

PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA

(STUDI PADA KARYAWAN BIRO ENGINEERING PT. WIJAYA KARYA
INDUSTRI & KONSTRUKSI JAKARTA TIMUR)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Skripsi
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

RAFIUDDIN ARDANI
NIM. 135030207111007



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2019

MOTTO

"Ubahlah dirimu terlebih dahulu atau tidak akan ada yang berubah untukmu!"

(Hideaki Sorachi)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya
Industri & Konstruksi Jakarta Timur)

Disusun oleh : Rafiuddin Ardani

NIM : 135030207111007

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 23 Agustus 2019

Komisi Pembimbing
Ketua

Prof. Dr. Dra. Endang Siti Astuti M.Si.
NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota

Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB.
NIP. 20130487 0531 2 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 30 Oktober 2019

Jam : 13:00

Skripsi atas nama : Rafiuddin Ardani

Judul : Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi)

Dan dinyatakan lulus

Malang, 07 November 2019

Majelis Penguji

Ketua



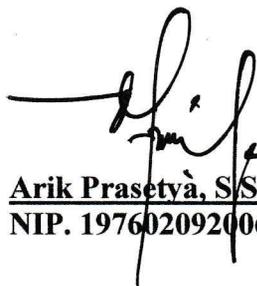
Endang Siti Astuti, Prof. Dr., M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota



Edlyn Khurotul Aini, S.AB, MAB, MBA.
NIP. 20130487 0531 2 001

Anggota



Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D.
NIP. 197602092006041001

Anggota



Ika Ruhana, Dr. S.Sos., M.Si
NIP. 197705222006042001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 23 September 2019



Rafiuddin Ardani

NIM. 135030207111007

RINGKASAN

Rafiuddin Ardani, 2019. **Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi Jakarta Timur)**, Prof. Dr. Dra. Endang Siti Astuti M.Si., Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB. 128 hal + xvii.

Penelitian ini berjudul Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi Jakarta Timur), lokasi ini dipilih oleh peneliti dengan pertimbangan bahwa PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi merupakan salah satu perusahaan jasa konstruksi dan manufaktur di Indonesia. Latar belakang penelitian ini adalah *Human Capital* sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan *human capital* terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi. Metode ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Pengetahuan berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,039 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Keterampilan berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,040 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Kemampuan berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,024 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,3% sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka diharapkan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi untuk selalu meningkatkan dan menyempurnakan *human capital* demi mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

SUMMARY

Rafiuddin Ardani, 2019. **The Influence of Human Capital to Performance (Study at The Engineering Bureau Employees PT. Wijaya Karya Industrial & Construction East Jakarta)**, Prof. Dr. Dra. Endang Siti Astuti M.Si., Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB. 128 pages + xvii.

This study entitled The Influence of Human Capital to Employee Performance (Studies at PT. Wijaya Karya Industrial & Construction East Jakarta), the location was chosen because PT. Wijaya Karya Industrial & Construction is one of construction and manufacturer company in indonesia. Background of this research is Human Capital which is one of the important factor that can affecting the Employee Performance of Engineering Bureau at PT. Wijaya Karya Industrial & Construction. This study aims to determine partial effect and simultaneous effect of human capital on employee performances.

The type of this research is an explanatory research with quantitative approach. The method of data collecting is using questionnaires and documentation. This method is used to describe the relationship between variables and each other. Analysis technic that used in this research are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test, and F test.

The result showed that Knowledge is partially affected by significant value of 0,039 smaller than $\alpha = 0,050$. Skills is partially affected by significant value of 0,040 smaller than $\alpha = 0,050$. Abilities is partially affected by significant value of 0,024 smaller than $\alpha = 0,050$. The result also showed that Knowledge, Skills and Abilities simultaneous has influence in employee performance by 56,3% while the other 43,7% has influenced by other variables that not included in this research. Wishing the Engineering Division at PT. Wijaya Karya Industrial & Construction always increase and make perfect of human capital to get maximal employees performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah meluapkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan”** (Studi pada Karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi).

Skripsi ini merupakan tugas akhir individu yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat.

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S, selaku dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr Mochammad Al Musadieg, MBA. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Mohammad Iqbal S.Sos, M.IB D.BA selaku Sekretaris Jurusan Administras Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
5. Ari Darmawan, Dr., S.AB., M.AB selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.



6. Ibu Prof. Dr. Dra. Endang Siti Astuti M.Si. selaku Ketua Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan kritikan, dukungan, dan saran dalam penyusunan Skripsi penulis.
7. Ibu Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB. selaku Anggota Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan kritikan, dukungan, dan saran dalam penyusunan Skripsi penulis.
8. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. M. Rizza Akbar selaku Kepala Biro *Human Resource* PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi yang telah memberikan ijin dan bantuan selama penulis melakukan penelitian.
10. Manajer, staf dan karyawan Biro *Engineering* PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi yang telah memberikan bantuan selama penulis melakukan penelitian.
11. Kepada kedua orang tua terima kasih atas kasih sayang yang tiada henti, berikut saran, fasilitas, segala bentuk dukungan baik moral maupun spiritual dan doa yang selalu terpanjatkan untuk terselesaikannya penulisan skripsi.
12. Kepada saudara kandung penulis Fanni Adimulya terima kasih selalu memberikan dukungan materiil dan non-materiil untuk menyelesaikan studi dan Skripsi penulis.
13. Kepada sahabat – sahabat (Ezra, Fial, Yola, Lelly, Rizkynata, Antok, Seluruh Anggota Korsa) dan teman-teman lain yang namanya tidak tercantum disini terima kasih untuk canda, tawa dan dukungan tiada henti.

14. Kepada seseorang yang penulis cinta yang sudah memberikan semangat untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini, semoga kita berjudoh.

15. Seluruh teman – teman Administrasi Bisnis 2013 Fakultas Ilmu Universitas Brawijaya. Terima kasih atas bantuan maupun dukungan yang diberikan sehingga terselesaikan skripsi ini.

16. Serta semua pihak yang telah membantu terselesainya Skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Demi kesempurnaan Skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan saran yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Harapan penulis agar Skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca dan menambah wawasan serta pengetahuan khususnya mengenai *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan.

Malang, 23 September 2019

Penulis

Rafiuddin Ardani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
MOTTO.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	v
RINGKASAN.....	vi
SUMMARY.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kontribusi Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Aspek Praktis	11
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris.....	13
B. Tinjauan Teoritis.....	13
1. Human Capital.....	17
a. <i>Human Resource</i>	17
b. <i>Human Capital</i>	19
c. Karakteristik <i>Human Capital</i>	21
1) <i>Human Capital</i> sebagai aset yang terlihat.....	21
2) <i>Human Capital</i> sebagai aset yang tidak terlihat....	22
d. Dimensi Human Capital.....	22
1) Pengetahuan.....	23
a) Indikator Pengetahuan.....	23
b) Pengetahuan Spesifik.....	24
2) Keterampilan.....	24
a) Indikator Keterampilan.....	24
b) Keterampilan Spesifik	24
3) Kemampuan.....	26
a) Indikator Kemampuan.....	26
b) Kemampuan Spesifik	27
2. Kinerja	28
a. Definisi Kinerja Karyawan.....	28
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	29



c. Pengukuran Kinerja.....	31
d. Indikator Kinerja.....	32
C. Hubungan Antar Variabel.....	34
1. Hubungan Antara Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan.....	34
2. Hubungan Antara Keterampilan dengan Kinerja Karyawan.....	34
3. Hubungan Antara Kemampuan dengan Kinerja Karyawan.....	35
4. Hubungan Antara Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan.....	36
D. Kerangka Konseptual.....	37
1. Model Konsep.....	37
2. Model Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian	39
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran.....	40
1. Konsep.....	40
2. Variabel Penelitian	41
3. Definisi Operasional Variabel	42
4. Skala Pengukuran	50
D. Populasi dan Sampel.....	50
1. Populasi.....	50
2. Sampel.....	51
E. Pengumpulan Data.....	52
1. Data Dalam Penelitian.....	52
a. Data Primer.....	52
b. Data Sekunder.....	52
2. Teknik Pengumpulan Data.....	53
3. Instrumen Penelitian.....	53
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
1. Uji Validitas.....	54
a. Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan.....	55
b. Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan.....	55
c. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan.....	56
d. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	57
2. Uji Reliabilitas.....	57
G. Teknik Analisis.....	59
1. Analisis Deskriptif.....	59
2. Analisis Statistik Inferensial.....	60
a. Uji Asumsi Klasik	60
1) Uji Normalitas.....	60
2) Uji Multikolinieritas.....	61



3) Uji Heteroskedastisitas.....	62
b. Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
1) Uji Parsial (Uji t)	63
2) Uji Simultas (Uji F)	64

BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	65
1. Sejarah Perusahaan.....	65
2. Visi dan Misi dan Nilai Perusahaan.....	66
3. Lokasi Perusahaan.....	66
4. Produk Perusahaan.....	67
5. Hari dan Jam Kerja Perusahaan.....	60
6. Struktur Organisasi.....	71
B. Karakteristik Responden.....	77
1. Usia Responden.....	77
2. Jenis Kelamin Responden.....	78
3. Pendidikan Terakhir Responden.....	79
4. Almamater Responden.....	80
5. Lama Bekerja Responden.....	81
6. Unit Kerja Responden.....	81
7. Sertifikat Engineering yang Dimiliki Responden.....	82
8. Sertifikat IT yang Dimiliki Responden.....	83
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	84
1. Distribusi Frekuensi Variabel Pengetahuan.....	85
2. Distribusi Frekuensi Variabel Keterampilan.....	88
3. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan.....	92
4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	95
D. Hasil Analisis Statistik Inferensial.....	101
1. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	101
a. Uji Normalitas.....	101
b. Uji Multikolinieritas.....	102
c. Uji Heteroskedastisitas.....	104
2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	105
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	105
b. Koefisien Determinan.....	106
3. Hasil Uji Hipotesis.....	107
a. Hasil Uji t.....	107
b. Hasil Uji F.....	109
E. Pembahasan.....	110
1. Deskriptif <i>Human Capital</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	110
2. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan.....	114
3. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan.....	115
4. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan.....	116
5. Pengaruh secara Simultan <i>Human Capital</i> (Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan) terhadap Kinerja Karyawan.....	117
F. Keterbatasan Penelitian.....	118



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	121
B. Saran.....	121
Daftar Pustaka.....	128



DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu	17
2.	Penelitian Sekarang	18
3.	Konsep, Variabel, Indikator, Item dan Sumber	46
4.	Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan	54
5.	Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan	55
6.	Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan	55
7.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	56
8.	Hasil Uji Reliabilitas	57
9.	Kategori Skala	59
10.	Portofolio Alat Divisi Peralatan	69
11.	Jam dan Hari Kerja Karyawan	69
12.	Usia Responden	77
13.	Jenis Kelamin Responden	77
14.	Pendidikan Terakhir Responden	78
15.	Almamater Responden	79
16.	Lama Bekerja Responden	80
17.	Unit Kerja Responden	81
18.	Sertifikat Engineering yang Dimiliki Responden	81
19.	Sertifikat IT yang Dimiliki Responden	82
20.	Distribusi Frekuensi Variabel Pengetahuan (X_1)	84
21.	Distribusi Frekuensi Variabel Keterampilan (X_2)	87
22.	Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan (X_3)	91
23.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan(Y)	94
24.	Hasil Uji Multikolinieritas	102
25.	Hasil Persamaan Regresi	104
26.	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	106
27.	Hasil Parsial Analisis Regresi Berganda	107
28.	Hasil Uji Simultan Regresi Linier Berganda	109

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1.	Model Konsep	36
2.	Model Hipotesis	37
3.	Garis Kontinum	59
4.	Logo Perusahaan	64
5.	Struktur Organisasi	71
6.	SO Biro Engineering	72
7.	Grafik P-P Plot	101
8.	Grafik <i>Scatterplot</i>	103



DAFTAR LAMPIRAN

No. Judul Lampiran

1. Surat Penelitian
2. Kuesioner Penelitian
3. Data Karakteristik Responden
4. Rekap Kuesioner Penelitian
5. Hasil Statistik Uji Validitas dan Reliabilitas
6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif
7. Hasil Statistik Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Asumsi Klasik
8. Riwayat Hidup Peneliti



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Konsep sumberdaya manusia (*human capital*) muncul dari pemikiran bahwa manusia merupakan aset yang memiliki banyak kelebihan, yaitu kemampuan. Kemampuan tidak akan berkurang apabila digunakan dan disebarkan. Sebaliknya, kemampuan justru bertambah ketika digunakan dan disebarkan, baik oleh individu bersangkutan maupun oleh organisasi (Becker, 1992). Manusia mampu mengubah data menjadi informasi yang bermakna. Manusia mampu berbagi intelegensia dengan pihak lain. *Human Capital* merupakan stok dari kemampuan dan pengetahuan produktif yang terdapat pada masyarakat. Alfred Marshal menyatakan, “*the most valuable of all capital is that invested in human beings*” (Becker, 1992).

Human Capital merupakan investasi jangka panjang. *Human capital* penting bagi pengembangan sumberdaya manusia dan peningkatan produktivitas. Pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia merupakan basis penggerak dalam peningkatan produktivitas. Gaol (2014) berpendapat bahwa terdapat dua isu strategis yang perlu dicermati berkaitan dengan *human capital*. Pertama, isu strategis pada level internasional dan kedua, isu strategis pada level nasional.

Isu strategis pada level internasional yaitu bangsa yang mampu bersaing di kancah global adalah bangsa yang memiliki *human capital* baik. Artinya, pembangunan suatu bangsa yang mengarah pada peningkatan kualitas *human*

capital merupakan hal utama. Pertumbuhan ekonomi pada masa mendatang tidak bisa lagi dilakukan secara konvensional dengan bertumpu pada pengelolaan sumber daya alam (SDA) dan dana, melainkan bertumpu pada *knowledge based economy* yang dilandasi oleh *human capital* yang baik (Gaol, 2014). Pernyataan tersebut didukung oleh *Human Development Report* (2018) dari *United National Development Programme* (UNDP). *Human Development Index* (HDI) Indonesia pada tahun 2015 menduduki peringkat 116 (turun 3 peringkat) dibandingkan pada tahun 2013. Dalam lingkup Asia Tenggara, Indonesia setingkat dengan Vietnam, di bawah Filipina (peringkat 111), Thailand (peringkat 83), Malaysia (peringkat 57), Brunei Darussalam (peringkat 39), dan Singapura (peringkat 9). Status HDI Indonesia masih ada pada kategori *medium development index*. Informasi di atas menunjukkan bahwa masih banyak potensi *human capital* Indonesia yang harus dikembangkan untuk meningkatkan daya saing bangsa Indonesia di kancah ASEAN dan Global.

Isu strategis pada level nasional, menurut Badan Pusat Statistik (BPS), adalah Indonesia akan mengalami bonus demografi hingga tahun 2030 dan pertumbuhan ekonomi yang relatif tinggi (2012). Artinya, pada kurun periode tersebut, Indonesia memiliki jumlah penduduk usia kerja yang besar. Hal ini merupakan potensi apabila diimbangi dengan kualitas yang tinggi. Kalau tidak diimbangi dengan kualitas yang tinggi, bonus demografi tersebut justru akan menjadi masalah bagi Indonesia. Masalah tersebut meliputi tersedianya lapangan kerja yang mencukupi bagi penduduk usia produktif sehingga

mereka, secara finansial, dapat menopang keberadaan penduduk usia non produktif. Penduduk usia kerja (15 sd 65 tahun) akan menjadi produktif apabila dibekali pendidikan dan keterampilan yang memadai. Sebaliknya, jika mereka tidak dibekali pengetahuan dan keterampilan yang memadai, justru mereka akan menambah jumlah pengangguran. Sebab, mereka tidak mampu bersaing dengan pekerja lokal dan asing ketika perdagangan bebas ASEAN dibuka.

Mathis (2003) menyatakan bahwa,

”SDM adalah *capital* yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Keunggulan SDM dibandingkan faktor produksi lainnya dalam strategi persaingan suatu perusahaan, antara lain: kemampuan inovasi dan entrepreneurship, kualitas yang unik, keahlian yang khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan.”

Menurut Kasmawati (2017), perhatian terhadap *human capital* sebagai salah faktor utama produksi bagi kebanyakan perusahaan sering dinomorduakan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain, seperti modal teknologi, dan uang. Tidak seperti modal lainnya, modal manusia dapat ditingkatkan kualitasnya yang akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan kinerja perusahaan.

Hidayat (2013) menyatakan bahwa *human capital* merupakan aset tidak berwujud yang tidak mudah diukur. Sebab, manusia bersifat dinamis dan berubah sesuai dengan perubahan situasi dan kondisi. Untuk mengukur *human capital* diperlukan dimensi yang tepat supaya hasilnya akurat. Baron dan Armstrong (2016:5) menyatakan ada lima dimensi berikut yang membentuk *human capital*:

- (1) Pengetahuan (pengetahuan tacit dan eksplisit).
- (2) Keterampilan (keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas).
- (3) Kemampuan (kemampuan fisik dan intelektual).
- (4) Kapasitas berkembang (usaha seseorang untuk mengembangkan diri secara maksimal).
- (5) Kapasitas berinovasi (perilaku dan kegiatan kreatif dan inovatif).

Salah satu dimensi *human capital* yaitu pengetahuan. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Menurut Notoatmojo (2003), keterampilan dan kemampuan yang didasari pengetahuan akan lebih melekat dan langgeng daripada keterampilan dan kemampuan yang tidak didasari dengan pengetahuan. Jadi, kinerja yang didasari oleh pengetahuan akan lebih optimal. Withmore dalam Lijan (2012:9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab. Pengertian di atas menekankan pentingnya pengetahuan seorang karyawan. Semakin tinggi pengetahuan seseorang, akan semakin baik kinerjanya.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan adalah keterampilan. Reber (1988) mengemukakan bahwa keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan merupakan kegiatan yang berhubungan dengan otot-otot dan urat syaraf yang tampak dalam aktivitas jasmani, seperti menulis, mengetik, dan

sebagainya. Meskipun sifatnya motorik, namun keterampilan memerlukan kemampuan fisik dan intelektual.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kemampuan. Kemampuan merupakan salah satu unsur dari *human capital* yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan bekerja seseorang akan terlihat jika mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja. Robbins (2008:57) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri atas kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan seseorang sebagai usaha untuk menyelesaikan tugas. Kinerja merupakan sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati, dan mungkin untuk pencapaian tujuan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha, kesempatan yang dapat dinilai hasil kerjanya pada suatu periode tertentu. Kinerja dihitung berdasarkan apa yang sudah dikerjakan dan kesesuaian antara hasil dengan tujuan organisasi.

Kinerja harus diperhitungkan jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai tujuannya. Organisasi yang baik akan mempertimbangkan

kemampuan setiap karyawannya untuk mencapai suatu kinerja yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja diukur dengan cara yang berbeda antarperusahaan, dengan tolak ukur yang berbeda, dan dengan hasil penilaian kinerja yang berbeda pula.

