modal penting untuk mengantarkan organisasi mencapai tingkat keunggulan bersaing yang optimal dan efisien. Dari berbagai literatur dapat

diketahui bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian individual secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang (Brian E Becker dan Dave Ulrich: 2001). Sedangkan kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Bertitik tolak dari pentingnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada pusat industri kerajinan kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Industri kerajinan kulit di Manding-Bantul, Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada industri kerajinan kulit di Manding-Bantul, Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada industri kerajinan kulit di Manding-Bantul, Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada industri kerajinan kulit di Manding-Bantul, Yogyakarta?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian secara umum penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh

pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada industri kerajinan kulit di Manding-Bantul, Yogyakarta.

Tinjauan Pustaka

Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya (Budi W. Soetjipto dll., 2002).

Menurut Blanchard & Thacker (2004), pengetahuan dikategorikan sebagai berikut: (1) Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*declarative*). (2) Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*procedural*). (3) Mengerti tentang *how*, *when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*strategic*).

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robins and Judge, 2009).

Berdasarkan pandangan tersebut, maka pengetahuan karyawan tentang tugas/pekerjaannya dapat diukur dengan indikator seperti berikut: (a) Pemahaman tentang cakupan tugas/pekerjaan; (b) Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan; (c) Pemahaman terhadap cara pelaksanaan

tugas/pekerjaan; (d) Penghayatan terhadap tanggungjawab tugas/pekerjaan; (e) Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan; (f) Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas.

Keterampilan

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 (Blanchard & Thacker, 2004). Jadi, keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Budi W. Soetjipto, 2002).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut:

- a. Menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan;
- b. Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan;
- c. Menyelesaikan tugas dengan baik;
- d. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan;
- e. Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.
- f. Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.

Kemampuan

Menurut Gibson, dkk. (2009), kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai

dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik.

Menurut Robbins dan Judge (2008), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan tes *IQ*. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan ingat.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2004), adalah sebagai berikut:

a. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penugasan teori dan keterampilan

memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai sebuah tujuan.

c. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Melihat beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sementara menurut Wibowo (2010), kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Hasibuan, (2007), menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Penilaian kinerja

Simamora (2004), menyatakan bahwa penilaian kinerja seyogyanya tidak dipahami secara sempit, tetapi dapat menghasilkan

beraneka ragam jenis kinerja yang diukur melalui berbagai cara. Kuncinya adalah dengan sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi pertengahan periode. Kinerja karyawan sesungguhnya dinilai atas lima dimensi, yaitu: 1) Mutu, 2) Kuantitas, 3) Penyelesaian proyek, 4) Kerjasama, 5) Kepemimpinan.

Sedangkan Agus Dharma (2004), mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya. Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan tetapi hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Untuk menentukan apakah seorang karyawan memiliki kinerja yang efektif atau tidak, perlu dikaji lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Apabila pengkajian terhadap faktor yang berpengaruh tersebut dapat dilakukan, maka hal tersebut dapat mengeliminasi kinerja seorang karyawan yang tidak efektif.

Penelitian Terdahulu

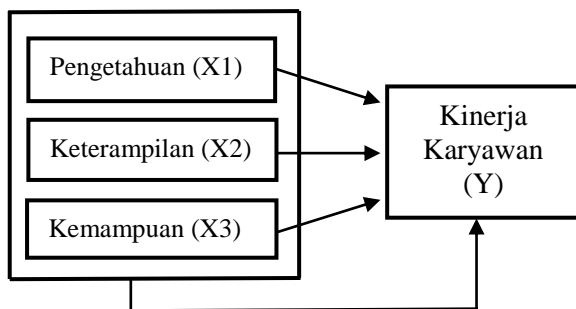
Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya

yang telah mengkaji persepsi keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan dan penelitian lain yang masih memiliki kaitannya dengan variabel penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- a. Ardiana, Brahmayanti, Subaedi (2010), meneliti tentang kompetensi sumber daya manusia UKM terhadap kinerja UKM, menyatakan bahwa pengaruh pengetahuan sumber daya manusia ternyata tidak signifikan terhadap kinerja UKM, akan tetapi variabel keterampilan, kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UKM di Surabaya.
- b. Endro Sukotjo meneliti tentang analisis pengaruh kemampuan kerja, keterampilan kerja dan kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja karyawan pada bank-bank di kota Kendari dan hasilnya yaitu pengetahuan, keterampilan kerja dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, khususnya pada bank-bank BUMN di kota Kendari.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teori di atas, kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.