Human capital merupakan aset yang dimiliki oleh manusia dan sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan secara tidak langsung akan mempengaruhi perolehan keuntungan perusahaan dan keuntungan lain. Pada era global, berbagai organisasi bisnis mengalami perubahan yang belum pernah dialami sebelumnya. Persaingan usaha di era ini semakin kompetitif dan menuntut perubahan paradigma bisnis yang berbasis ilmu pengetahuan. Yang harus dikelola bukan hanya hal-hal yang bersifat material saja, seperti uang, mesin atau bahan-bahan material lainnya yang diperlukan dalam proses produksi, tetapi juga hal-hal yang bersifat non material, yaitu manusia.

PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA) adalah salah satu perusahaan konstruksi di Indonesia dari hasil nasionalisasi perusahaan Belanda, *Naamloze Vennotschap Technische Handel Maatschappij en Bouwbedrijf Vis en Co* atau NV *Vis en Co*. Perusahaan ini lahir dengan nama Perusahaan Negara Bangunan Widjaja Karja. Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan WIKA, perseroan menerapkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai aset perusahaan (*human capital*) yang penting. Penerapan manajemen *human capital* penting untuk mendukung pencapaian Visi Perseroan menjadi perusahaan terbaik di bidang rekayasa (*engineering*), pengadaan

(*procurement*), konstruksi (*construction*) atau EPC, dan investasi di Asia Tenggara. Perusahaan ini dipilih oleh penulis karena WIKA terpilih sebagai pemenang dalam ajang internasional *Year in Infrastructure 2018 Award* yang digelar oleh perusahaan penyedia *software* Bentley di London, Inggris dalam kategori *Environmental Engineering* untuk kategori penerapan *Building Information Modelling*.

Sebagai perusahaan besar PT. Wijaya Karya memiliki sejumlah anak perusahaan yang juga bekerja di bidang yang sama, salah satunya adalah PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi (WIKI IKON). WIKI IKON berasal dari penggabungan dua Biro, yaitu Biro Produk Metal dan Biro Perdagangan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan manajemen bisnis, lebih mandiri, dan menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik. WIKI IKON dipilih dalam penelitian ini karena gencarnya pembangunan infrastruktur pada saat ini dengan menerapkan "*quality is our way of live*" sebagai aset mendasar dalam membangun kepercayaan konsumen akan kualitas produk. Perusahaan ini menerapkan ISO 9000, QS 9000, 5R, K3 dan *Total Quality Management* (TQM) sebagai salah satu parameter kesuksesan bisnis, dan melanjutkan konsistensi dalam menjalankan parameter bisnis. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

WIKI IKON berlokasi di Tamansari Hive Office Lt.8 jalan D.I Panjaitan Kav.2 Cipinang Cempedak, Jatinegara, Jakarta Timur. Perusahaan ini dipilih sebagai tempat penelitian karena perusahaan ini menerapkan manajemen *human capital*. Artinya, perusahaan ini menempatkan karyawan sebagai aset

perusahaan. Perusahaan menuntut karyawan memiliki *human capital* yang tinggi agar dapat melaksanakan tugas dan peran sesuai posisinya secara produktif dan profesional.

WIKA IKON memiliki sejumlah Biro untuk mengatur jalannya perusahaan. Setiap Biro membutuhkan *capital* yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaannya. Salah satu Bironya adalah Biro *Engineering*. Tugas Biro *Engineering* adalah membuat desain proyek dan produksi, merencanakan dan mempersiapkan tahapan-tahapan yang akan dilakukan, serta mengawasi kegiatan konstruksi dan produksi yang telah direncanakan. Dalam melaksanakan tugasnya, Biro *Engineering* banyak menghadapi kendala. Kendala yang paling sering dialami oleh Biro *Engineering* adalah keterlambatan dalam merancang desain *engineering*, atau persiapan yang kurang matang. Menurut Hurst (1999:9), proses desain *engineering* meliputi kegiatan: (1) mengidentifikasi masalah, (2) membuat solusi-solusi dan memilih satu solusi yang terbaik, (3) menyempurnakan dan menganalisis konsep yang dipilih, (4) membuat detail desain, dan (5) menghasilkan deskripsi produk yang akan dapat diproduksi. Lambatnya dalam melaksanakan proses tersebut yang menyebabkan proyek konstruksi dan produksi terhambat.

Penelitian ini dilakukan untuk mengamati bagaimana *human capital* dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Biro *Engineering* WIKA IKON. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, pengangkatan masalah penelitian di atas dipandang perlu dan strategis bagi kinerja perusahaan. Pengangkatan masalah tersebut dirumuskan dalam judul berikut: *Pengaruh*

Human Capital Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi).

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas dapat di rumuskan bahwa rumusan masalah dalam kondisi tersebut antara lain:

1. Bagaimana deskripsi dari Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan dan Kinerja Karyawan pada Biro *Engineering* PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi?
2. Bagaimana pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada Biro *Engineering* PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi?
3. Bagaimana pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan Biro *Engineering* PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi?
4. Bagaimana pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Biro *Engineering* PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi Jakarta Timur?
5. Bagaimana pengaruh simultan Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Biro *Engineering* PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan dan Kinerja Karyawan pada Biro *Engineering* PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Biro *Engineering* PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan Biro *Engineering* PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Biro *Engineering* PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan dari Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Biro *Engineering* PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan digunakan untuk penerapan pembelajaran ilmu dalam manajemen sumber daya manusia.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya, memperkuat, mengembangkan dan mendukung penelitian terdahulu dari Fitriyah (2017), Primadanti (2017) dan Suhartini (2015) Terkait pengaruh dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini untuk menambah wawasan, pengetahuan dan lebih memahami pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini nantinya bermanfaat sebagai bahan masukan atau informasi tambahan tentang praktek pentingnya *Human Capital* bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan, terutama praktek pelatihan dan pengembangan *Human Capital* yang dimiliki oleh perusahaan serta sebagai acuan dalam perekrutan karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini merupakan gambaran umum mengenai pokok-pokok isi dari skripsi ini dan untuk mempermudah dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memberikan gambaran secara singkat mengenai sistematika pembahasan skripsi sebagai berikut :

Bab I

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah yang berkaitan dengan judul penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta ditutup dengan sistematika pembahasan.

Bab II

Bab ini merupakan penjelasan mengenai topik yang dibahas dalam penelitian, tentang teori-teori dan apapun hal yang menyangkut tentang isi penelitian yang dilakukan penulis.

Bab III

Bab ini merupakan penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan, yang mencakup jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, konsep, variabel yang digunakan, definisi operasional dan skala pengukurannya, proposal dan sampel, metode pengumpulan data, pengujian instrumen, hasil uji variabel dan uji validitas serta teknik analisis data.

Bab IV

Bab ini merupakan penjelasan tentang hasil penelitian dan pembahasan, yang berupa gambaran umum dari perusahaan dan menjelaskan hasil dari penelitian.

Bab V

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi penjelasan mengenai kesimpulan dan saran yang penulis berikan untuk penelitian yang sudah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk memberikan gambaran, kerangka berpikir, dan sekaligus untuk mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat diajukan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan masalah peneliti tentang Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah (2017) dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.
 - 1) Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan tetap bagian teknik PDAM Kota Malang sejumlah 204 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate random sampling* sejumlah 135 responden., metode pengumpulan data melalui angket, analisis yang digunakan regresi linier berganda.

- 2) Variabel exogen terdiri dari Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), dan Kemampuan (X3) sedangkan variabel endogennya adalah Kinerja Organisasi (Y).
- 3) Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah adalah variabel Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan berpengaruh positif dan memiliki pengaruh secara signifikan, dan seluruh variabel memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Penelitian yang dilakukan oleh Primadanti (2017) dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang).

- 1) Sampel penelitian ini adalah sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Jenis data adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda.
- 2) Variabel exogen yang digunakan adalah Pengetahuan (X1) Keterampilan (X2), dan Kemampuan (X3) sedangkan variabel endogennya adalah Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Primadanti adalah variabel Pengetahuan, Keterampilan dan kemampuan memberikan pengaruh sebesar 54% terhadap Kinerja Karyawan

PT. Mirambi Energi, Semarang, dan 46% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak digunakan dalam penelitian.

c. Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2015) dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta).

- 1) Populasi yang digunakan merupakan seluruh karyawan dari industri kerajinan kilt di manding, bantul, yogyakarta. Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian ini, secara statistik diperoleh 60 sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda.
- 2) Variabel exogen yang digunakan adalah Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2) dan Kemampuan (X3) sedangkan variabel endogennya adalah Kinerja Organisasi (Y).
- 3) Kesimpulan dari penelitian adalah Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan industri kerajinan kulit. Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan memberikan pengaruh sebesar 71% terhadap kinerja karyawan dan 29% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Jenis penelitian	Hasil Penelitian
1	Fitriyah (2017) dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.	<i>Explanatory Research</i> , sampel yang digunakan sebanyak 135 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.	variabel Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan berpengaruh positif dan memiliki pengaruh secara signifikan, dan seluruh variabel memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
3	Primadanti (2017) dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang)	<i>Explanatory Research</i> , sampel yang digunakan sebanyak 42 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.	Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Primadanti adalah variabel Pengetahuan, Keterampilan dan kemampuan memberikan pengaruh sebesar 54% terhadap Kinerja Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang, dan 46% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak digunakan dalam penelitian
3	Suhartini (2015) dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta).	<i>Explanatory Research</i> , sampel yang digunakan sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.	Kesimpulan dari penelitian adalah Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan industri kerajinan kulit. Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan memberikan pengaruh sebesar 71% terhadap kinerja karyawan dan 29% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian

Sumber : data diolah 2019

Tabel 2.3 Penelitian Sekarang

No	Judul penelitian	Jenis penelitian	Hasil Penelitian
1	Rafiuddin Ardani (2018) dengan judul Pengaruh <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja studi pada Karyawan Biro <i>Engineering</i> PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi	<i>Explanatory Research</i> , Populasi yang digunakan merupakan karyawan tetap biro <i>engineering</i> sebanyak 53 orang, sampel yang digunakan sebanyak 53 orang diambil dengan menggunakan metode <i>Total Sampling</i> . Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda	<i>Human Capital</i> dengan variabel Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan <i>Human Capital</i> (Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Biro <i>Engineering</i> PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi

Sumber : data diolah 2019

2. Tinjauan Teoritis

1. *Human Capital*

a. *Human Resource*

Dalam rangka persaingan, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya dibutuhkan perusahaan atau organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia yaitu terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kekaryawanan, dan sebagainya).

Sukirno (2006:172) menyatakan bahwa,

”Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.”

Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2010: 1) SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sehingga dapat diartikan bahwa, SDM adalah aset yang dimiliki organisasi untuk melakukan segala aktivitas operasional organisasi.

Human Resource dan *Human Capital* secara garis besar merupakan sesuatu hal yang sama. Persamaan secara garis besar adalah *Process Activities* secara keseluruhan dalam *Human Resource* ada juga dalam *Human Capital*. *Process activities* mengacu pada tugas/wewenang yang juga keseluruhan hampir sama. Perbedaannya adalah *Human Resource* memberikan pemahaman bahwa manusia sebagai makhluk sosial yang dapat beradaptasi dan bertransformasi dalam mengelola diri sendiri dan lingkungannya. *Human Resource* merujuk pada pemahaman manusia merupakan bagian dari organisasi. Sedangkan *Human Capital* memberikan pemahaman bahwa manusia sebagai aset organisasi yang dapat dikembangkan sebagai portofolio organisasi.

b. *Human Capital*

Stewart (1997) dalam Totanan (2004) *Human Capital* diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan. Unsur manusia dari organisasi adalah mereka yang yang mampu belajar, berubah, berinovasi, dan memberikan dorongan kreatif yang jika di motivasi dengan benar akan menjamin kelanggengan jangka panjang organisasi.

Menurut Schermerhorn (2005:33) menyatakan bahwa Konsep *Human Capital* adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Bontis dalam amstrong (2016:9), "*Human Capital* mewakili faktor manusia dalam organisasi yang merupakan gabungan antara inteligensia, keterampilan, dan keahlian yang memberi karakter tersendiri pada organisasi"

Dalam hal ini *Human Capital* merupakan investasi jangka panjang pada pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Matignon (2004) dalam Gaol (2014:696) modal manusia adalah akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman

dan atribut-atribut kekuatan pekerja sebuah organisasi dan memacu produktivitas, kinerja dan pencapaian tujuan strategis.

Dari berbagai pengertian *Human Capital* menunjukkan bahwa *Human Capital* adalah nilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman dan kompetensi-kompetensi yang menjadikan karyawan sebagai modal atau aset suatu perusahaan. Jika perusahaan memperlakukan karyawan sebagai modal maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar daripada hanya memperlakukan karyawan sebagai *Human Resource*. Hal ini didasarkan bahwa dengan menganggap karyawan sebagai modal yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian maka manusia yang bekerja di suatu perusahaan dapat menjalankan sumber-sumber daya lainnya.

Saat karyawan sudah tidak bekerja lagi, perusahaan tetap dapat menggunakan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang sudah tidak bekerja di dalam perusahaan tertentu. Sedangkan jika hanya menganggap karyawan sebagai sumber daya, disaat karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tidak produktif lagi, maka perusahaan dapat dengan mudahnya memberhentikan karyawan tersebut. Pengetahuan, keterampilan, keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut tidak digunakan lagi.

Human Capital juga dapat dihubungkan dengan apa yang disebut *Competency Movement* dengan alasan bahwa jika kompetensi digunakan

secara efektif, akan menciptakan nilai bagi organisasi. Ulrich (1998) membuat rumus *Human Capital* sebagai berikut:

$$\textit{Human Capital} = \text{Kompetensi} \times \text{Komitmen}$$

artinya jika kompetensi yang dimiliki karyawan (Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, dll) ditunjang oleh komitmen karyawan dalam melaksanakan dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki akan menghasilkan *Human Capital* yang baik.

c. Karakteristik *Human Capital*

Karakteristik *Human Capital* menurut Jimmy L. Gaol (2014:697) adalah sebagai berikut:

1) *Human Capital* sebagai Aset yang Terlihat

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya perusahaan yang sangat strategis didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan yang bernilai, langka, sukar ditiru oleh pesaing dan tidak tergantikan oleh jenis sumberdaya lainnya. Adanya pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi atau pengetahuan melalui Sumber daya manusia yang ada di dalamnya maka manusia dijadikan modal yang terlihat. Sehingga pada perkembangan dunia bisnis sekarang ini, manusia tidak hanya dijadikan sebagai salah satu sumber daya (mesin, uang, material atau bahan-bahan, informasi, data dan personel) tetapi juga sebagai penggerak sumber daya lainnya.

2) *Human Capital* sebagai Aset yang Tidak Terlihat

Aset yang tak terlihat (*Intangible asset*) adalah aset yang berbeda dengan aset yang terlihat (*Tangible asset*), akan tetapi memiliki kepentingan yang sama. Contoh *Intangible asset* dapat dilihat seperti pada pengenalan produk, pengenalan merek, inovasi, pengetahuan, moda, sumber daya manusia dan sebagainya.

Raymond A. Noe *et.al* (2008:18) menyatakan bahwa,

“Saat ini semakin banyak perusahaan yang tertarik menggunakan aset yang tak terlihat dan *Human Capital* sebagai sebuah cara untuk mendapatkan keuntungan lebih dari para pesaing. Yang termasuk ke dalam nilai sebuah perusahaan adalah tiga jenis aset penting bagi perusahaan untuk menyediakan barang-barang dan jasa-jasa, yaitu aset keuangan (tunai dan saham), aset fisik (bangunan, pabrik, peralatan), dan aset yang tak terlihat. Aset yang tak terlihat adalah suatu jenis aset perusahaan termasuk modal manusia, modal konsumen, modal sosial dan modal intelektual.”.

d. Dimensi *Human Capital*

Hidayat (2013) dalam jurnalnya, *Human capital* yang sering juga disebut *intellectual capital* merupakan aset tidak berwujud yang tidak mudah untuk diukur, mengingat manusia memiliki sifat yang dinamis dan relatif berubah seiring dengan perubahan situasi dan kondisi. Untuk mengukur *Human Capital* tersebut tentunya diperlukan dimensi yang tepat supaya hasil pengukurannya lebih akurat. Dimensi *Human Capital* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dimensi *Human Capital* Baron & Armstrong (2016:5) yaitu:

1) Pengetahuan

Menurut Gordon (1988) yang dikutip oleh Sutrisno (2011:204) Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan kesadaran dalam bidang kognitif. Yakni karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara tepat dan benar. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan modal pengetahuan yang cukup akan sangat beruntung karena akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Sebaliknya jika seorang karyawan belum memiliki modal pengetahuan yang cukup maka dalam melakukan pekerjaan akan tersendat – sendat yang akan berdampak pada pemborosan sumber daya baik berupa waktu, bahan produksi dan tenaga, sehingga akan menambah pengeluaran biaya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

a) Indikator Pengetahuan

Menurut Polanyi yang dikutip oleh Dalkir (2011:9) ada 2 jenis pengetahuan yaitu:

(1) Pengetahuan Tacit

Suatu bentuk pengetahuan yang sulit untuk diartikan dalam bentuk kata, teks maupun gambar. Pada dasarnya pengetahuan tacit bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan. Pengetahuan tacit terdiri dari *knowledge sharing*, pengetahuan dasar, nilai-nilai dan pengalaman terdahulu sehingga tidak mudah diartikulasikan.

(2) Pengetahuan Eksplisit

Pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang didokumentasikan. Telah diartikulasikan dalam bahasa yang formal sehingga lebih mudah dipindahkan diantara orang – orang. Pengetahuan eksplisit bisa didapat melalui *Standart Operation Procedure (SOP)*, Workshop dan Internet.

b) Pengetahuan Spesifik

Pengetahuan spesifik yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah *Engineering*. *Engineering* dalam Kamus Online Oxford adalah bagian ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan desain, bangunan, penggunaan mesin, dan struktur.

2) Keterampilan

Menurut Sudarmanto (2009:60) Keterampilan (*skill*) adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. keterampilan seorang karyawan saat bekerja sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan ataupun organisasi, Karena seorang karyawan mempunyai potensi keterampilan yang memiliki hasil nilai positif kinerjanya yang baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan saat berkerja.

a) Indikator Keterampilan

Menurut Robbins & Judge (2009:457) Pada dasarnya keterampilan dikategorikan menjadi 4, yaitu:

(1) Keterampilan Dasar

Keterampilan dasar merupakan keterampilan seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti keterampilan dasar komputer dan keterampilan berhitung secara tepat.

(2) Keterampilan Teknis

keterampilan teknis merupakan keterampilan seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti mengoperasikan mesin dan menggunakan software untuk bekerja.

(3) Keterampilan Interpersonal

keterampilan interpersonal merupakan keterampilan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain, dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

(4) Keterampilan Memecahkan Masalah

Keterampilan yang menuntut ketajaman logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta keterampilan untuk menganalisa penyebab serta membuat keputusan yang jelas.

b) Keterampilan Spesifik

Keterampilan spesifik yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah Keterampilan khusus yang dimiliki oleh karyawan biro *engineering*, seperti Keterampilan merancang desain proyek, keterampilan mengoperasikan mesin, keterampilan berkolaborasi dengan teknisi lain dan keterampilan dalam menganalisis permasalahan proyek.

3) Kemampuan

Menurut Gibson et.al (2009:90) adalah sifat (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan mental dan fisik. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2013:52) kemampuan adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai macam pekerjaan. Secara keseluruhan kemampuan dibentuk oleh 2 faktor penting yaitu melalui intelektual dan fisik. Kemampuan sangat penting karena kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan untuk bekerja keras dan antusias mencapai hasil yang optimal.

a) Indikator Kemampuan

Menurut Robbins & Judge (2013:52) kemampuan terdiri dari 2 faktor yaitu:

(1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir dan menalar seperti membuat gagasan, penerimaan informasi dengan cepat, membuat kesimpulan dari sebuah permasalahan dan dapat menjalankan simulasi tugas sebelum mengerjakan tugas.

(2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut kekuatan, fleksibilitas. seperti daya tahan fisik, fleksibilitas fisik untuk bekerja, kemampuan koordinasi fisik untuk *multi-tasking*.

b) Kemampuan Spesifik

Kemampuan spesifik dalam penelitian ini adalah kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh seorang *engineer*. Tugas *engineer* tentunya yang berhubungan dengan permesinan, mulai dari perancangan dan *maintenance*. Karena itu seorang *engineer* harus siap bekerja di lapangan dan ruangan.

2. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris “*performance*” yang artinya performa. Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2010:34) mengemukakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengertian lain dari Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis & Jackson (2012:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dari beberapa definisi tentang kinerja, kinerja merupakan sebuah cara dalam pencapaian tujuan organisasi maupun karyawan itu sendiri dengan menggabungkan antara kemampuan dan tingkat pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Sukses kerja bermakna seorang pekerja memiliki kemampuan yang prima dalam bidang kerjanya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif, efisien, dan produktif sebagaimana yang diharapkan organisasi atau perusahaan.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka Standard Operating Procedure (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Simanjuntak, (2011:11) berpendapat bahwa kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

1) Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.

- a) Kemampuan dan keterampilan kerja
- b) Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
- c) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.

- d) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
- e) Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik nol masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
- f) Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

2) Faktor Dukungan organisasi

- a) Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- b) Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3) Faktor psikologis

Kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, peralatan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatihan, desain organisasi dan iklim organisasi.

c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Mathis & Jackson (2012:382) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Menurut Moehariato (2012:95) penilaian kinerja mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagian besar penilaian adalah tidak

konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menialain kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Menurut Mathis & Jackson (2012:382), organisasi dalam penilaian kerja biasanya menggunakan dua peran yang memiliki potensi konflik. Peran pertama untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbalan kerja atau keputusan administratif mengenai karyawan. Peran kedua berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini manajer berperan lebih sebagai seseorang penasihat dibandingkan seorang hakim yang akan mengubah atmosfer hubungan. Peran kedua tersebut akan menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pertumbuhan dan arah karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menggunakan dimensi kinerja menurut Mathis & Jackson (2012:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, ketelitian dalam mengerjakan tugas serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, efisiensi waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan, dimana karyawan didorong untuk bertanggung jawab secara bersama-sama, berkontribusi dan mengerahkan kemampuan secara maksimal.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai salah satu dimensi dari *Human Capital*, 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 ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian pengetahuan merupakan salah satu modal yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Suwasono (2010:17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh banyak dimensi, satu di antaranya adalah kemampuan kerja, sementara kemampuan kerja merupakan pencerminan dari pengetahuan karyawan. Seorang karyawan dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang dikuasai karena hasil latihan atau melakukannya secara terus menerus (Triton PB, 2009). Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan pengetahuan dalam pelaksanaan. Orang yang berpengetahuan belum tentu punya

keterampilan. Sebaliknya orang yang berketreampilan belum tentu punya kemampuan tentunya salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan adalah melaksanakan secara berulang kali untuk bisa terampil dan bertanya pada yang yang sudah terampil untuk bisa mengetahui tip-tip di lapangan dalam pelaksanaannya. Penguasaan terhadap setiap keterampilan tidak berarti penguasaan dalam mengintegrasinya. Secara utuh dengan demikian, latihan mengintegrasikan keterampilan itu secara utuh perlu dilakukan.

Human Capital merupakan domain penting bagi karyawan perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan memiliki keterampilan untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka perusahaan dituntut mempunyai sumber daya manusia yang memiliki *Human Capital* yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, dan untuk mencapai kinerja yang baik tersebut maka diperlukan suatu keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan.

3. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki kemampuan yang baik tentunya akan memberikan dampak positif produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena kemampuan itu sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Hutajulu (2009) mengungkapkan bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal

seorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada.

Kemampuan merupakan salah satu dimensi *Human Capital* yang merupakan bawaan sejak lahir, tapi dapat ditingkatkan dengan pengalaman. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi Wahyuningrum (2013). Dari pendapat teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan akan menentukan kinerja organisasi. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Human Capital* (Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan) Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan ataupun organisasi yang mampu mengelola *Human Capital* agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan yang baik akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan merupakan faktor yang mendukung untuk terciptanya kinerja karyawan. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan modal utama dalam organisasi untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal.

D. Kerangka Konseptual

1. Model Konsep

Berdasarkan teori-toeri yang dikemukakan, dapat ditemukan dua konsep dalam penelitian ini, yaitu tentang *Human Capital* dan Kinerja. Kedua konsep tersebut masih abstrak dan belum jelas, oleh karena itu peneliti menggambarkan ke dalam bagan model konsep agar mudah dipelajari dan dimengerti.



Gambar 2.1 Model Konsep

2. Model Hipotesis

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137): “Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus di uji secara empiris”. Sedangkan sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dirumuskan dalam hal teori, dugaan, pengalaman pribadi atau orang lain, kesan umum, kesimpulannya adalah masih awal. Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diverifikasi menggunakan data atau informasi yang dikumpulkan melalui sampel.

Berdasarkan uraian mengenai Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan dan kinerja karyawan, peneliti memiliki kerangka berpikir yang dituangkan melalui beberapa hipotesis, yaitu:

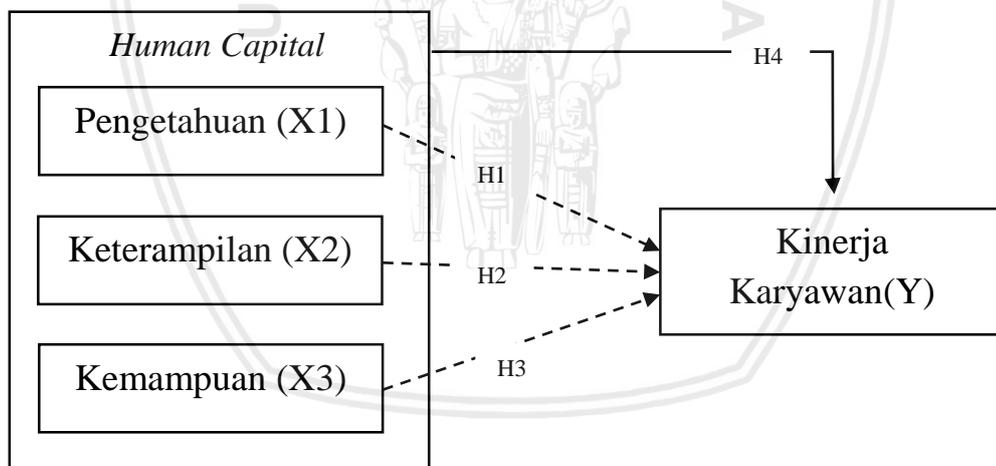
H1 = Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 = Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 = Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 = *Human Capital* (Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari kerangka berpikir yang telah dituangkan dalam hipotesis, maka dibuat model hipotesis pada gambar sebagai berikut:



Keterangan :

----- Pengaruh Parsial

————— Pengaruh Simultan

Gambar 2.2 Model Hipotesis

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *Explanatory* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* adalah jenis penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan/pengaruh atau membandingkan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Siregar, 2017:7). Creswell (2016:5) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan dan hubungan antara variabel dengan cara mengukur variabel dan menganalisis data tersebut dengan prosedur-prosedur statistik. Jenis dan pendekatan tersebut digunakan untuk menjelaskan kontribusi yang diberikan oleh variabel Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul yang diangkat yaitu: “Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan Biro *Engineering* PT.Wijaya Karya Industri & Konstruksi”. Maka penelitian dilaksanakan pada Biro *Engineering* PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi yang berlokasi di Tamansari Hive

Office Lt.8 jalan D.I Panjaitan Kav.2 Cipinang Cempedak, Jatinegara, Jakarta Timur. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada perusahaan memiliki Departemen *Human Capital* sehingga *Human Capital* yang dimiliki setiap karyawan *engineering* sangat diperhatikan agar dapat melaksanakan tugas dan peran pada posisi yang diduduki secara produktif dan profesional mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Biro *engineering* dipilih karena populasi karyawan yang lebih banyak dari biro lain dan cukup untuk diambil sampel, sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian bisa secara spesifik hanya untuk membahas 1 biro yaitu biro *engineering*. Faktor pendukung lainnya adalah adanya orang yang sudah dikenal dalam biro *engineering* yang membuat penelitian menjadi lebih mudah dilakukan.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut menurut fitrah (2017:17) konsep merupakan ide umum yang mewakili sesuatu himpunan hal yang biasanya dibedakan dari pencerapan atau persepsi mengenai suatu hal khusus. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. *Human Capital*

Baron & Armstrong (2016:5) *Human Capital* merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kapasitas berkembang dan berinovasi yang dimiliki manusia dalam organisasi.

b. Kinerja

Mathis dan Jackson (2012:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

2. Variabel Penelitian

Menurut Creswell (2016:69) variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau diobservasi. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*exogenous*) dan variabel terikat (*edogenous*) yang diuraikan sebagai berikut:

- a. Variabel Eksogen (*exogenous*) adalah suatu variabel yang variasi nilainya akan mempengaruhi nilai variabel yang lain (Mustafa, 2013:23). Variabel eksogen di dalam penelitian ini diambil dari konsep *Human Capital* yaitu :

X1 = Pengetahuan

X2 = Keterampilan

X3 = Kemampuan

- b. Variabel Endogen (*endogenous*) adalah suatu variabel yang variasi nilainya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi nilai variabel yang lain (Mustafa, 2013:23). Variabel endogen di dalam penelitian ini diambil dari konsep kinerja yaitu :

Y= Kinerja Karyawan

3. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Mustafa, 2013:40) definisi operasional (DOV = Definisi Operasional Variabel) merupakan gambaran bagaimana suatu variabel akan diukur, jadi variabel harus mempunyai pengertian yang sangat spesifik dan terstruktur. Berikut adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Variabel Eksogen

1) Pengetahuan (X1)

Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan kesadaran dalam bidang kognitif yang dapat meningkatkan kapasitas berkembang dan digunakan untuk berinovasi. pengetahuan diukur melalui pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit yang dimiliki oleh karyawan *engineering* dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator dalam variabel Pengetahuan ini diukur menggunakan indikator dari Dalkir (2011:9) yaitu:

a) Pengetahuan tacit

Pengetahuan tacit bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan. Pengetahuan tacit didapat dari *knowledge sharing*, pengetahuan dasar, nilai-nilai dan pekerjaan terdahulu.

b) Pengetahuan eksplisit

Pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang didokumentasikan. Pengetahuan eksplisit bisa didapat dari *Standart Operation Procedure* (SOP), Workshop dan Internet.

2) Keterampilan (X2)

Keterampilan (*skill*) merupakan perilaku yang terkait dengan tugas yang dapat dikembangkan dan dapat dijadikan dasar untuk berinovasi, terdiri dari Keterampilan Dasar, Keterampilan Teknis, Keterampilan Interpersonal dan Keterampilan Memecahkan Masalah yang dimiliki oleh karyawan engineering. Indikator dari variabel keterampilan ini diukur menggunakan indikator dari Robbins & Judge (2009:457) yaitu :

a) Keterampilan Dasar

Keterampilan dasar merupakan keterampilan seseorang yang pasti dan wajib dimiliki untuk bekerja, dalam penelitian ini yang wajib dimiliki adalah keterampilan menggunakan komputer dan menghitung secara tepat.

b) Keterampilan Teknis

Keterampilan teknik merupakan keterampilan seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, keterampilan mengoperasikan mesin dan keterampilan menggunakan aplikasi CAD (*Computer Aided Design*).

c) Kemampuan Interpersonal

keterampilan interpersonal merupakan keterampilan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain, dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

d) Keterampilan Memecahkan Masalah

Keterampilan yang menuntut ketajaman logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta keterampilan untuk menganalisa penyebab serta membuat keputusan yang jelas.

3) Kemampuan (X3)

Kemampuan (*Ability*) merupakan kapasitas individu untuk melakukan berbagai macam pekerjaan engineering yang diukur dengan kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan orang berbeda-beda karena kemampuan merupakan bawaan sejak lahir, akan tetapi dapat dikembangkan. Indikator dari variabel kemampuan dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dari Robbins & Judge (2013:52) adalah :

a) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir dan menalar seperti membuat gagasan, penerimaan

informasi dengan cepat, membuat kesimpulan dari sebuah permasalahan dan dapat menjalankan simulasi tugas sebelum mengerjakan tugas.

b) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut kekuatan, fleksibilitas. seperti daya tahan fisik, fleksibilitas fisik untuk bekerja dan kemampuan koordinasi fisik untuk *multi-tasking*.

b. Variabel Endogen

4) Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan hasil dari pada pekerjaan seseorang yang memiliki nilai dan dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Mathis & Jackson (2012:378) yaitu:

a) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

b) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, ketelitian dalam

mengerjakan tugas serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.

c) Ketepatan Waktu.

Ketepatan waktu diukur dari kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, efisiensi waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

d) Kehadiran.

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan.

e) Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan, dimana karyawan didorong untuk bertanggung jawab secara bersama-sama, berkontribusi dan mengerahkan kemampuan secara maksimal.

Dari penjelasan tentang konsep dan variabel penelitian maka dibuat tabel tentang konsep, variabel, dimensi, indikator, dan item yang akan dijelaskan pada table 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, Item dan Sumber

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Human Capital</i>	Pengetahuan (X1)	Pengetahuan Tacit	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan tentang bidang pekerjaan <i>engineering</i> yang didapat melalui <i>knowledge sharing</i> dari orang lain • Memiliki pengetahuan dasar tentang bidang pekerjaan <i>engineering</i> • Pengetahuan tentang nilai-nilai pada bidang pekerjaan <i>engineering</i> dari studi <i>engineering</i> • Pengetahuan bidang pekerjaan dari pekerjaan <i>engineering</i> terdahulu 	Baron & Armstrong (2016:5) Dalkir (2011:9)
		Pengetahuan Eksplisit	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan dalam melaksanakan tugas <i>engineering</i> melalui SOP perusahaan • Mendapatkan pengetahuan tambahan tentang bidang pekerjaan <i>engineering</i> melalui Workshop • Mendapatkan pengetahuan tentang pekerjaan <i>engineering</i> tentang melalui tutorial dari internet • Mendapatkan pengetahuan <i>engineering</i> yang didapat melalui artikel internet 	
	Keterampilan (X2)	Keterampilan Dasar	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer • Memiliki keterampilan untuk berhitung secara tepat 	Baron & Armstrong (2016:5) dan Robbins & Judge (2009:457)
	Keterampilan Teknis	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan dalam mengoperasikan mesin • Keterampilan dalam menggunakan <i>Computer-Aided Design</i> (CAD) 		

Tabel Lanjutan 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, Item dan Sumber

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Keterampilan Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan dalam berkomunikasi terkait pekerjaan dengan karyawan biro lain. • Terampil dalam bekerja sama dengan karyawan engineering lain dalam sebuah proyek. 	Baron & Armstrong (2016:5) dan Robbins & Judge (2009:457)
		Keterampilan Memecahkan Masalah	<ul style="list-style-type: none"> • Terampil dalam menganalisa permasalahan yang terjadi dalam sebuah proyek. • Terampil dalam membuat keputusan yang jelas dalam menyelesaikan permasalahan 	
	Kemampuan (X3)	Kemampuan Intelektual	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk membuat gagasan yang dapat dimengerti oleh karyawan engineering • Kemampuan untuk menerima informasi tentang proyek dengan cepat • Kemampuan menarik kesimpulan dengan benar dari sebuah permasalahan di lapangan • Kemampuan untuk melakukan simulasi tugas yang akan dikerjakan 	Baron & Armstrong (2016:5) dan Robbins & Judge (2013:52)
	Kemampuan Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kemampuan fisik untuk bekerja secara kontinu • Memiliki kemampuan untuk bekerja ketika kondisi fisik kurang prima • fisik yang fleksibel membuat karyawan dapat dengan mudah bekerja di lapangan • Memiliki kemampuan untuk bekerja secara <i>multi-tasking</i> 		

Tabel Lanjutan 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, Item dan Sumber

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah unit yang dihasilkan karyawan • Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan • Jumlah aktivitas yang dihasilkan karyawan 	Mathis & Jackson (2012:378)
		b. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Persepsi karyawan terhadap kualitas tugas yang dikerjakan • Ketelitian dalam mengerjakan sebuah tugas • Kesempurnaan tugas terhadap kemampuan 	
		c. Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas • Efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas • Memaksimalkan waktu kosong untuk kegiatan yang produktif 	
		d. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Datang ke tempat kerja setiap hari • Datang dan pulang sesuai dengan ketentuan waktu perusahaan • Memberikan keterangan ketika berhalangan hadir ke tempat kerja 	
		e. Kemampuan Bekerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab dengan hasil tugas yang diselesaikan bersama karyawan lain • Ikut berkontribusi ketika bekerja dengan karyawan lain • Mengerahkan kemampuan secara maksimal ketika bekerja dengan karyawan lain 	

4. Skala Pengukuran

Menurut Siregar (2017:25) skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi sub-indikator yang dapat diukur. Akhirnya sub indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan/ Pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Jawaban setiap *item* yang menggunakan skala Likert mempunyai skor dalam bentuk:

- a. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.
- b. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
- c. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- d. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4.
- e. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Siregar (2017:30) populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Menurut Bungi (2006) di dalam Siregar (2017:30) populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri

atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari beberapa definisi populasi dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua yang dijadikan sebagai objek penelitian, memiliki karakteristik tertentu yang dapat dipelajari. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang memiliki jabatan dalam biro *Engineering* pada PT.Wijaya Karya Industri & Konstruksi.

2. Sampel

Menurut Siregar (2017:30) sampel adalah suatu prosedur pengembalian data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.. Menurut penjelasan tersebut maka, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki jabatan pada biro *Engineering* dalam PT.Wijaya Karya Industri & Konstruksi.

Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam biro *Engineering* PT.Wijaya Karya Industri & Konstruksi, maka Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono (2013: 124) *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari

100, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan biro engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi.