Kerangka konseptual di atas dapat dijelaskan bahwa pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) dan kemampuan karyawan (X_3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Seseorang karyawan membutuhkan potensi-potensi pengetahuan, keterampilan dan

kemampuan agar dapat bekerja secara berkualitas dan mempunyai kinerja yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Perumusan Hipotesis

Dari perumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual, maka dapat ditarik hipotesis, sebagai berikut:

- H1: Diduga pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kerajinan kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta.
- H2: Diduga keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kerajinan kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta.
- H3: Diduga kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kerajinan kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta.
- H4: Diduga pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kerajinan kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini yaitu seluruh pe- rajin kulit yang ada di Manding, Bantul, Yogyakarta, yang berjumlah 145.

Pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang memenuhi kriteria dan syarat tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun banyaknya sampel dihitung dengan menggunakan rumus *Slovin* dan diperoleh besarnya sampel sebanyak 59,18, dibulatkan menjadi 60 (Djarwanto, 2004).

Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian ini meliputi variabel independen dan variabel dependen.

- a. Variabel independen (X) terdiri dari Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2) dan Kemampuan (X_3)
- 1) Pengetahuan (X_1), dalam penelitian ini diukur dengan indikator:
 - a) Pemahaman tentang cakupan pekerjaan;
 - b) Pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan;
 - c) Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas;
 - d) Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan.
 - 2) Keterampilan (X_2), dalam penelitian ini diukur dengan indikator:
 - a) Menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan;
 - b) Menentukan kualitas terbaik menyelesaikan pekerjaan;
 - c) Memprediksi hasil pelaksanaan pekerjaan;
 - d) Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan.
 - 3) Kemampuan (X_3), dalam penelitian ini diukur dengan indikator:
 - a) Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - b) Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan yang ditugaskan.
 - c) Mampu berinovasi.
 - d) Masa kerja.
- b. Variabel dependen (Y), yaitu Kinerja Karyawan merupakan ungkapan hasil kerja yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam menghasilkan sesuatu, yang diukur dengan indikator:
- 1) Kuantitas keluaran yang dapat dicapai.
 - 2) kualitas keluaran yang dihasilkan.
 - 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
 - 4) Kepemimpinan.

Instrumen Penelitian, Cara Pengukuran dan Teknik Pengumpulan Data

Penyusunan instrumen penelitian yang berupa butir-butir soal (kuesioner) didasar-

kan atas kisi-kisi kuesioner yang telah dikonstruksi sesuai landasan teori yang telah dikaji dan berpedoman pada indikator dari variabel-variabel penelitian yang dijabarkan dalam beberapa butir soal. Setelah kuesioner disusun, butir-butir kuesioner tersebut diuji cobakan kepada sejumlah responden untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen.

Semua butir soal dalam kuesioner berupa pertanyaan obyektif sehingga responden hanya memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaannya. Untuk mengukurnya dipergunakan skala bertingkat model *Likert* dengan 5 alternatif jawaban. Agar data yang diperoleh berwujud data kuantitatif, maka setiap butir soal diberi skor sesuai jawabannya, yaitu jawaban: Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Kurang Setuju = 3, Setuju = 4, Sangat Setuju = 5 (Sugiyono, 2004).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Pada langkah pertama, kuesioner diberikan secara random kepada 30 orang responden yang terpilih untuk pengujian awal terhadap isi kuesioner. Kuesioner yang lolos pada pengujian awal tersebut kemudian disebarkan kepada 60 orang responden yang berbeda dari responden pada langkah pertama tersebut di atas.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. (<http://duwiconsultant.blogspot.co.id/2011/11/analisis-regresi-linier-berganda.html>).

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y** : Variabel terikat (*dependent*)
- X** (1, 2, 3, ..): Variabel bebas (*independent*).
- a** : Konstanta dari rata-rata nilai Y pada saat X (1, 2, 3,..) sama dengan nol.
- b** (1, 2, 3, ..) : Nilai koefisien regresi.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien regresi dari variabel bebas (X) akan diuji signifikannya. Dasar pengambilan keputusan uji t parsial dengan *output* SPSS sebagai berikut: (<http://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html#>).

- a) Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel.
 - Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) Berdasarkan nilai signifikan hasil *output* SPSS.
 - Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka nilai $\alpha = 0,05$.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan nilai signifikan hasil *output* SPSS, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka nilai $\alpha = 0,05$.

Koefisiensi Determinasi (R²)

Besarnya koefisien determinasi (R²) menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, Djarwanto (2007). Apabila R² = 0, maka model regresi yang digunakan tidak menjelaskan sedikitpun variasi dari nilai Y. Apabila R² = 1, maka model yang digunakan menjelaskan 100 % variasi dari nilai Y atau terjadi kecocokan sempurna. Ketidaktepatan titik-titik berada pada garis regresi disebabkan adanya faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap variabel bebas. Bila tidak ada penyimpangan tentunya tidak akan ada *error*.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 60 responden dari perajin kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta, yang karakteristiknya disajikan melalui tabel di bawah ini.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden.