E. Pengumpulan Data

1. Data dalam Penelitian

Menurut Siregar (2017;30) data merupakan kumpulan fakta atau angka atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik suatu kesimpulan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penelitian langsung dari sumber pertama atau sumber tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2017:16). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner yang dibagikan secara online dengan menggunakan *google docs* kepada 53 orang responden karyawan yang memiliki strata dan jabatan pada biro *Engineering* PT.Wijaya Karya Industri & Konstruksi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya (Siregar, 2017:16). Data sekunder dalam penelitian ini berupa jurnal Sumber Daya Manusia, data melalui internet dan data yang diperoleh dari dari PT.Wijaya Karya Industri & Konstruksi tentang *Human Capital* yang dimiliki karyawan biro *engineering*.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer didapat dengan menggunakan kuesioner (angket).
Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada (Siregar, 2017:21). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang sudah dalam bentuk pilihan ganda. Kuesioner akan diberikan kepada responden dengan cara membagikan kuesioner secara online dengan *google docs* kepada karyawan *Engineering* PT.Wijaya Karya Industri & Konstruksi.
- b. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari internet dan pengurus atau pengelola human capital untuk karyawan biro *engineering* berupa data, laporan kegiatan, atau segala bentuk dokumentasi karyawan pada biro *engineering*.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan segala macam alat bantu yang digunakan peneliti untuk memudahkan dalam pengukuran variabel (Mustafa, 2013:93). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pedoman kuesioner. Daftar kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert.

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121), “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Instrument yang valid merupakan syarat untuk memperoleh hasil penelitian yang valid pula. Instrument dalam penelitian ini berupa pertanyaan atau pernyataan yang disusun berdasarkan pada konsep, variabel, dan indikator.

Para responden diminta tanggapannya dengan cara memberikan nilai atau skor atau jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Menurut Sanusi (2001:77): “validitas instrument ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total”. Bila skor tiap butir berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu, maka menunjukkan bahwa alat pengukur tersebut valid. Untuk menguji korelasi dalam penelitian ini akan menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 25.0 for Windows, dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* berikut ini:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Menurut sugiyono (2011:122) Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid

Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dimana dalam menentukan nilai r_{tabel} adalah *degree of freedom* (df) = Sampel - 2 dengan taraf signifikansi 5% dimana dalam penelitian ini df = 53 - 2 sehingga didapat r_{tabel} sebesar 0,2706.

a. Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan validitas dengan program SPSS 25, dari 8 butir pernyataan instrumen pengetahuan dinyatakan semuanya valid, dengan membandingkan hasil pengolahan data dengan r_{tabel} pada 53 responden adalah 0,2706. Hasil perhitungan validitas Pengetahuan (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan (X1)

Item	r Hitung	r Tabel	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
X1.1	0.415	0,2706	0.002	0.05	Valid
X1.2	0.502	0,2706	0.000	0.05	Valid
X1.3	0.460	0,2706	0.001	0.05	Valid
X1.4	0.546	0,2706	0.000	0.05	Valid
X1.5	0.598	0,2706	0.000	0.05	Valid
X1.6	0.714	0,2706	0.000	0.05	Valid
X1.7	0.787	0,2706	0.000	0.05	Valid
X1.8	0.599	0,2706	0.000	0.05	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2019

b. Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan validitas dengan program SPSS 25, dari 8 butir pernyataan instrumen keterampilan dinyatakan semuanya valid, dengan membandingkan hasil pengolahan data dengan r_{tabel}

pada 53 responden adalah 0,2706. Hasil perhitungan validitas Keterampilan (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan (X2)

Item	r Hitung	r Tabel	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
X2.1	0.589	0,2706	0.000	0.05	Valid
X2.2	0.767	0,2706	0.000	0.05	Valid
X2.3	0.654	0,2706	0.000	0.05	Valid
X2.4	0.648	0,2706	0.000	0.05	Valid
X2.5	0.579	0,2706	0.000	0.05	Valid
X2.6	0.742	0,2706	0.000	0.05	Valid
X2.7	0.825	0,2706	0.000	0.05	Valid
X2.8	0.745	0,2706	0.000	0.05	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2019

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X3)

Berdasarkan hasil perhitungan validitas dengan program SPSS 25, dari 8 butir pernyataan instrumen kemampuan dinyatakan semuanya valid, dengan membandingkan hasil pengolahan data dengan rtabel pada 53 responden adalah 0,2706. Hasil perhitungan validitas Kemampuan (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X3)

Item	r Hitung	r Tabel	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
X3.1	0.738	0,2706	0.000	0.05	Valid
X3.2	0.595	0,2706	0.000	0.05	Valid
X3.3	0.689	0,2706	0.000	0.05	Valid
X3.4	0.657	0,2706	0.000	0.05	Valid
X3.5	0.528	0,2706	0.000	0.05	Valid
X3.6	0.524	0,2706	0.000	0.05	Valid
X3.7	0.565	0,2706	0.000	0.05	Valid
X3.8	0.484	0,2706	0.000	0.05	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2019

d. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan validitas dengan program SPSS 25, dari 15 butir pernyataan instrumen kinerja karyawan dinyatakan semuanya valid, dengan membandingkan hasil pengolahan data dengan rtabel pada 53 responden adalah 0,2706. Hasil perhitungan validitas Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Y1	0.646	0,2706	0.000	0.05	Valid
Y2	0.543	0,2706	0.000	0.05	Valid
Y3	0.742	0,2706	0.000	0.05	Valid
Y4	0.621	0,2706	0.000	0.05	Valid
Y5	0.661	0,2706	0.000	0.05	Valid
Y6	0.540	0,2706	0.000	0.05	Valid
Y7	0.589	0,2706	0.000	0.05	Valid
Y8	0.555	0,2706	0.000	0.05	Valid
Y9	0.467	0,2706	0.000	0.05	Valid
Y10	0.600	0,2706	0.000	0.05	Valid
Y11	0.292	0,2706	0.034	0.05	Valid
Y12	0.587	0,2706	0.000	0.05	Valid
Y13	0.662	0,2706	0.000	0.05	Valid
Y14	0.876	0,2706	0.000	0.05	Valid
Y15	0.584	0,2706	0.000	0.05	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2019)

2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas dan pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid, baru kemudian dilakukan pengujian reliabilitas. Sugiyono (2005:137) mengatakan: “Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula”. Pengujian

tingkat reliabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 25.0 for Windows dengan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

Menurut Ghozali (2013:48) yaitu suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Standar yang ditetapkan oleh penulis untuk menguji reliabilitas dalam skripsi ini adalah 0,7.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach α	Keterangan
1	Pengetahuan (X1)	0,719	0,7	Reliabel
2	Keterampilan (X2)	0,830	0,7	Reliabel
3	Kemampuan (X3)	0,735	0,7	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,833	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2019

Dari Tabel 3.7 diketahui bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,7. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

G. Teknik Analisis

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara faktual dan sistematis. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut : Hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan (kuesioner/angket). Dimana Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), Kemampuan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

Setiap pilihan jawaban akan diberi skor, maka responden harus mendukung pernyataan, bersikap netral atau tidak mendukung pernyataan. Setiap pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan kedua variabel atas (variabel eksogen dan variabel endogen) dalam operasionalisasi variabel ini semua diukur oleh instrumen dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert.

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, yang kemudian dari hasil tersebut diinterpretasikan kemudian penulis membuat garis kontinum.

$$\text{NJI}(\text{Nilai Jenjang Interval}) = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria pernyataan}}$$

$$\text{NJI} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

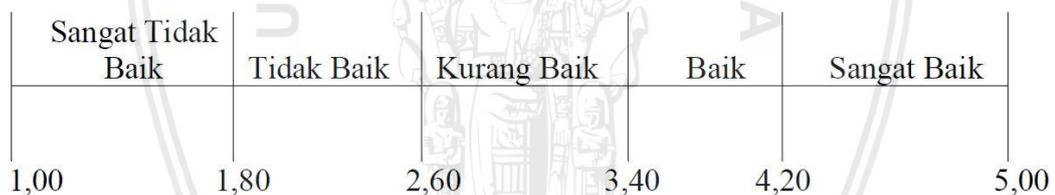
Keterangan:
 Nilai Tertinggi : 5
 Nilai Terendah : 1
 Jumlah Kriteria Penyelesaian : 5
 Nilai Jenjang Interval : 0,8

Tabel 3.8 Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,80	2,60	Tidak Baik
2,60	3,40	Kurang Baik
3,40	4,20	Baik
4,20	5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2013:134)

Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan penulis melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



Sumber : Sugiyono (2013:350)

Gambar 3.1 Garis Kontinum

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk melihat distribusi normal adalah dengan

melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan analisis grafik yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar sekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik, maka hal ini ditunjukkan pada distribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal grafik maka hal ini tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga persamaan regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105) Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable-variabel eksogen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable eksogen. Jika variable eksogen saling berkorelasi, maka variable ini tidak *orthogonal*. Variable *orthogonal* adalah variable eksogen yang nilai korelasi antar sesama variabel eksogen sama dengan nol.

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineralitas didalam model regresi adalah :

- Mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10
- Mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$
- Koefesien korelasi antar variabel harus lemah (di bawah 0,05) jika korelasi kuat terjadi multikolinear.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel endogen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi - Y sesungguhnya).

Dasar analisisnya sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel endogen bila dua atau lebih variabel eksogen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan). Jadi analisis linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel eksogennya minimal 2. Dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \dots\dots + b_nx_n \text{ (Sugiyono, 2017:275)}$$

Keterangan :

Y	= Variabel endogen (Kinerja)
A	= Konstanta
b_1b_2	= Koefisien regresi
x_1x_2	= variabel exogen

1) Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini diperlukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel eksogen (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel endogen (Y) dengan menggunakan uji t dengan rumus (Sanusi, 2011:13) sebagai berikut:

$$t = \frac{b_1}{sb_1}$$

Keterangan :

b_1 : Penduga bagi β_1
 Sb : standar eror bagi β

Dengan rumusan hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = 0$
 $H_a : \beta_1 \neq 0$

Langkah selanjutnya dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang tersedia pada taraf nyata tertentu. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika $\text{sig } t > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika $\text{sig } t < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F berfungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) apakah memiliki pengaruh secara bersama-sama. Uji F dilakukan dengan kriteria jika $\text{sig } F > 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat dikatakan variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Begitu pula sebaliknya, jika $\text{sig } F < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka hasilnya variabel eksogen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi (WIKAIKON) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Wijaya Karya (Persero) Tbk yang bergerak dibidang industri dan pabrikasi baja. Didirikan pada tahun 2000, dengan nama PT Wijaya Karya Intrade dengan lini bisnis dibidang industri trading. Kemudian, pada tahun 2013 melalui Keputusan Pemegang Saham Diluar Rapat PT Wijaya Karya Intrade berubah nama menjadi PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi. WIKAIKON selalu memegang teguh nilai kepercayaan dalam menjalankan setiap aktifitas bisnis.



Gambar 4.1 Logo Perusahaan, 2019

Kepercayaan ini secara konsisten menciptakan dan memberikan nilai lebih kepada pelanggan melalui pertumbuhan yang berkelanjutan. Memasuki abad ke 21, WIKAIKON berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam setiap aspek, mulai dari manajemen, sumber daya manusia, hingga pada struktur inovasi dan teknologi tertinggi. Perusahaan secara konsisten

menerapkan dan menumbuhkan kepercayaan kepada semua pemangku kepentingan, yaitu pelanggan, investor dan mitra bisnis.

2. Visi, Misi dan Nilai Perusahaan

Visi WIKA IKON

- Menjadi perusahaan terkemuka di bidang pabrikasi konstruksi baja, peralatan penunjang konstruksi, dan industri otomotif berbasis *engineering* di Asia Tenggara.

Misi WIKA IKON

- Menghasilkan produk dan jasa yang sesuai dengan tuntutan pelanggan
- Mengimplementasikan/mengintegrasikan sistem manajemen yang terkini untuk mencapai operational excellence
- Bersinergi dengan mitra untuk mendapatkan nilai tambah yang optimal
- Mengembangkan kompetensi karyawan sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Nilai WIKA IKON

- Bertindak trengginas dan cepat terhadap peluang dan perubahan bisnis.
- Proaktif dan peduli terhadap pemangku kepentingan.
- Memberi hasil unggul kepada pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.

3. Lokasi Perusahaan

Sebagai perusahaan dibidang jasa dan manufaktur, PT. Wijaya Karya Industri dan Konstuksi memiliki kantor dan pabrik yang terpisah. Gedung perkantoran perusahaan berlokasi di Tamasari HIVE Office Lt 8, Jl. D.I,

Panjaitan Kav 2, Jakarta Timur. Perusahaan memiliki 2 pabrik sebagai tempat melakukan produksi, pabrik 1 yang berlokasi di kawasan industri WIKA, Jl. Raya Narogong KM 26, Cileungsi, Bogor dan pabrik 2 berlokasi di Jl. Raya Serang Km. 27, Desa Tobat, Balaraja, Tangerang, Banten

4. Produk Perusahaan

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembangunan industri dan konstruksi, WIKA IKON memiliki 3 divisi bisnis, yaitu : Divisi Konstruksi, Divisi Industri dan Divisi Peralatan.

a. Divisi Konstruksi

Divisi Konstruksi merupakan salah satu unit bisnis WIKA IKON yang mencerminkan kemampuan utama dalam mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan mensinergikan sumber daya manusia yang handal, teknologi terbaru dan keahlian mumpuni dalam pembangunan mega proyek.

Divisi ini memiliki 2 Unit Bisnis yaitu *Industrial Plan* serta *Oil and Gas*. Unit Bisnis *Industrial Plan* terdiri dari sub bisnis *Warehouse and Storage, Bulk Dispatch and Silo, Dedusting and Air Slide System, Transportation Bulk Material and Conveying System, Packing System, Receiving, Crushing, and Handling System, Platform, Upper Structure, Milling, Water Treatment Plan, Biogas Power Plant* dan *Palm Oil Mill*. Unit bisnis *Oil & Gas* terdiri dari *Tank Farm, Pipping and Pipe Line, Hydrant and Fire Fighting, Instrumentation and Utility System, Filling*

& *Fueling System, Pipe Rack and Its Structure*. Berikut adalah daftar proyek yang dikerjakan oleh perusahaan :

1) *Industrial Plan*

- *Proyek Slag Storage and Transportation System*, PT Indocement
- *Proyek Pembangunan Gudang A Teluk Bayur*, PT Pelindo II
- *Fly Ash Silo Ciwandan Kapasitas 1x1000 ton*, PT Holcim
- *Pry West Java Sweetners Project*, PT Sorini Agro Asia Corp.
- *Mechanical Construction MC2 & MC3 Indarung VI*, PT Semen Padang
- *Proyek Geocycle Platform*, PT Holcim
- *Paketisasi Pekerjaan Baja Pelabuhan Batu Licin, Tanjung Serdang Pulau Rote*, PT ASDP Indonesia Ferry
- *Pembangunan PLT Biogas Berbasis Limbah Cair Sawit Kalimantan Selatan*, Kementrian ESDM-WIKA
- *Pekerjaan Steel Structure dan Mechanical Erection Proyek CHF Phase IV*, PT Bukit Asam Tbk

2) *Oil and Gas*

- *Proyek Tangki AVTUR Bandara Soekarno Hatta*, PT Pertamina
- *Proyek Mantindok Gas Development*, Luwuk Sulawesi tengah, PT Pertamina
- *Water Instrument System*, Cilacap, PT Pertamina
- *Line Fire Water 24 Inch*, Cilacap, PT Pertamina

- Proyek *Storage Tank* 25000 KL TBBM Pulau Sambu, Batam, PT Pertamina

b. **Divisi Industri**

Divisi Industri memiliki 2 macam pabrik dengan tipe produksi yang berbeda yaitu Pabrik Fabrikasi Baja dan Pabrik Plastik, *Pressing* dan *Casting*.

1) Pabrik Fabrikasi Baja

Pabrik Fabrikasi Baja bergerak dalam bidang produksi rangka baja yang melayani bidang usaha konstruksi dengan produk sebagai berikut:

- Rangka Jembatan Baja
- Rangka Struktur Bangunan
- Menara Transmisi
- *Hydro Mechanical*

2) Pabrik Plastik, *Pressing* dan *Casting*

Pabrik Plastik, *Pressing* dan *Casting* adalah salah satu bisnis yang bergerak pada bidang pengolahan logam dan plastik yang berfokus pada produk komponen otomotif, perabotan rumah, dan pelindung struktur untuk menghindari terjadinya karat/korosi. Adapun jenis produk yang dihasilkan sebagai berikut:

- Produk *Casting* (Komponen Otomotif, Non Otomotif dan Lighting Part)
- Produk *Machining* (Komponen Otomotif dan Non Otomotif)
- Produk Injeksi Plastik dan Pengecatan (Komponen Otomotif, Non Otomotif dan Lighting Part)

- Produk *Pressing & Stamping* (Komponen Otomotif, Tangki Gas, Tabung LPG 3 kg dan 5,5 kg)
- Produk *Cathodic Protection* (Anode Kapal, Dermaga dan Pipa HDPE)

c. Divisi Peralatan

Divisi Peralatan adalah salah satu divisi yang bergerak dibidang penyediaan alat berat konstruksi untuk mendapatkan nilai manfaat finansial dan non finansial sebesar-besarnya bagi perusahaan.

Tabel 4.1 Portofolio Alat Divisi Peralatan

<i>Equipment</i>		
<i>Earthwork</i>	<i>Concrete Work</i>	<i>Lifting & Launching</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bulldozer</i> • <i>Compactor</i> • <i>Dump Truck</i> • <i>Excavator</i> • <i>Motor Grade</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Batching Plant</i> • <i>Concrete Pump</i> • <i>Grouting Mixer</i> • <i>Slipform Paver</i> • <i>Truck Mixer</i> • <i>Whelloader</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Crane Mobilr</i> • <i>Crawler Crane</i> • <i>Laucher Gantry</i>
<i>Drilling & Boring</i>	<i>Transport</i>	<i>General Equipment</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Drilling Rig</i> • <i>EPBBM</i> • <i>Rock Drill</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Head Tractor</i> • <i>Self-Loader Truck</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Generator</i> • <i>Waterpump</i> • <i>Accessories</i>

Sumber : PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi, 2019

5. Hari dan Jam Kerja Karyawan

Karyawan WIKA IKON memiliki 5 hari kerja dengan pembagian jam kerja mulai dari jam 08.00 sampai jam 18.00. Untuk leboh lengkap bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Jam Kerja Karyawan

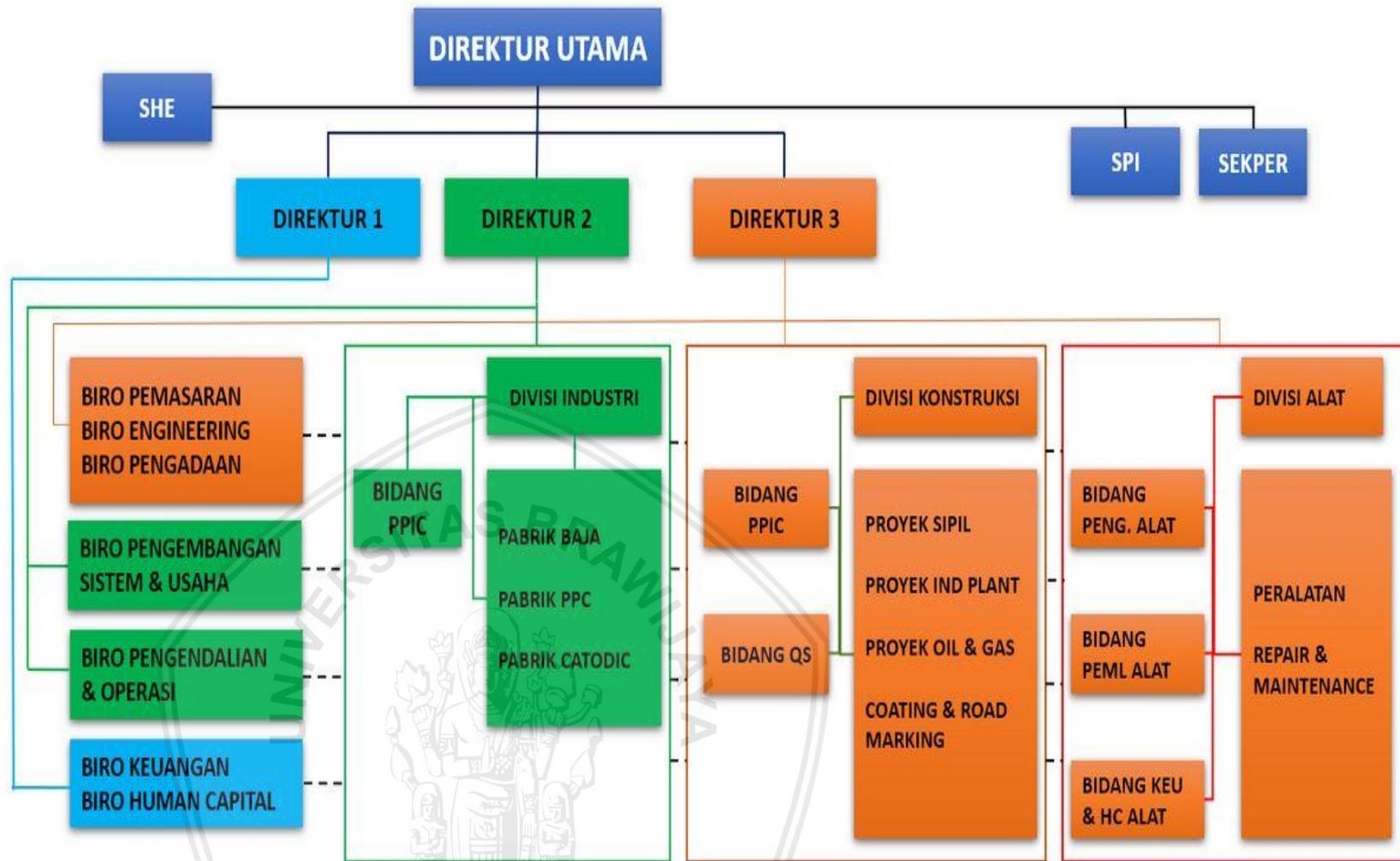
Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin – Kamis	08.00 – 18.00	12.00 – 13.00
Jum'at	08.00 – 18.00	11.00 – 13.10

Sumber : PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi, 2019

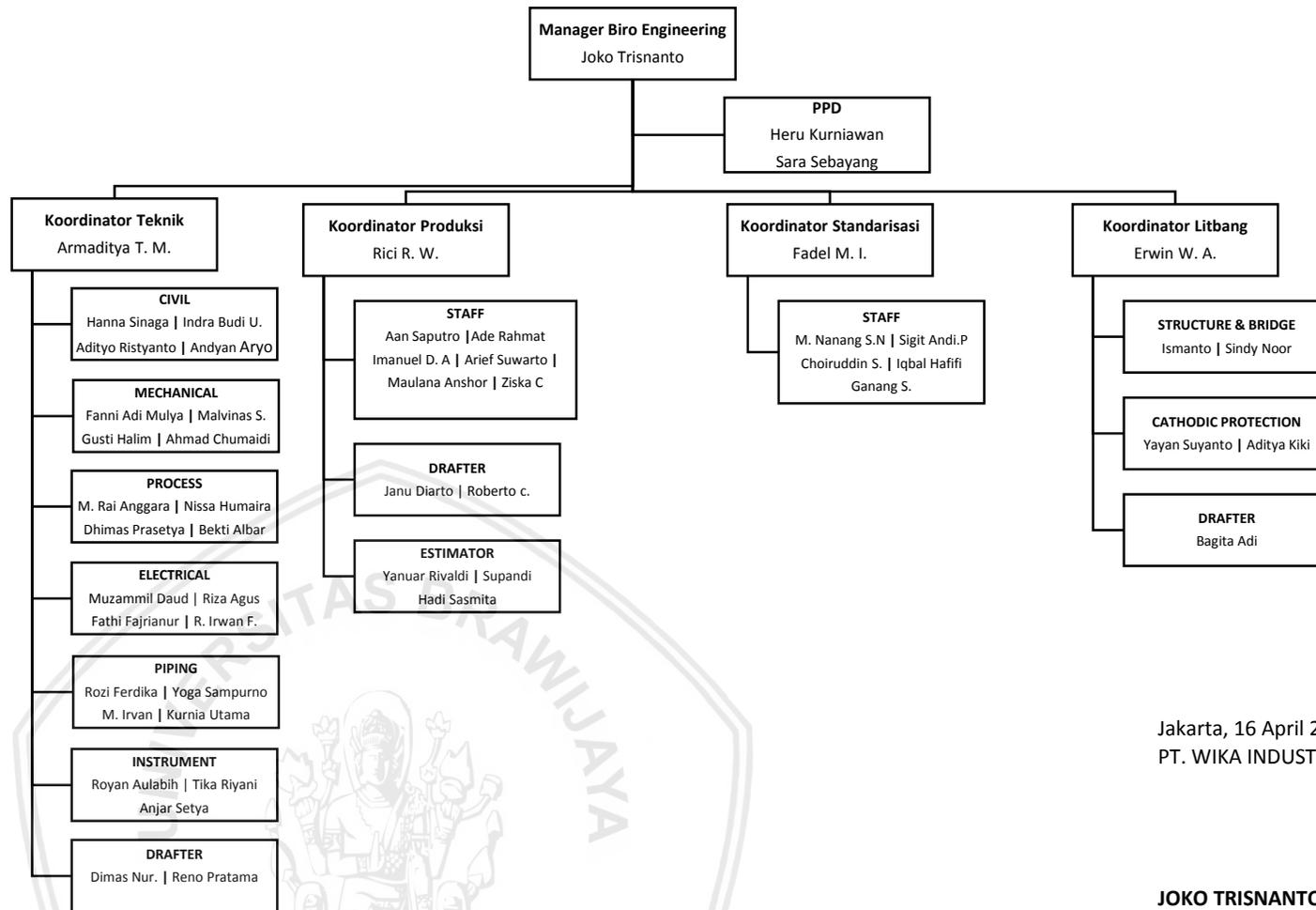
6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan pola jaringan hubungan antara macam-macam jabatan, pekerjaan dan jaringan komunikasi formal dengan para pemegang jabatan di dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi diperlukan sebagai alat bantu untuk menjelaskan apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawab seseorang atau suatu bagian. Pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bagian dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan aktivitas perusahaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

WIKA IKON memiliki struktur organisasi yang sudah terencana dengan baik dan struktur organisasi ini digunakan untuk mempermudah koordinasi antar karyawan dalam kantor. Dalam struktur organisasi yang ada pada WIKA IKON terdapat jabatan-jabatan maupun pekerjaan yang diisi oleh karyawan dan karyawan tersebut bekerja sesuai dengan *job description* dari jabatan yang diembannya. Dalam penelitian ini hanya terbatas pada biro *engineering* sehingga struktur organisasi yang digunakan adalah struktur organisasi dari biro *engineering*. Berikut adalah gambar struktur organisasi WIKA IKON, struktur organisasi Biro *Engineering* dan *job description* dari setiap jabatan yang ada pada biro *engineering*.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. WIKAIKON, 2019



Jakarta, 16 April 2019
PT. WIKI INDUSTRI & KONSTRUKSI

JOKO TRISNANTO
M. Biro Engineering

Gambar 4.3 SO Biro Engineering PT. WIKI IKON, 2019

a. *Manager Engineering*

Tugas manajer *engineering* adalah untuk mengawasi teknisi yang merancang mesin atau proyek sipil, mengkoordinasikan produksi dan kontrol kualitas dan penelitian dan pengembangan produk dan prosedur baru.

b. PD/Pengendali Dokumen

Pengendali dokumen bertugas untuk menangani masalah pencatatan transaksi dokumen yang terjadi dalam perusahaan.

c. Koordinator Teknik

Koordinator teknik bertugas untuk melaksanakan pengawasan, meneliti dan memberikan pengarahan-pengarahan teknis dalam rangka pelaksanaan pekerjaan di bidang teknik.

c. Koordinator Produksi

Koordinator produksi bertugas mengkoordinir dan mensupervisi keseluruhan proses produksi agar dapat berjalan lancar sesuai dengan standar perusahaan dan terjaga kualitas dan kuantitasnya.

d. Koordinator Standarisasi

Koordinator standarisasi bertugas untuk menentukan dan mengawasi spesifikasi suatu produk (ukuran, bentuk, dan karakteristik lainnya).

e. Koordinator Litbang

Koordinator litbang bertugas untuk mengawasi seluruh proses penelitian dan pengembangan.

f. *Civil Engineer*

Civil Engineer bertugas merencanakan, mendesain dan mengawasi konstruksi dan pemeliharaan struktur bangunan dan fasilitas, seperti jalan, jalur kereta api, bandara, jembatan, pelabuhan, bendungan, proyek irigasi, pembangkit listrik, dan sistem pembuangan air kotor.

g. *Mechanical Engineer*

Mechanical Engineer bertanggung jawab untuk merancang, membangun, menginstal dan memelihara segala jenis mesin mekanik, alat dan komponen yang terdapat di perusahaan tempat bekerja.

h. *Process Engineer*

process engineer terfokus terhadap design, operasi, pengendalian dan optimalisasi proses dari segi kimiawi, biologis ataupun fisik dengan menggunakan sistem komputerisasi.

i. *Electrical Engineer*

Tugas *electrical engineer* adalah untuk mengevaluasi sistem kelistrikan dari sebuah produk, mengembangkan dan memelihara sistem kontrol listrik serta komponennya sesuai dengan spesifikasi yang diperlukan

j. *Piping Engineer*

Piping engineer bertanggung jawab untuk mengembangkan bahan pipa yang lebih baik dan lebih efisien, memantau pemasangan jaringan pipa, Mengurus perbaikan dan pemeliharaan sistem instalasi pipa

k. *Intrument Engineer*

tugas *instrument engineer* adalah untuk melakukan pengukuran dan pengontrolan terhadap kinerja dan proses suatu produksi sehingga mampu untuk mengoptimalkan setiap prosesnya.

l. *Estimator*

Tugas *Estimator* yaitu menetapkan proses produksi, menganalisis kapasitas mesin produksi, menetapkan spesifikasi pekerjaan dan memberikan alternatif harga barang produksi.

m. *Staf Engineering*

Tugas staf *engineering* adalah membantu dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh koordinator

n. *Structure & Bridge Designer*

Tugas *structure & bridge designer* yaitu untuk merancang desain sebuah struktur konstruksi dan jembatan.

o. *Catodhic Protection Designer*

Tugas *catodhic protection designer* yaitu merancang perlindungan logam dari korosi, Sistem proteksi katodik ini biasanya digunakan untuk melindungi baja, jalur pipa, tangki, tiang pancang, kapal, anjungan lepas pantai dan casing (selubung) sumur minyak di darat.

p. *Drafter*

Tugas *drafter* adalah membuat gambar pelaksanaan, menyesuaikan gambar perencanaan dengan kondisi nyata di lapangan dan membuat gambar akhir pekerjaan.

B. Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 53 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, almamater, lama bekerja, koordinator kerja, sertifikat *engineering* dan sertifikat IT yang dimiliki responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dihitung dengan menggunakan rumus sturgess yaitu dengan menentukan banyak kelas dan intervalnya. Untuk menentukan banyak kelas dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Banyak Kelas} = 1 + (3,322) \text{ Log } n(\text{Jumlah data})$$

$$1 + (3,322) \text{ Log } 53 = 6.720 (7)$$

Sedangkan untuk mencari interval dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{50 - 23}{7} = 3.857 (4)$$

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Usia Responden

KELAS	USIA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	23 – 26 Tahun	16	30,2%
2	27 – 30 Tahun	19	35,8%
3	31 – 34 Tahun	8	15,1%
4	35 – 38 Tahun	4	7,5%
5	39 – 42 Tahun	1	1,9%
6	43 – 46 Tahun	4	7,5%
7	47 – 50 Tahun	1	1,9%
Total		53	100%

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 23 - 26 tahun sebanyak 16 orang atau 30,2%, usia 27 – 30 tahun sebanyak 19 orang atau 35,8%, yang berusia 31 - 34 tahun sebanyak 8 orang atau 15,1%, yang berusia 35 – 38 tahun sebanyak 4 orang atau 7,5%, yang berusia 39 – 42 tahun sebanyak 1 orang atau 1,9%, yang berusia 43 – 46 sebanyak 4 orang atau 7,5% dan yang berusia 47 – 50 tahun sebanyak 1 orang atau 1,9%. Berdasarkan data tersebut, mayoritas karyawan biro *engineering* berusia dibawah 30 tahun yaitu pada kelas 1 dan kelas 2 dengan jumlah 35 orang atau 66,0%.

2. Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	Pria	46	86,8%
2	Wanita	7	13,2%
Total		53	100%

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden pria sebanyak 46 orang atau 86,8%, dan wanita sebanyak 7 orang atau 13,2%. Berdasarkan data tersebut, maka mayoritas karyawan biro *engineering* adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 46 orang atau 86,8%. Berdasarkan keterangan dari biro HC dan dari profil organisasi, biro *engineering* lebih mengutamakan untuk menerima karyawan pria daripada wanita dikarenakan karyawan biro *engineering* lebih banyak terjun langsung ke pabrik atau ke tempat proyek konstruksi yang berada di daerah pelosok dan mayoritas pekerja pabrik dan konstruksi adalah laki-laki sehingga karyawan dituntut untuk selalu bersikap tegas.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	SMK	4	7,5%
2	S1	43	81,1%
3	S2	4	11,4%
Total		53	100%

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa responden lulusan SMK sebanyak 4 orang atau 7,5%, lulusan Strata 1 sebanyak 43 orang atau 81,1%, dan lulusan Strata 2 sebanyak 6 orang atau 11,4%. Berdasarkan data tersebut, maka mayoritas karyawan biro *engineering* merupakan lulusan universitas dengan gelar sarjana.

4. Almamater Responden

Data karakteristik responden berdasarkan almamater dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.6 Almamater Responden

NO	ALMAMATER	JUMLAH	PERSENTASE
1	Universitas Brawijaya	15	28,3%
2	Universitas Diponegoro	5	9,4%
3	ITS Surabaya	5	9,4%
4	Universitas Andalas	4	7,5%
5	Universitas Indonesia	4	7,5%
6	Universitas Lain	16	30,2%
7	SMKN	4	7,5%
Total		53	100%

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa responden lulusan Universitas Brawijaya sebanyak 15 orang atau 28,3%, Universitas Diponegoro 5 orang atau 9,4%, ITS Surabaya 5 orang atau 9,4%, Universitas Andalas 4 orang atau 7,5%, Universitas Indonesia 4 orang atau 7,5%, Universitas lain baik negeri maupun swasta sebanyak 16 orang atau 30,2% dan lulusan SMKN sebanyak 4 orang atau 7,5%. Berdasarkan data tersebut, mayoritas karyawan merupakan lulusan perguruan tinggi dan 15 orang atau 28,3% karyawan biro *engineering* merupakan lulusan Universitas Brawijaya. Berdasarkan keterangan dari biro HC dan karyawan biro *engineering* mengatakan bahwa karyawan yang merupakan lulusan universitas dari Jawa Timur, terutama Brawijaya memiliki tingkat loyalitas dan kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan.

5. Lama Bekerja Responden

Data karakteristik berdasarkan lama bekerja juga dihitung dengan menggunakan rumus sturgess yaitu dengan menentukan banyak kelas dan intervalnya. Data lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.7 Lama Bekerja Responden

KELAS	LAMA BEKERJA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	1 – 2 Tahun	6	11,4%
2	3 – 4 Tahun	21	39,6%
3	5 – 6 Tahun	12	22,6%
4	7 – 8 Tahun	5	9,5%
5	9 – 10 Tahun	3	5,7%
6	11 – 12 Tahun	4	7,6%
7	13 – 15 Tahun	2	3,8%
Total		53	100%

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa responden pada kelas 1 atau yang bekerja selama 1 - 2 tahun sebanyak 6 orang atau 11,4%, pada kelas 2 sebanyak 21 orang atau 39,6%, pada kelas 3 sebanyak 12 orang atau 22,6%, pada kelas 4 sebanyak 5 orang atau 9,5%, pada kelas 5 sebanyak 3 orang atau 5,7%, pada kelas 6 sebanyak 4 orang atau 7,6%, dan pada kelas 7 atau yang bekerja selama 13 – 15 tahun sebanyak 2 orang atau 3,8%. Berdasarkan data tersebut, jumlah terbanyak adalah karyawan pada kelas 2 atau selama 3 – 4 tahun dengan jumlah 21 orang atau 39,6%.

6. Unit Kerja Responden

Data karakteristik pekerjaan responden dikelompokkan berdasarkan Unit Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Unit Kerja Responden

NO	UNIT KERJA RESPONDEN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	Teknik	26	49,1%
2	Produksi	12	22,6%
3	Standarisasi Produksi dan Pengujian	6	11,3%
4	Litbang	6	11,3%
5	Dokumen Kontrol	2	3,8%
6	Manajer	1	1,9%
Total		53	100%

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui bahwa responden bagian teknik sebanyak 26 orang atau 49,1%, bagian produksi sebanyak 12 orang atau 22,6%, standarisasi produksi dan pengujian sebanyak 6 orang atau 11,3%, bagian litbang sebanyak 6 orang atau 11,3%, dokumen kontrol sebanyak 2 orang atau 3,8% dan Manajer 1 orang atau 1,9%. Berdasarkan data tersebut, maka unit kerja bagian teknik memiliki jumlah karyawan terbanyak dengan 26 orang atau 49,1%.

7. Sertifikat *Engineering* yang Dimiliki Responden

Data karakteristik responden berdasarkan sertifikat *engineering* yang dimiliki dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.8 Sertifikat *Engineering* yang Dimiliki

NO	SERTIFIKAT <i>ENGINEERING</i> YANG DIMILIKI	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	Tidak Memiliki Sertifikat	2	3,8%
2	Memiliki 1 Sertifikat	27	50,9%
3	Memiliki 2 Sertifikat	21	39,6%
4	Memiliki 3 Sertifikat	3	5,7%
Total		53	100%

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa responden yang tidak memiliki sertifikat *engineering* sebanyak 2 orang atau 3,8%, responden yang memiliki 1 sertifikat sebanyak 27 orang atau 50,9%, responden yang memiliki 2 sertifikat sebanyak 21 orang atau 39,6%, dan responden yang memiliki 3 sertifikat *engineering* sebanyak 3 orang atau 5,7% dengan rincian:

- a. Dari 53 responden, 40 responden memiliki sertifikat keahlian.
- b. Dari 53 responden, 22 responden memiliki sertifikat keterampilan.
- c. Dari 53 responden, 9 responden memiliki sertifikat insinyur.
- d. Dari 53 responden, 7 responden memiliki sertifikat lain yang tidak disebutkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan biro *engineering* merupakan karyawan yang profesional dalam bidang *engineering*.