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	22	37
Perempuan	38	63
Total	60	100

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37% dan responden perempuan sebanyak 64%. Secara umum perbandingan karyawan laki-laki dengan perempuan sebesar 2 dibanding 3.

Tabel 2. Pendidikan Responden.

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	6	10
SMP	26	44
SMA	20	33
S1	8	13
Total	60	100

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan responden terbesar adalah SMP sebanyak 26 orang (44%), selanjutnya responden berpendidikan SMA sebanyak 20 orang (33%), kemudian yang urutan ketiga responden berpendidikan S1 sebanyak 8 orang (13%) dan yang terakhir responden berpendidikan SD sebanyak 6 orang (10%).

Tabel 3. Umur Responden.

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
15 – 30	22	36,67
31 – 45	25	41,67
45 – 60	12	20
> 60	1	1,66
Total	60	100

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Tabel di atas menunjukkan bahwa umur responden yang terbanyak pada umur 31-45 tahun sebanyak 25 orang (41,67%). Selanjutnya yang kedua dengan umur 15-30 tahun sebanyak 22 orang (36,67%), ketiga dengan umur 46-60 tahun sebanyak 12 orang (20%), dan yang terakhir responden dengan umur >60 tahun sebanyak 1 orang (1,66%).

Tabel 4. Masa Kerja Responden.

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 5	25	41,67
6 – 10	15	25

11 – 15	10	16,67
16 – 20	7	11,66
> 20	3	5
Total	60	100

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang terbesar dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 25 orang (41,67%). Selanjutnya yang kedua dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang (25%), yang ketiga masa kerja 11-15 tahun sebanyak 10 orang (16,67%), keempat masa kerja 16-20 tahun sebanyak 9 orang (15%) dan yang terakhir lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 7 orang (11,66%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa masa kerja paling banyak antara 1-5 tahun.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *Product Momen Pearson* dengan alat bantu SPSS 20. Butir kuisisioner dinyatakan *sahih* ada 2 syarat, yaitu: a) korelasinya positif. b) Nilai $p \geq 0,05$. Dari pengolahan data diperoleh hasil bahwa koefisien korelasi berada pada kisaran 0,2415 – 0,6684. Ini berarti, kuisisioner yang terdiri dari 30 butir dapat dikatakan valid karena nilai r yang dimiliki tiap butirnya lebih besar dari 0,05.

Uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan alat bantu SPSS 20. Suatu angket dikatakan reliabel jika nilai r yang dihasilkan adalah positif dan lebih besar dari r *alpha* (0,05). Variabel pengetahuan mempunyai r *alpha* sebesar 0,880, variabel keterampilan mempunyai r *alpha* sebesar 0,993, variabel kemampuan mempunyai r *alpha* sebesar 0,925 dan variabel kinerja mempunyai r *alpha* sebesar 0,862. Dari keempat nilai r *alpha* yang dihasilkan bernilai positif dan lebih besar dari 0,05, maka kuisisioner yang terdiri dari 30 butir dapat dikatakan *reliable*.

Diskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Bebas

Deskripsi kategori variabel bebas menggambarkan tanggapan 60 responden

terhadap kuesioner variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan, serta kinerja karyawan pada industri

kerajinan kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta.

Tabel 5. Tingkat Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Responden.

Kategori	Pengetahuan		Ketrampilan		Kemampuan	
	Frekuensi	(%)	Frekuensi	(%)	Frekuensi	(%)
Sangat Baik	3	5	3	5	7	11,7
Baik	19	31,7	32	53,3	30	38,3
Cukup	25	41,7	18	30	13	30,0
Kurang	13	21,7	7	11,7	10	20,0
Sangat Kurang	-	-	-	-	-	-
Total	60	100	60	100	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2015.

Tingkat Pengetahuan Responden

Data tabel di atas menunjukkan bahwa 41,7% responden memiliki tingkat pengetahuan yang cukup, sedangkan 31,7% responden memiliki tingkat pengetahuan baik, 21,7% responden mempunyai pengetahuan kurang, 5% responden memiliki tingkat pengetahuan sangat baik. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pengetahuan responden perlu ditingkatkan agar dapat berkontribusi lebih baik pada kinerja karyawan.