8. Sertifikat IT yang Dimiliki Responden

Data karakteristik responden berdasarkan sertifikat IT yang dimiliki dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.9 Sertifikat IT yang dimiliki responden

NO	SERTIFIKAT IT YANG DIMILIKI	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	Tidak Memiliki Sertifikat	5	9,4%
2	Memiliki 1 Sertifikat	20	37,7%
3	Memiliki 2 Sertifikat	22	41,5%
4	Memiliki 3 Sertifikat	6	11,3%
Total		53	100%

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa responden yang tidak memiliki sertifikat IT sebanyak 5 orang atau 9,4%, responden yang memiliki 1 sertifikat IT sebanyak 20 orang atau 37,7%, responden yang memiliki 2 sertifikat IT sebanyak 22 orang atau 41,5%, dan responden yang memiliki 3 sertifikat IT sebanyak 6 orang atau 11,3% dengan rincian:

- a. Dari 53 responden, 23 responden memiliki sertifikat *Microsoft*.
- b. Dari 53 responden, 30 responden memiliki sertifikat CAD.
- c. Dari 53 responden, 2 responden memiliki sertifikat PMP.
- d. Dari 53 responden, 26 responden memiliki sertifikat IT lain yang tidak disebutkan.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan biro *engineering* tidak hanya profesional dalam bidang *engineering*, karyawan biro *engineering* juga merupakan profesional dalam bidang IT.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan kuisisioner responden berdasarkan item-item pertanyaan dengan menghitung jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor jawaban 1, TS (Tidak Setuju) dengan skor 2, N (Netral) dengan skor jawaban 3, S (Setuju) dengan skor 4, dan SS (Sangat Setuju) dengan skor 5. Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), kemampuan (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Data yang dikumpulkan di edit dan ditabulasikan dalam tabel,

kemudian dibahas secara deskriptif secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden yang diperoleh, baik dari jawaban responden, presentase rata-rata *mean* per item dan per variabel.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Pengetahuan (X_1)

Pada variabel Pengetahuan terdapat delapan butir pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Pengetahuan (X_1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	0	0,00	4	7,50	1	1,90	20	37,70	27	52,80	53	100	4,35
X1.2	1	1,90	0	1,90	0	0,00	22	41,50	39	54,70	53	100	4,45
X1.3	0	0,00	3	5,70	0	0,00	19	35,80	31	58,50	53	100	4,47
X1.4	0	0,00	9	17,00	0	0,00	22	41,50	22	41,50	53	100	4,08
X1.5	0	0,00	4	7,50	0	0,00	22	41,50	27	50,90	53	100	4,36
X1.6	0	0,00	3	5,70	1	1,90	23	43,40	26	49,10	53	100	4,36
X1.7	0	0,00	15	28,30	0	0,00	16	30,20	22	41,50	53	100	3,85
X1.8	1	1,90	4	7,50	2	3,80	22	41,50	24	45,30	53	100	4,21
<i>Grand Mean</i>													4,27

Sumber : Data primer diolah, 2019

Keterangan:

- (X1.1) Saya memahami pekerjaan *engineering* melalui *knowledge sharing* dari orang lain
- (X1.2) Saya memiliki pengetahuan dasar tentang *engineering*
- (X1.3) Nilai-nilai pekerjaan *engineering* didapatkan melalui studi pada bidang *Engineering*
- (X1.4) Pengetahuan tentang tugas-tugas *engineering* didapatkan melalui pekerjaan terdahulu
- (X1.5) Saya berpedoman SOP perusahaan dalam menjalankan pekerjaan *engineering*
- (X1.6) Pengetahuan *engineering* saya dapatkan melalui workshop
- (X1.7) Saya memahami pekerjaan *engineering* melalui video tutorial dari biro perusahaan
- (X1.8) Pengetahuan *engineering* saya dapatkan dari artikel internet

Pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa dari 53 responden, untuk butir pertama yaitu “Saya memahami pekerjaan *engineering* melalui *knowledge sharing* dari orang lain” terdapat 4 responden atau 7,50% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden

atau 1,9% yang menyatakan netral, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 37,70%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 54,70%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden mendapatkan pengetahuan tentang pekerjaan *engineering* melalui *knowledge sharing* dari orang lain.

Pada butir kedua yaitu “Saya memiliki pengetahuan dasar tentang *engineering*” terdapat 1 responden atau 1,90% yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 41,50%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 54,70%. Bisa disimpulkan bahwa hampir seluruh responden memiliki pengetahuan dasar tentang *engineering*.

Pada butir ketiga yaitu “Nilai-nilai pekerjaan *engineering* didapatkan melalui studi pada bidang *Engineering*” yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,70%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 35,80%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 58,50%. Bisa disimpulkan bahwa hampir seluruh responden mendapatkan nilai-nilai tentang pekerjaan *engineering* melalui studi pada bidang *engineering*.

Pada butir keempat yaitu “Pengetahuan tentang tugas-tugas *engineering* didapatkan melalui pekerjaan terdahulu” yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 17,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 41,50%, dan yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 22 responden atau 41,50%. Bisa disimpulkan bahwa sebagian mayoritas responden mendapatkan pengetahuan tentang tugas-tugas *engineering* dari pekerjaan terdahulu.

Pada butir kelima yaitu “Saya berpedoman SOP perusahaan dalam menjalankan pekerjaan *engineering*” terdapat 4 responden atau 7,50% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 41,50%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 50,90%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden menggunakan SOP sebagai pedoman dalam menjalankan pekerjaan *engineering*.

Pada butir keenam yaitu “Pengetahuan *engineering* saya dapatkan melalui workshop” yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,70%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 43,40%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 49,10%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden mendapatkan pengetahuan tambahan dari workshop.

Pada butir ketujuh yaitu “Saya memahami pekerjaan *engineering* melalui video tutorial dari biro perusahaan” yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 responden atau 28,30%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 30,20%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 41,50%. Bisa disimpulkan bahwa sebagian besar

responden mendapatkan pemahaman tentang pekerjaan *engineering* melalui video tutorial dari biro perusahaan.

Pada butir kedelapan yaitu “Pengetahuan *engineering* saya dapatkan dari artikel internet” terdapat 1 responden atau 1,90% yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,50%, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 3,80%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 41,50%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 45,30%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden mendapatkan pengetahuan tentang *engineering* melalui artikel internet.

Berdasarkan hasil rata-rata di atas, Pengetahuan memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 4,27. Angka tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pengetahuan yang dimiliki oleh biro *engineering* adalah Sangat Baik.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Keterampilan (X₂)

Pada variabel Keterampilan terdapat delapan butir pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Keterampilan (X₂)

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	0	0,00	0	0,00	2	3,80	11	20,80	40	75,50	53	100	4,72
X2.2	0	0,00	2	3,80	2	3,80	20	37,70	29	54,70	53	100	4,43
X2.3	0	0,00	13	24,50	1	1,90	23	43,40	16	30,20	53	100	3,79
X2.4	0	0,00	6	11,30	0	0,00	15	28,30	32	60,40	53	100	4,38
X2.5	0	0,00	6	11,30	1	1,90	22	41,50	24	45,30	53	100	4,21

Tabel Lanjutan 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Keterampilan (X_2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.6	0	0,00	1	1,90	1	1,90	20	37,70	36	58,50	53	100	4,53
X2.7	0	0,00	4	7,50	2	3,80	24	45,30	23	43,40	53	100	4,25
X2.8	0	0,00	4	7,60	1	1,90	27	50,90	21	39,60	53	100	4,23
<i>Grand Mean</i>													4,32

Sumber : Data primer, 2019

Keterangan:

(X2.1) Saya terampil dalam menggunakan komputer

(X2.2) Saya terampil dalam berhitung secara tepat

(X2.3) Saya terampil dalam pemesanan

(X2.4) Saya terampil dalam menggunakan aplikasi CAD

(X2.5) Saya terampil dalam berkomunikasi dengan karyawan biro lain

(X2.6) Saya memiliki keterampilan bekerja sama dengan karyawan *engineering* lain

(X2.7) Saya memiliki keterampilan dalam menganalisa permasalahan *engineering*

(X2.8) Saya memiliki keterampilan untuk membuat keputusan dalam permasalahan *engineering*

Pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa dari 53 responden, untuk butir pertama yaitu “Saya terampil dalam menggunakan komputer” yang menyatakan yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 3,80% setuju sebanyak 11 responden atau 20,80%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 responden atau 75,50%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer.

Pada butir kedua yaitu “Saya terampil dalam berhitung secara tepat” yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,80%, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 3,80%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 37,70%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 54,70%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki keterampilan berhitung secara tepat.

Pada butir ketiga yaitu “Saya terampil dalam pemesinan” terdapat 13 responden atau 24,50% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 43,40%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 30,20%. Bisa disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki keterampilan dalam mengoperasikan alat mesin/pemesinan.

Pada butir keempat yaitu “Saya terampil dalam menggunakan aplikasi CAD” terdapat 6 responden atau 11,30% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 28,30%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 60,40%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki keterampilan dalam menggunakan aplikasi berbasis CAD.

Pada butir kelima yaitu “Saya terampil dalam berkomunikasi dengan karyawan biro lain” terdapat 6 responden atau 11,30% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 41,50%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 45,30%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden terampil dalam berkomunikasi dengan karyawan biro lain dalam perusahaan.

Pada butir keenam yaitu “Saya memiliki keterampilan bekerja sama dengan karyawan *engineering* lain” terdapat 1 responden atau 1,90% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden

atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 37,70%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 58,50%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki keterampilan untuk bekerja sama dengan karyawan *engineering* lain.

Pada butir ketujuh yaitu “Saya memiliki keterampilan dalam menganalisa permasalahan *engineering*” terdapat 4 responden atau 7,50% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 3,80%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 45,30%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 43,40%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki keterampilan menganalisa permasalahan *engineering*.

Pada butir kedelapan yaitu “Saya memiliki keterampilan untuk membuat keputusan dalam permasalahan *engineering*” terdapat 4 responden atau 7,50% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 50,90%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 39,60%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki keterampilan dalam membuat keputusan dari sebuah permasalahan *engineering*.

Berdasarkan hasil rata-rata di atas, Keterampilan memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 4,32. Angka tersebut menunjukkan bahwa rata-rata keterampilan yang dimiliki oleh karyawan biro *engineering* adalah Sangat Baik.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan (X₃)

Pada variabel Kemampuan terdapat delapan butir pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan (X₃)

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X3.1	0	0,00	8	15,10	1	1,90	24	45,30	20	37,70	53	100	4,06
X3.2	0	0,00	1	1,90	1	1,90	34	64,10	17	32,10	53	100	4,26
X3.3	0	0,00	3	5,60	1	1,90	26	49,10	23	43,40	53	100	4,30
X3.4	0	0,00	7	13,20	1	1,90	29	54,70	16	30,20	53	100	4,02
X3.5	0	0,00	4	7,50	1	1,90	26	49,10	22	41,50	53	100	4,25
X3.6	0	0,00	2	3,80	0	0,00	15	28,30	36	67,90	53	100	4,60
X3.7	0	0,00	8	15,10	0	0,00	12	22,60	33	62,30	53	100	4,32
X3.8	0	0,00	5	9,40	1	1,90	28	52,80	19	35,80	53	100	4,15
<i>Grand Mean</i>													4,25

Sumber : Data primer, 2019

Keterangan:

- (X3.1) Saya mampu membuat gagasan yang mudah dimengerti oleh karyawan *engineering* lain
- (X3.2) Saya mampu mempersiapkan pekerjaan yang akan dilakukan ketika menerima informasi pekerjaan
- (X3.3) Saya mampu membuat kesimpulan dari permasalahan di lapangan
- (X3.4) Saya mampu membuat simulasi pekerjaan sebelum mengerjakan tugas
- (X3.5) Saya memiliki kemampuan fisik untuk bekerja secara terus-menerus
- (X3.6) Saya memiliki kemampuan fisik untuk bekerja ketika kondisi fisik kurang prima
- (X3.7) Saya memiliki fisik yang fleksibel untuk bekerja di lapangan
- (X3.8) Saya memiliki koordinasi fisik untuk bekerja secara multi-tasking

Pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa dari 53 responden, pada butir pertama yaitu “Saya mampu membuat gagasan yang mudah dimengerti oleh karyawan *engineering* lain” terdapat 8 responden atau 15,10% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 45,30%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 37,70%.

Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden mampu membuat gagasan yang mudah dimengerti oleh karyawan *engineering* yang lain.

Pada butir kedua yaitu “Saya mampu mempersiapkan pekerjaan yang akan dilakukan ketika menerima informasi pekerjaan” terdapat 1 responden atau 1,90% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 64,20%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 responden atau 32,10%. Bisa disimpulkan bahwa hampir seluruh responden mampu mempersiapkan pekerjaan yang akan dilakukan ketika menerima informasi tentang pekerjaan.

Pada butir ketiga yaitu “Saya mampu membuat kesimpulan dari permasalahan di lapangan” terdapat 3 responden atau 5,60% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 49,10%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 43,40%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden mampu membuat kesimpulan dari sebuah permasalahan di lapangan.

Pada butir keempat yaitu “Saya mampu membuat simulasi pekerjaan sebelum mengerjakan tugas” terdapat 7 responden atau 13,20% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 54,70%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 30,20%.

Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden mampu membuat simulasi tugas sebelum mengerjakan tugas.

Pada butir kelima yaitu “Saya memiliki kemampuan fisik untuk bekerja secara terus-menerus” terdapat 4 responden atau 7,50% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 49,10%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 41,50%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kemampuan fisik yang dapat membuatnya bekerja secara terus-menerus

Pada butir keenam yaitu “Saya memiliki kemampuan fisik untuk bekerja ketika kondisi fisik kurang prima” terdapat 2 responden atau 3,80% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 28,30%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 responden atau 67,90%. Bisa disimpulkan bahwa hampir seluruh responden mampu bekerja ketika kondisi fisik kurang prima.

Pada butir ketujuh yaitu “Saya memiliki fisik yang fleksibel untuk bekerja di lapangan” terdapat 8 responden atau 15,10% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 22,80%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 62,30%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki fisik yang fleksibel untuk bekerja di lapangan.

Pada butir kedelapan yaitu “Saya memiliki koordinasi fisik untuk bekerja secara multi-tasking” terdapat 5 responden atau 9,40%, yang

menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 52,80%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 35,80%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kordinasi fisik untuk bekerja secara multi-tasking.

Berdasarkan hasil rata-rata di atas, Kemampuan memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 4,25. Angka tersebut menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh karyawan biro *engineering* adalah Sangat Baik.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat lima belas butir pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4. berikut:

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y.1	0	0,00	4	7,60	0	0,00	20	37,70	29	54,70	53	100	4,40
Y.2	0	0,00	6	11,30	0	0,00	20	37,70	27	51,00	53	100	4,28
Y.3	0	0,00	1	1,90	1	1,90	21	39,60	30	56,60	53	100	4,51
Y.4	0	0,00	0	0,00	1	1,90	24	45,30	28	52,80	53	100	4,51
Y.5	0	0,00	0	0,00	1	1,90	24	45,30	28	52,80	53	100	4,51
Y.6	0	0,00	4	7,60	1	1,90	18	34,00	30	56,60	53	100	4,40
Y.7	0	0,00	1	1,90	1	1,90	22	41,50	29	54,70	53	100	4,49
Y.8	0	0,00	1	1,90	1	1,90	18	34,00	33	62,30	53	100	4,57
Y.9	2	3,80	7	13,20	1	1,90	18	34,00	25	47,20	53	100	4,08
Y.10	0	0,00	7	13,20	0	0,00	16	30,20	30	56,60	53	100	4,30

Tabel Lanjutan 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y.11	4	7,60	9	17,00	1	1,90	14	26,40	25	47,20	53	100	3,89
Y.12	0	0,00	8	15,10	0	0,00	15	28,30	30	56,60	53	100	4,26
Y.13	0	0,00	0	0,00	1	1,90	20	37,70	32	60,40	53	100	4,58
Y.14	0	0,00	3	5,70	0	0,00	30	56,60	20	37,70	53	100	4,26
Y.15	0	0,00	1	1,90	1	1,90	16	30,20	35	66,00	53	100	4,60
<i>Grand Mean</i>													4,38

Sumber : Data primer, 2019

Keterangan:

- (Y.1) Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan lebih banyak dari karyawan lain.
- (Y.2) Siklus aktivitas yang saya selesaikan lebih banyak untuk pekerjaan
- (Y.3) Aktivitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan jumlah output yang dihasilkan
- (Y.4) Kualitas tugas yang saya kerjakan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan
- (Y.5) Tugas yang telah diterima saya kerjakan dengan teliti
- (Y.6) Tugas yang dikerjakan dengan sempurna membuat kemampuan yang saya meningkat
- (Y.7) Tugas yang diterima saya selesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan
- (Y.8) Efisiensi waktu membuat saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat
- (Y.9) Waktu kosong yang dimiliki saya gunakan dengan mengerjakan pekerjaan lainnya
- (Y.10) Saya datang ke tempat kerja lebih cepat dari ketentuan perusahaan
- (Y.11) Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan
- (Y.12) Ketika keluar dari tempat kerja, saya selalu memberikan keterangan yang jelas
- (Y.13) Saya bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan
- (Y.14) Saya selalu berkontribusi dalam pekerjaan
- (Y.15) Saya mengerahkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal

Pada Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa dari 53 responden, pada butir pertama yaitu “Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan lebih banyak dari karyawan lain” terdapat 4 responden atau 7,50% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 37,70%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 54,70%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden mampu melakukan pekerjaan lebih banyak dari karyawan lain dalam perusahaan.

Pada butir kedua yaitu “Siklus aktivitas yang saya selesaikan lebih banyak untuk pekerjaan” terdapat 6 responden atau 11,30%, yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden

atau 37,20%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 51,00%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam siklus aktivitasnya lebih banyak untuk bekerja atau menyelesaikan pekerjaan.

Pada butir ketiga yaitu “Aktivitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan jumlah output yang dihasilkan” terdapat 1 responden atau 1,90% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 39,60%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 56,60%. Bisa disimpulkan bahwa hampir seluruh responden melakukan aktivitas kerja yang sesuai dengan jumlah output yang dihasilkan.

Pada butir keempat yaitu “Kualitas tugas yang saya kerjakan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan” terdapat 1 responden atau 1,90% yang menyatakan netral, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 45,30%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 52,80%. Bisa disimpulkan bahwa hampir seluruh responden dalam menyelesaikan tugasnya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Pada butir kelima yaitu “Tugas yang telah diterima saya kerjakan dengan teliti” 1 responden atau 1,90% yang menyatakan netral, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 45,30%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 52,80%. Bisa disimpulkan bahwa seluruh responden mengerjakan tugas yang diterima dengan teliti.