Tingkat Keterampilan Responden

Mayoritas responden (53,3%) memiliki tingkat keterampilan yang baik, sedangkan 30% responden memiliki tingkat pengetahuan yang cukup, 11,7% responden mempunyai pengetahuan kurang, 5% responden memiliki tingkat pengetahuan sangat baik. Kondisi tersebut menggambarkan adanya perhatian yang cukup baik pada pentingnya keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tingkat Kemampuan Responden

Data tabel di atas menunjukkan bahwa 38,3% responden memiliki tingkat kemampuan yang baik, sedangkan 30% responden memiliki tingkat kemampuan yang cukup, 20% responden mempunyai tingkat kemampuan kurang, 11,7% responden memiliki tingkat kemampuan sangat baik. Hasil

tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kemampuan responden masih perlu ditingkatkan dengan penambahan pengetahuan dan keterampilan.

Deskripsi Variabel Dependen

Tabel berikut menunjukkan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Tingkat Kinerja Responden.

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat Baik	3	5
Baik	27	45
Cukup	20	33,3
Kurang	10	16,7
Sangat Kurang	-	-
Total	60	100

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Tabel di atas menunjukkan bahwa 45% responden memiliki tingkat kinerja yang baik, sedangkan 33,3% responden memiliki tingkat kinerja yang cukup, 16,7% responden mempunyai tingkat kinerja kurang, 5% responden memiliki tingkat kinerja sangat baik. Gambaran kinerja karyawan yang belum maksimal tersebut sesuai dengan hasil yang diperoleh dari tanggapan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya juga belum maksimal (terlihat pada hasil tanggapan responden tentang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan).

Analisis Regresi Berganda

Berikut ini tabel hasil analisis Regresi linier berganda dari *output* SPSS.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.

Variabel	<i>Understandarized coeff. B</i>	t hitung	Sig	Kesimpulan
Pengetahuan	0,145	2,600	0,012	Signifikan
Keterampilan	0,451	9,569	0,000	Signifikan
Kemampuan	0,304	4,223	0,000	Signifikan
Konstanta = 0,545				
$R^2 = 0,713$				

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Dari hasil analisis regresi dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,545 + 0,145 X_1 + 0,451X_2 + 0,304X_3$$

Dari regresi di atas dapat diketahui, nilai koefisiensi regresi dari nilai a untuk konstanta = 0,545 dan koefisiensi pengetahuan (X_1) = 0,145, dengan signifikansi 0,012, keterampilan (X_2) = 0,451 dengan signifikansi 0,000, kemampuan (X_3) = 0,304 dengan signifikansi 0,000. Persamaan di atas menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif dari variabel-variabel bebas X (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).

Nilai b bertanda positif, yang berarti bahwa adanya perubahan rata-rata variabel

Y yang searah untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu unit atau satu persen. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif (Hartono, 2008). Bahwa setiap ada peningkatan pengetahuan sebesar 1% maka akan ada peningkatan rata-rata kinerja karyawan sebesar 14,5%, setiap ada peningkatan keterampilan sebesar 1% maka akan ada peningkatan rata-rata kinerja karyawan sebesar 45,1%, setiap ada peningkatan kemampuan sebesar 1% maka akan ada peningkatan rata-rata kinerja karyawan sebesar 30,4% dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Berikut ini tabel uji koefisien determinasi dari *output* SPSS.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model	R	<i>R square</i>	<i>Adjusted R square</i>	<i>Std. Error of the estimate</i>
1	0,844	0,713	0,697	2.935

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Koefisien determinasi (R^2) mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel tidak bebas secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan antara

variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya (Sugiyono, 2013). Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R square* = 0,713. Ini berarti bahwa ketiga variabel bebas (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berpengaruh sebesar 71,3% terhadap perubahan kinerja karyawan perajin kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta sedangkan sisanya sekitar 28,7% varian variabel bebas dijelaskan oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis uji t dari *output* SPSS dapat dilihat melalui tabel di bawah ini, sebagai berikut:

Koefisien Regresi secara Individual (Uji t)

Tabel 9. Hasil Analisis Uji t.

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.545	2.359		.231	.818
1 Pengetahuan	.145	.056	.191	2.600	.012
Keterampilan	.451	.047	.705	9.569	.000
Kemampuan	.304	.072	.305	4.223	.000

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Uji t untuk variabel pengetahuan (X₁)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pengetahuan adalah sebesar 0,145 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai *t*_{hitung} sebesar 2,600 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,012 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang artinya “pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kerajinan kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta”.

Uji t untuk variabel ketrampilan (X₂)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien regresi variabel keterampilan adalah sebesar 0,451 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan bahwa keterampilan (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai *t*_{hitung} sebesar 9,569 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa keterampilan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

(Y). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini yang berbunyi “keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri kerajinan kulit di Manding, Kabupaten Bantul, Yogyakarta” dapat diterima.

Uji t untuk variabel Kemampuan (X₃)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien regresi variabel kemampuan adalah sebesar 0,304 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan (X₃) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai *t*_{hitung} sebesar 4,223 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini yang berbunyi “kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kerajinan kulit di Manding, Kabupaten Bantul, Yogyakarta” dapat diterima.

Uji F

Hasil analisis uji F dari *output* SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1197.628	3	399.209	46.328	.000 ^a
1 Residual	482.555	56	8.617		
Total	1680.183	59			

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Dari hasil olah data diperoleh $F_{hitung} = 46,328$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan (Y). Dengan demikian berarti bahwa hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini yang berbunyi, “pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri kerajinan kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta”, dapat diterima.

Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa semua variabel bebas X (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta. Hal ini berarti, semakin tinggi dan baiknya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga, begitu juga sebaliknya. Oleh sebab itu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan haruslah ditingkatkan dan dipertahankan untuk mendorong karyawan mencapai kinerjanya lebih baik, yang pada akhirnya akan menyumbang kenaikan kinerja perusahaan.

Pengaruh variabel pengetahuan yang positif dan signifikan, sejalan dengan pemahaman dalam kajian teori bahwa pengetahuan memainkan peranan penting dalam mempersiapkan karyawan yang berkualitas dan kompetitif, karena dengan pengetahuan yang memadai semua perubahan yang terjadi disikapi dengan tepat.

Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang paling dominan. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti

sebelumnya dan kajian teori bahwa usaha yang sukses harus didukung dengan karyawan yang terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dibutuhkan untuk menghadapi ketatnya kompetisi dalam sektor usaha atau perdagangan produk/jasa yang sejenis.

Kemampuan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti sebelumnya dan kajian teori yang menyatakan bahwa kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula. (Robins dan Judge, 2008).

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta dengan koefisien regresi sebesar 0,145, t_{hitung} sebesar 2,600 dan nilai Sig. sebesar $0,012 < 0,05$, maka hipotesis satu (H_1) dapat diterima.
2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta dengan koefisien regresi sebesar 0,451, t_{hitung} sebesar 9,569 dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis dua (H_2) dapat diterima.
3. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta dengan koefisien regresi sebesar

- 0,304, t_{hitung} sebesar 4,223 dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis tiga (H3) dapat diterima.
4. Variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta, dengan nilai $F_{hitung} = 46,328$ dan nilai Sig. sebesar $0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka hipotesis empat (H4) dapat diterima.
5. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,713$, artinya pengaruh dari ketiga variabel bebas (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah $71,3\%$ sedangkan sisanya $28,7\%$ dari variabel di luar model dalam penelitian ini.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa semua variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta mempertimbangkan realita ketatnya kompetisi dalam bidang ekonomi dan perdagangan, maka sebuah usaha harus memikirkan strategi pengelolaan usaha dengan sumber daya manusia yang berkualitas yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja yang baik serta manajerial yang profesional dalam menjalankan usahanya.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan yaitu bahwa mengingat dunia usaha yang terus bergerak sesuai dengan jaman-nya, maka penting bagi pengusaha untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawannya dalam berbagai hal. Selain itu, pelaku usaha dituntut untuk bisa memenuhi semua kebutuhan konsumennya agar mampu bertahan dalam bisnisnya.

Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Agus Dharma. 2004. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta.
- Ardiana, I. A., Brahmayanti, Subaedi. 2010. "Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja UKM di Surabaya". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 1, Maret 2010: 42-55.
- Becker, Brian E., Mark A. Huselid dan Dave Ulrich. 2001. *The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance* (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Blanchard, P. Nick James W. Thacker. 2004. *Effective Training: System, Strategy and Practices, 2nd edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Budi, W. Soetjipto dkk. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Djarwanto. 2007. *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian. Edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Endro Sukotjo. 2009. *Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja dan Kecerdasan Emosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank-bank di Kota Kendari*. (online). (<http://tipulu-twt.blogspot.co.id/2009/10/analisis-pengaruh-kemampuan-keterampilan.html>), diakses pada tanggal 22 September 2015).
- Gibson, dkk. (2009). *Organizational: Behavior, Structur, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Hartono. 2008. *Statistik untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hasibuan SP. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.

Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh* (terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.

Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.

Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta:

Lembaga Penerbit FEUI.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.

(<http://duwiconsultant.blogspot.co.id/2011/11/analisis-regresi-linier-berganda.html>)
(<http://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html#>).