Pada butir keenam yaitu “Tugas yang dikerjakan dengan sempurna membuat kemampuan yang saya meningkat” terdapat 4 responden atau 7,60% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 34,00%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 56,60%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa kemampuan mereka meningkat setelah menyelesaikan tugas secara sempurna.

Pada butir ketujuh yaitu “Tugas yang diterima saya selesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan” terdapat 1 responden atau 1,90% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 41,50%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 54,70%. Bisa disimpulkan bahwa hampir seluruh responden menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan.

Pada butir kedelapan yaitu “Efisiensi waktu membuat saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat” terdapat 1 responden atau 1,90% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 34,00%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 62,30%. Bisa disimpulkan bahwa dengan mengatur waktu secara efisien membuat mayoritas responden dapat menyelesaikan tugas lebih cepat.

Pada butir kesembilan yaitu “Waktu kosong yang dimiliki saya gunakan dengan mengerjakan pekerjaan lainnya” terdapat 2 responden atau

3,80% yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 13,20%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 34,00%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 47,20%. Bisa disimpulkan bahwa sebagian besar responden memanfaatkan waktu kosong yang mereka miliki untuk mengerjakan pekerjaan lainnya

Pada butir kesepuluh yaitu “Saya datang ke tempat kerja lebih cepat dari ketentuan perusahaan” terdapat 7 responden atau 13,20% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 30,20%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 56,60%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden datang ke tempat kerja lebih cepat dari ketentuan perusahaan.

Pada butir kesebelas yaitu “Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan” terdapat 4 responden atau 7,50% yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 17%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 26,40%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 47,20%. Bisa disimpulkan bahwa sebagian besar responden pulang dari tempat kerja sesuai ketentuan perusahaan.

Pada butir kedua belas yaitu “Ketika keluar dari tempat kerja, saya selalu memberikan keterangan yang jelas” terdapat 8 responden atau 15,10% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan setuju sebanyak

15 responden atau 28,30%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 56,60%. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan keterangan ketika keluar dari tempat kerja.

Pada butir ketiga belas yaitu “Saya bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan” terdapat 1 responden atau 1,90 yang menyatakan netral, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 37,70%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 60,40%. Bisa disimpulkan bahwa ketika bekerja sama, hampir seluruh responden bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Pada butir keempat belas yaitu “Saya selalu berkontribusi dalam pekerjaan” terdapat 3 responden atau 5,70% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 56,60%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 37,30%. Bisa disimpulkan bahwa ketika bekerja sama, mayoritas responden ikut berkontribusi dalam pekerjaan.

Pada butir kelima belas yaitu “Saya mengerahkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal” terdapat 1 responden atau 1,90% yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,90%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 30,20%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden atau 66,00%. Bisa disimpulkan bahwa ketika bekerja sama, hampir seluruh responden selalu mengerahkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal.

Berdasarkan hasil rata-rata di atas variabel Y memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 4,38. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan biro *engineering* memiliki kinerja yang Sangat Baik.

D. Hasil Analisis Statistik Inferensial

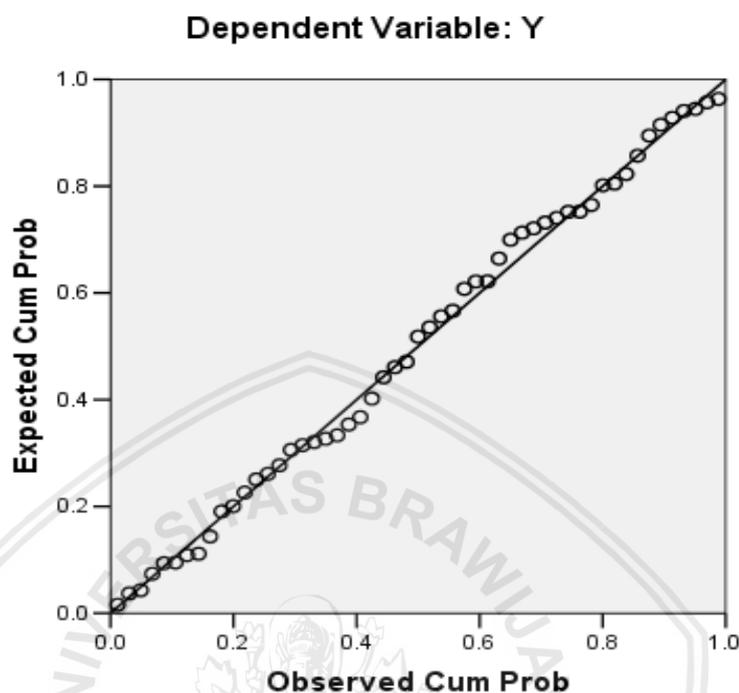
1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan model regresi agar hasil regresi yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel eksogen dan variabel endogen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan distribusi pada grafik P-P plot. Berikut ini hasil uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer SPSS 25, 2019

Gambar 4.4 Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar 4.4, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel eksogen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel

eksogen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas hasil perhitungan uji multikolinieritas menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pengetahuan	,471	2,124
Keterampilan	,508	1,970
Kemampuan	,451	2,219

Sumber: Data Primer SPSS 25, 2019

Melihat hasil pada tabel 4.15, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel eksogen:

- Tolerance untuk Pengetahuan adalah 0,471
- Tolerance untuk Ketrampilan adalah 0,508
- Tolerance untuk Kemampuan adalah 0,451

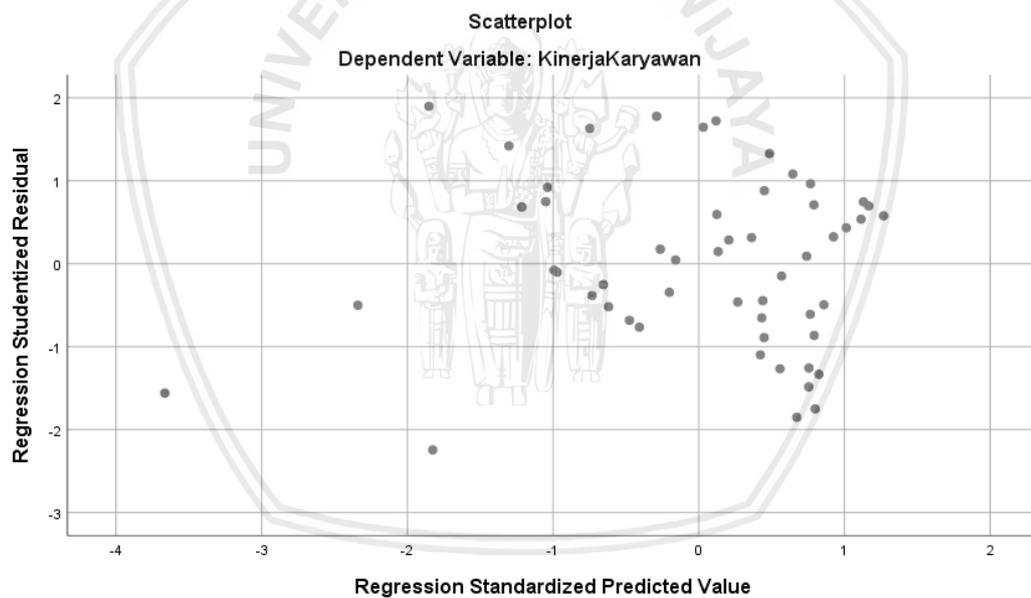
Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel eksogen. Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Pengetahuan adalah 2,124
- VIF untuk Ketrampilan adalah 1,970
- VIF untuk Kemampuan adalah 2,219

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel endogen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Sumber : Data primer SPSS 25, 2019

Gambar 4.5 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.5 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada

sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua/lebih variabel bebas. maka dilakukan analisis regresi linier berganda antara variabel-variabel berikut ini : Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), dan Kemampuan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan program SPSS 25.0, didapatkan data seperti pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Signifikansi
Konstanta	17,275	5,832		2,962	,005
Pengetahuan	,459	,217	,283	2,119	,039
Keterampilan	,411	,195	,271	2,107	,040
Kemampuan	,545	,234	,318	2,326	,024

Sumber : Data Primer SPSS 25, 2019

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4.16 adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 17,275 + 0,459 X_1 + 0,411 X_2 + 0,545 X_3 + e$$

Y = Yaitu variabel endogen yang nilainya akan diprediksi oleh variabel eksogen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah Kinerja Karyawan yang nilainya akan diprediksi oleh variabel

Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), dan Kemampuan (X_3).

1) $b_1 = 0,459$

Koefisien regresi variabel Pengetahuan (X_1) sebesar 0,459 menunjukkan bahwa jika Pengetahuan karyawan meningkat maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

2) $b_2 = 0,411$

Koefisien regresi variabel Keterampilan (X_2) sebesar 0,411 menunjukkan bahwa jika Keterampilan karyawan meningkat maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

3) $b_3 = 0,545$

Koefisien regresi variabel Kemampuan (X_3) sebesar 0,545 menunjukkan bahwa jika Kemampuan yang dimiliki karyawan meningkat maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tingkat ketepatan suatu garis dapat diketahui dari besar kecilnya koefisien determinasi atau koefisien R^2 (*R Square*). Nilai koefisien R^2 dalam analisis regresi dapat digunakan sebagai ukuran untuk menyatakan kecocokan garis regresi yang diperoleh. Semakin besar nilai R^2 maka semakin kuat kemampuan model regresi yang diperoleh untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya. Kemampuan garis regresi untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada Y ditunjukkan pada besarnya koefisien determinasi atau koefisien R^2 .

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinan

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
,767 ^a	,588	,563

Sumber : Data Primer SPSS 25, 2019

Berdasarkan pada Tabel 4.17, model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,563. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel eksogen yang terdiri dari variabel Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), dan Kemampuan (X_3) dapat mempengaruhi variabel endogen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,3% dan sisanya sebesar 43,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain itu, berdasarkan Tabel 4.17 tersebut juga diketahui bahwa nilai koefisien R yang menunjukkan keeratan hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Pada penelitian ini didapatkan besarnya variabel Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), dan Kemampuan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan Adalah sebesar 0,767 yang menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh yang kuat.

3. Hasil Uji Hipotesis

Model regresi yang telah didapatkan diuji terlebih dahulu baik secara parsial dan secara simultan, Pengujian model regresi secara parsial dilakukan dengan uji t dan pengujian model regresi secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F atau ANOVA.

a. Hasil Uji t

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk

mengetahui apakah masing-masing variabel eksogen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen atau tidak. Pengujian model regresi pada penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial Regresi Berganda

Model	t	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	2,962	,005	
Pengetahuan	2,119	,039	Signifikan
Keterampilan	2,107	,040	Signifikan
Kemampuan	2,326	,024	Signifikan

Sumber : Data Primer SPSS 25, 2019

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

1) Pengetahuan Berpengaruh Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Pengetahuan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,119 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,039. Nilai t_{hitung} yang sebesar 2,119 tersebut lebih besar daripada t_{tabel} yang sebesar 2,010 ($2,119 > 2,010$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Keterampilan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Keterampilan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,107 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,040. Nilai t_{hitung} yang sebesar 2,107 tersebut lebih besar

daripada t_{tabel} yang sebesar 2,010 ($2,107 > 2,010$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Kemampuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Kemampuan (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,326 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,024. Nilai t_{hitung} yang sebesar 2,326 tersebut lebih besar daripada t_{tabel} yang sebesar 2,010 ($2,326 > 2,010$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Hasil Uji F

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah *Human Capital* dengan variabel eksogen yang terdiri dari variable Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), dan Kemampuan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel endogen Kinerja Karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau ANOVA, dimana jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima Menggunakan bantuan *software* SPSS 25,0, didapatkan hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan Regresi Linier Berganda

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>Degree of freedom</i>	<i>Mean Square</i>	F	Signifikansi
Regresi	1482,626	3	494,209	23,295	,000 ^b
Residual	1039,563	49	21,216		
Total	2522,189	52			

Sumber : Data Primer SPSS 25, 2019

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *degree of freedom* Model Residual atau $df = 49$ dan jumlah variabel eksogen penelitian adalah 3 maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,794. Berdasarkan Tabel 4.19, pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F atau F_{hitung} adalah sebesar 23,295 yang lebih besar daripada F_{tabel} ($23,295 > 2,794$) dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari $alpha (\alpha) = 0,05$.

Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *Human Capital* yang terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

E. Pembahasan

A. Deskriptif *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengetahuan (X1)

Berdasarkan analisis data deskriptif data jawaban responden sebelumnya, diketahui bahwa Pengetahuan yang dimiliki karyawan Biro *Engineering* PT. WIKA IKON memiliki rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 4,27. Pada masing-masing item memiliki rata-

rata yang baik sehingga menghasilkan rata-rata keseluruhan sebesar 4,27 yang dapat dikategorikan sebagai angka yang sangat baik. Dari 2 indikator yang digunakan yaitu pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah pengetahuan tacit, sehingga *knowledge sharing*, pengetahuan dasar *engineering*, pengetahuan yang berasal dari studi bidang *engineering* dan pengetahuan dari pekerjaan terdahulu membuat karyawan Biro *Engineering* PT. WIKA IKON bekerja dengan sangat baik. Perlu dihindari apabila pengetahuan hanya dimiliki oleh beberapa karyawan saja, karena jika mereka pergi atau pensiun, pengetahuan itu dapat hilang dari perusahaan. Jika perusahaan memiliki cara menyebarkan pengetahuan secara efisien pada karyawan perusahaan, pengetahuan bisa digunakan dan nilai serta efektivitasnya dapat dimaksimalkan.

b. Keterampilan (X2)

Berdasarkan analisis data deskriptif data jawaban responden sebelumnya, diketahui bahwa Keterampilan yang dimiliki karyawan pada Biro *Engineering* PT. WIKA IKON memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 4.32. Pada masing-masing item mendapat rata-rata yang baik sehingga dapat menghasilkan rata-rata keseluruhan sebesar 4.32 yang dinilai sangat baik sehingga Keterampilan yang dimiliki karyawan pada Biro *Engineering* PT WIKA IKON sangat baik. Dari 4 indikator yang digunakan yaitu keterampilan dasar, keterampilan teknis, keterampilan interpersonal dan keterampilan

memecahkan masalah yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah keterampilan dasar. Keterampilan dasar yang terdiri dari keterampilan menggunakan komputer dan keterampilan berhitung secara tepat membantu karyawan Biro *Engineering* PT. WIKA IKON bekerja dengan sangat baik. Kebutuhan akan tenaga kerja yang profesional dan mempunyai keterampilan yang kuat menjadi tuntutan dalam bekerja. Terlebih di dunia kerja sekarang, banyak dipengaruhi oleh perubahan pasar, ekonomi dan teknologi. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang kuat sangat mendukung pemenuhan kebutuhan pada tenaga kerja.

c. Kemampuan (X3)

Berdasarkan analisis data deskriptif data jawaban responden sebelumnya, diketahui bahwa Kemampuan yang dimiliki karyawan Biro *Engineering* PT. WIKA IKON memiliki rata-rata keseluruhan 4,25. Pada masing-masing item mendapat rata-rata yang baik sehingga dapat menghasilkan rata-rata keseluruhan sebesar 4,25 yang dinilai sangat baik sehingga Kemampuan karyawan pada Biro *Engineering* PT WIKA IKON sangat baik. Dari 2 indikator yang digunakan yaitu Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Fisik yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah Kemampuan Fisik. Kemampuan fisik yang terdiri dari daya tahan fisik, fleksibilitas fisik untuk bekerja dan kemampuan koordinasi fisik untuk *multi-tasking* membuat karyawan Biro *Engineering* PT. WIKA IKON mampu

bekerja dengan sangat baik. Karyawan yang memiliki kemampuan intelek dan fisik yang sangat baik memiliki biaya perawatan kesehatan yang lebih rendah, tingkat stress kerja yang rendah, memerlukan lebih sedikit cuti sakit, dan lebih produktif di tempat kerja.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data jawaban deskriptif data jawaban responden sebelumnya, diketahui bahwa Kinerja Karyawan pada Biro *Engineering* PT. WIKA IKON memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 4,38 yang mana angka tersebut dinilai sangat baik. Karyawan Biro *Engineering* memiliki kinerja yang baik diukur dari indikator dan item yang digunakan. Karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh perusahaan. Dari 5 indikator yang digunakan yaitu Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Bekerja Sama yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah Kemampuan Bekerja Sama. Hal diatas ini menunjukkan bahwa karyawan Biro *Engineering* PT. WIKA IKON memiliki kinerja yang sangat baik dan didukung kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain dengan sangat baik. Setiap karyawan memberikan kontribusi individu untuk kinerja organisasi yang akan berdampak pada perusahaan. Jika kinerja karyawan lebih rendah dari karyawan lain, biasanya akan menyebabkan kinerja organisasi menurun. Terutama di lingkungan di

mana persaingan bisnis semakin ketat dari sebelumnya sehingga menjaga kinerja karyawan dalam kondisi baik sangat penting.

B. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel pengetahuan memiliki koefisien regresi sebesar 0.459. Nilai tersebut berarti bahwa pengetahuan memiliki pengaruh yang baik atau searah terhadap kinerja karyawan pada Biro *Engineering* PT. WIKA IKON yaitu apabila pengetahuan yang dimiliki karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan naik/meningkat. Hasil uji t didapat bahwa variabel eksogen pengetahuan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0.05 sehingga $0.039 < 0.05$. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel pengetahuan yang memiliki indikator pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan tersebut dapat ditunjukkan dengan cara menghubungkan item-item kuesioner, seperti “Nilai-nilai pekerjaan *engineering* yang didapatkan melalui studi pada bidang *Engineering* (X1.3) membuat karyawan dapat mengerahkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal ketika bekerja sama (Y.15)”. Hasil analisis regresi linear berganda variabel pengetahuan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat memperkuat hasil penelitian dari Fitriyah (2017), Primadanti (2017)

dan Suhartini (2015) yang dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan biro *engineering* yang memiliki pengetahuan yang luas, akan dapat melakukan pekerjaannya secara baik dan benar.

C. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel keterampilan memiliki koefisien regresi sebesar 0.411. Nilai tersebut berarti bahwa variabel eksogen keterampilan memiliki pengaruh yang baik atau searah terhadap kinerja karyawan pada Biro *Engineering* PT. WIKA IKON yaitu apabila keterampilan yang dimiliki karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan naik/meningkat. Hasil uji t didapat bahwa variabel eksogen keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0.05 sehingga $0.040 < 0.05$. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel keterampilan yang memiliki indikator-indikator *basic literacy skill*, *technical skill*, *interpersonal skill* dan *problem solving* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan tersebut dapat ditunjukkan dengan cara menghubungkan item-item kuesioner, seperti “Keterampilan bekerja sama dengan karyawan *engineering* lain (X2.6) membuat Tugas yang diterima dapat diselesaikan dengan tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan (Y.7)”. Hasil analisis regresi linear berganda variabel

keterampilan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat memperkuat hasil penelitian dari Fitriyah (2017), Primadanti (2017) dan Suhartini (2015) yang dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan biro *engineering* yang memiliki keterampilan yang memadai, akan dapat melakukan pekerjaannya secara efisien.

D. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel kemampuan memiliki koefisien regresi sebesar 0.545. Nilai tersebut berarti bahwa variabel eksogen kemampuan memiliki pengaruh yang baik atau searah terhadap kinerja karyawan pada Biro *Engineering* PT. WIKA IKON yaitu apabila kemampuan yang dimiliki karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan naik/meningkat. Hasil uji t didapat bahwa variabel eksogen kemampuan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0.05 sehingga $0.24 < 0.05$. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan yang memiliki indikator-indikator kemampuan intelektual dan kemampuan fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan tersebut dapat ditunjukkan dengan cara menghubungkan item-item kuesioner, seperti “Kemampuan fisik untuk bekerja secara

terus-menerus (X3.5) membuat Jumlah pekerjaan yang diselesaikan lebih banyak dari karyawan lain (Y.1)”. Hasil analisis regresi linear berganda variabel kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat memperkuat hasil penelitian dari Fitriyah (2017), Primadanti (2017) dan Suhartini (2015) yang dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan biro *engineering* yang memiliki kemampuan mental dan fisik yang baik dapat bekerja tanpa terkendala kondisi lingkungan kerja yang berubah, hal tersebut tentunya membuat kinerja karyawan jauh lebih baik.

E. Pengaruh secara Simultan Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi simultan yang digunakan dapat menjawab hipotesis yang menyatakan “Pengaruh *Human Capital* (Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan) Terhadap Kinerja Karyawan”, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *human capital* dengan variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23.295 > 2.794$). Hasil dari *Adjust R Square* yaitu sebesar 0.563 yang artinya variabel-variabel eksogen berpengaruh sebesar 56.3% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 43.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi simultan *human capital* dengan variabel

pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat memperkuat hasil penelitian dari Fitriyah (2017), Primadanti (2017) dan Suhartini (2015) yang dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan biro *engineering* akan menghasilkan kinerja yang baik apabila dalam melaksanakan tugas didasari dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang tinggi, keterampilan bekerja yang memadai dan didukung kemampuan untuk bekerja dengan baik dan benar.

F. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada biro *engineering* yang mayoritas karyawannya tidak berada di kantor pusat PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi, melainkan berada di pabrik dan situs proyek yang berada di berbagai kota di Indonesia. Peneliti tidak bisa turun secara langsung ke lapangan untuk mengamati dan meneliti kegiatan/pekerjaan karyawan biro *engineering*. Faktor yang menjadi halangan peneliti untuk turun ke lapangan adalah faktor jarak, biaya dan tempat tinggal.
2. Dalam distribusi frekuensi terdapat item tentang keterampilan karyawan dalam pemesanan yang masuk dalam kategori “Baik”, peneliti tidak memiliki data tentang pendidikan terdahulu dan pekerjaan terdahulu karyawan. Peneliti tidak bisa menyimpulkan penyebab karyawan tidak

terampil dalam pemesinan sedangkan karyawan tersebut bekerja di biro *engineering* yang mayoritas pekerjaannya berhubungan dengan perancangan dan penggunaan alat-alat pemesinan.

3. Dalam distribusi frekuensi terdapat item yang memiliki keterikatan yaitu “Keterampilan berkomunikasi dengan karyawan biro lain” dengan “Kemampuan untuk membuat gagasan yang jelas dan mudah dimengerti. Keterampilan berkomunikasi masuk kategori “Sangat Baik” sedangkan kemampuan membuat gagasan masuk dalam kategori “Baik”. Kedua item sama-sama berhubungan dengan komunikasi akan tetapi memiliki nilai yang berbeda. Karyawan yang memiliki keterampilan berkomunikasi belum tentu memiliki kemampuan untuk membuat gagasan yang jelas.
4. Dalam konsep human capital angela baron & michael armstrong, dari lima variabel, hanya tiga yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.
 - a. Kapasitas berkembang tidak digunakan dalam penelitian, menurut Lowell (2014) meningkatkan kapasitas berkembang mencakup tindakan membuat kebijakan yang diarahkan untuk menyediakan *human capital* kepada karyawan organisasi. Peningkatan *human capital* dapat dicapai melalui program pelatihan dan pendidikan, melanjutkan program pengembangan profesional, seminar dan menunjukkan praktik organisasi yang baik. Aspek-aspek kunci dari kapasitas berkembang sumber daya manusia meliputi pengembangan

organisasi, pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan regulasi. Semua aspek ini saling terkait untuk meningkatkan kapasitas berkembang.

- b. Inovasi tidak digunakan dalam penelitian dikarenakan dalam perusahaan jasa konstruksi dan manufaktur seperti PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi, biro engineering bertugas untuk merancang konstruksi dan mengawasi proses konstruksi dan manufaktur sehingga inovasi bukan menjadi hal utama dikarenakan proses inovasi membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Sebuah proyek konstruksi dengan biaya yang digunakan dan lama pengerjaan yang sudah ditetapkan membuat proses inovasi sulit dijalankan sehingga perusahaan lebih mengutamakan kualitas. Begitu juga untuk produksi barang yang dihasilkan, barang yang dihasilkan perusahaan sebagian besar merupakan pesanan *customers* sehingga kualitas jauh lebih diutamakan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian dengan judul “Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi” ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel eksogen berasal dari konsep *Human Capital*, yang terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan sedangkan variabel endogen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan. Setelah dilakukan penelitian, penyusunan hasil, dan pembahasan, maka hasil dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi.
2. Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi.
3. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi.
4. Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Berdasarkan kesimpulan diketahui pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada 2 item yang perlu ditingkatkan, yaitu Pengetahuan tentang tugas-tugas engineering melalui pekerjaan terdahulu dan Pemahaman pekerjaan engineering melalui video tutorial dari divisi perusahaan.
 - a. Pengetahuan tentang tugas-tugas engineering didapatkan melalui pekerjaan terdahulu dapat ditingkatkan dengan cara melakukan orientasi pekerjaan kepada karyawan yang baru masuk perusahaan. Untuk karyawan lama dapat dilakukan praktek penempatan pekerjaan yang berbeda dari pekerjaannya terdahulu.
 - b. Pemahaman pekerjaan engineering melalui video tutorial dapat ditingkatkan dengan cara menyediakan video tutorial pekerjaan engineering kepada seluruh karyawan biro *engineering*. Pada era digital sekarang, video tutorial tentang pekerjaan *engineering* dapat dengan mudah diakses melalui internet. Namun biro *engineering* sebaiknya memiliki video tutorial sendiri yang lebih mudah dipahami oleh karyawan dan sebagai antisipasi jika kedepannya video tutorial pekerjaan *engineering* yang ada dalam internet tidak bisa diakses.
 - c. Cara untuk mempertahankan pengetahuan karyawan adalah dengan manajemen pengetahuan (*knowledge management*), manajemen pengetahuan digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi. Kegiatan ini biasanya terkait dengan objektif

organisasi dan ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu seperti pengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau tingkat inovasi yang lebih tinggi.

2. Berdasarkan kesimpulan diketahui keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada satu item yang perlu ditingkatkan yaitu keterampilan dalam pemesinan.
 - a. Keterampilan pemesinan dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan menggunakan, merawat dan memperbaiki mesin. Contoh pelatihan yang terbaru yaitu *Virtual Reality Training* dengan melakukan simulasi melakukan pekerjaan yang membutuhkan keahlian pemesinan tanpa harus turun ke lapangan untuk melakukan praktek pelatihan atau kerja.
 - b. Cara mengelola dan mempertahankan keterampilan karyawan adalah menerapkan *talent pool* dalam perusahaan. Keberadaan *talent pool* akan membuat perusahaan lebih mudah untuk mengembangkan keterampilan dan bakat karyawan. Penerapan *talent pool* memang harus dibudayakan di dalam perusahaan, sehingga bakat-bakat yang dimiliki karyawan akan terlatih dan siap untuk mengambil peran kepemimpinan yang telah tersedia.
3. Berdasarkan kesimpulan diketahui kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada tiga item yang perlu ditingkatkan yaitu kemampuan membuat gagasan yang mudah dimengerti oleh karyawan engineering lain, kemampuan membuat simulasi pekerjaan dan kemampuan koordinasi fisik untuk bekerja multi-tasking.

- a. Untuk meningkatkan kemampuan membuat gagasan dapat dilakukan dengan mewajibkan karyawan banyak membaca buku untuk dapat meningkatkan kreatifitas dalam membuat gagasan dan mencatat ide-ide yang dihasilkan untuk dapat disampaikan dalam musyawarah tentang pekerjaan. Untuk meningkatkan kemampuan penyampaian gagasan yang jelas dapat dilakukan latihan komunikasi atau latihan *public speech* untuk membuat karyawan dapat menyampaikan gagasannya dengan jelas. Keterampilan berkomunikasi memiliki peran dalam item ini, sehingga meningkatkan keterampilan berkomunikasi karyawan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyampaikan gagasan.
- b. Untuk meningkatkan kemampuan simulasi karyawan dapat dengan melatih karyawan bersimulasi terhadap tugas, dengan banyak mengingat dan pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan dan mengamati karyawan lain ketika mengerjakan tugas sehingga karyawan dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam mengerjakan tugas.
- c. Terakhir untuk meningkatkan kemampuan *multi-tasking* dapat dilakukan dengan cara membiasakan diri melakukan beberapa pekerjaan secara bersamaan secara kontinyu dan konsisten, ketika tubuh sudah terkoordinasi dengan baik maka melakukan dua sampai tiga pekerjaan sekaligus dapat dilakukan.
- d. Untuk menjaga kemampuan karyawan agar tetap baik dapat dilakukan pemeliharaan SDM. Pemeliharaan SDM disini dimaksudkan sebagai

suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina SDM dalam melakukan pekerjaannya dalam perusahaan. Untuk memelihara stamina tenaga kerja maka perlu dilakukan usaha perlindungan mental dan fisik karyawan dari berbagai ancaman yang merugikan. Upaya pemeliharaan ini perlu dilakukan terus menerus karena SDM yang kurang mendapat perhatian dan pemeliharaan dari perusahaan akan menimbulkan masalah, semangat kerja dan prestasi karyawan akan merosot, loyalitas karyawan menurun. Jika hal ini terjadi maka akan berakibat pada tingginya tingkat kemangkiran (bolos) karyawan. Oleh karena itulah, perusahaan yang ingin berkembang harus melakukan kegiatan pemeliharaan terhadap SDM yang bekerja di perusahaan. Karena pemeliharaan karyawan erat hubungannya dengan tingkat produktivitas karyawan terhadap suatu perusahaan.

4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kinerja karyawan biro *engineering* sangat baik, tapi ada dua item yang perlu dijadikan perhatian oleh perusahaan yaitu waktu kosong karyawan digunakan untuk mengerjakan pekerjaan lainnya, dan karyawan pulang dari tempat kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.
 - a. Item waktu kosong yang dimiliki digunakan untuk mengerjakan pekerjaan lain, perlu adanya pengawasan terhadap pekerjaan yang diberikan karyawan, karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dapat diberikan tugas lain guna mempercepat dan meningkatkan kinerja biro *engineering* secara efektif sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam proses produksi proyek dan manufaktur perusahaan, terutama

keterlambatan dalam proses desain *engineering*. Tetapi perlu diimbangi dengan pengawasan terhadap *human capital* karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi jika diberi pekerjaan yang melebihi kemampuannya, akan membuat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan menjadi terhambat. Begitu juga karyawan yang memiliki kemampuan yang baik tetapi tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup juga akan menghambat pekerjaan.

- b. Untuk item karyawan pulang dari tempat kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan juga perlu adanya pengawasan terhadap karyawan. Karyawan yang pulang sebelum jam kerja kantor usai tetapi masih memiliki beban pekerjaan penting dapat diberikan peringatan atau sanksi, untuk karyawan yang sering bekerja melebihi waktu ketentuan perusahaan bisa diringankan beban pekerjaannya dengan membagi tugas dengan karyawan lain yang memiliki jumlah pekerjaan yang lebih sedikit atau karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan waktu kerja karyawan perlu dilakukan untuk meminimalisir *overwork*. Terlalu lama bekerja dapat mempengaruhi kesehatan karyawan, baik dari segi fisik maupun mental yang tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mengurangi kinerja biro *engineering*.
- c. Kinerja karyawan yang baik dapat dijaga dengan menerapkan manajemen kinerja. Manajemen kinerja bukan hanya memberi manfaat kepada biro *engineering* saja tetapi juga kepada manajer dan individu.

Bagi organisasi, manfaat manajemen kinerja adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar ketrampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil agar tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, serta mendukung program perubahan budaya organisasi.

5. Pada penelitian ini diketahui bahwa pengaruh Pengetahuan Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Industri dan Konstruksi adalah sebesar 56.3%. Sedangkan 43.7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel eksogen kapasitas berkembang dan kapasitas berinovasi dari konsep *human capital* Angela Baron & Michael Armstrong (2016:5) yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Angela Baron, Michael Armstrong. 2016. *Human Capital Management : Konsep Dan Implemen.* Vol. II. Jakarta Pusat: PPM.
- Anonim. 2012. *Analisis Statistik Sosial - Bonus Demografi Dan Pertumbuhan Ekonomi.* Badan Pusat Statistik.
- Bontis, Nick and Alexander Serenko. 2009. "A Causal Model of Human Capital Antecedents and Consequents in the Financial Services Industry." 10(1):53–69.
- Creswell, John W. and J. David Creswell. 2017. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.* Sage publications.
- Dalkir, K. and J. Liebowitz. 2011. "Knowledge Management in Theory and Practice (2nd Rev.)."
- Edvinsson, Leif and Michael S. Malone. 1997. "Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower."
- Endri. 2010. "Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan : Suatu Tinjauan Teoritis." *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.6((Issn:0216–1249)):179–90.
- Fitrah, Muh and Lutfiyah. 2017. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus.* Sukabumi: Jejak, CV.
- Fitriyah, Tachtimatul. 2018. "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang." *Jurnal Jurusan Manajemen-Fakultas Ekonomi UM.*
- Fitz-Enz, Jac. 2000. "The ROI of Human Capital." Amacom, New York.
- Gaol, Jimmy L. and L. Jimmy. 2014. "A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia." PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7." Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko T. 2003. "Manajemen." Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hurst, Kenneth S. 1999. *Engineering Design Principles.* Butterworth-Heinemann; 1 edition.
- Islami, Faizal Alam and Augusty Tae Ferdinand. 2012. "Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang)."



- Jahan, Selim et. a. 2016. *Human Development Report 2016 - Human Development for Everyone*. United Nations Development Programme.
- De Jong, Jeroen P. J. and Deane N. Den Hartog. 2008. "Innovative Work Behavior: Measurement and Validation." *EIM Business and Policy Research* 1–27.
- Lowell, Lawrence. 2014. "Human Capital Capacity Building ; the Essence of Organizational Development." *International Journal of Science and Research (IJSR)* 3(12):2174–75.
- Malayu, Hasibuan. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mulyono, Iyo. 2011. "Dari Karya Tulis Ilmiah Sampai Dengan Soft Skills." Bandung: Yrama Widya.
- Mustafa, Zainal. 2013. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Primadanti, Arsari And Edy Rahardja. 2017. "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mirambi Energi, Semarang)." *Jurnal Ilmiah*
- Robbins, S. P., T. A. Judge, A. Odendaal, and G. Roodt. 2009. "Organizational Behavior: Global and Southern African Perspective . Cape Town: Pearson Education." Inc, Publishing as Prentice Hall.
- Robert L Mathis. John H Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. edited by J. S. dan B. P. Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadono Sukirno. 2006. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Santoso, Singgih. 2012. "Analisis SPSS Pada Statistik Parametrik." Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schultz, Theodore and Gary Becker. 2003. "Role in The Success of Organization : The Employee Is Investation." 93–97.
- Simamora, Henry. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: YPKM.

- Siregar, Syofian. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS Versi 17." Jakarta: Kencana Persada Media Group.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan:(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan 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)." Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen 12(2).





KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

Jl. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia

Telp. : +62-341-553737, 568914, 558226 Fax : +62-341-558227

http://fia.ub.ac.id

E-mail: fia@ub.ac.id

Nomor : 2247 /UN10.F03.12/PN/2019

Lampiran : -

Hal : Riset/Survey

Kepada : Yth. Ibu Aprillia Cahyaningtyas – Manajer HC
PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi
Tamansari Hive Office lt.8 jalan D.I Panjaitan Kav.2
Cipinang Cempedak, Jatinegara, Jakarta Timur

Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang memohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan kesempatan melakukan riset/survey bagi mahasiswa :

Nama : Rafiuddin Ardani
Alamat : Desa Sungegeneng RT 02 RW 05 Kec. Sekaran
Kab. Lamongan
NIM : 135030207111007
Program Studi : Administrasi Bisnis
Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tema : Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan
Lamanya : 45 Hari
Peserta : 53 (Lima Puluh Tiga) orang

Demikian atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Malang, 18 Februari 2019

A.n Dekan

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis




Dr. M. Al Musadieg, M.BA
NIP. 19580501 198403 1 001



Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat.

Saya Rafiuddin Ardani (NIM.135030207111007) adalah mahasiswa semester akhir di Fakultas Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Admisnistrasi Bisnis Universitas Brawijaya, yang sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan.

Terima kasih atas kerjasama dan partisipasi dari bapak/ibu dalam pengisian kuesioner ini

DATA RESPONDEN

1. Nomor Telepon : *(boleh dikosongi)
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – laki/Perempuan *(coret yang bukan jawaban)
4. Pendidikan Terakhir :
5. Almamater :
6. Lama Bekerja :
7. Jabatan/Pekerjaan :
8. Sertifikat *Engineering* yang dimiliki : *(coret salah satu atau lebih)
 - Sertifikat Keahlian
 - Sertifikat Keterampilan
 - Sertifikat Insinyur
 - Sertifikat Lain-lain
 - Tidak Mempunyai Sertifikat
9. Sertifikat IT yang dimiliki : *(coret salah satu atau lebih)
 - Sertifikat Microsoft
 - Sertifikat CAD
 - Sertifikat Cisco
 - Sertifikat PMP
 - Sertifikat Lain-lain
 - Tidak Mempunyai Sertifikat

Petunjuk pengisian :

- a. Isilah semua pernyataan dalam angket ini sebaik-baiknya.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberikan tanda (✓) pada pernyataan yang di anggap sesuai dengan pendapat responden (hanya mengisi satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Netral (N)
 4. Setuju (S)

5. Sangat Setuju (SS)

- d. Angket ini di isi oleh karyawan Biro *Engineering* PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi

Konsep <i>Human Capital</i>						
Variabel Pengetahuan (X1)						
Pernyataan Kuesioner		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memahami pekerjaan <i>engineering</i> melalui <i>knowledge sharing</i> dari orang lain					
2	Saya memiliki pengetahuan dasar tentang <i>engineering</i>					
3	Nilai – nilai dalam <i>engineering</i> didapatkan melalui studi pada bidang <i>Engineering</i>					
4	Pengetahuan tentang tugas-tugas <i>engineering</i> didapatkan melalui pekerjaan terdahulu					
5	Saya berpedoman <i>Standard Operating Procedure</i> dalam menjalankan pekerjaan <i>engineering</i>					
6	Pengetahuan <i>engineering</i> saya dapatkan melalui workshop					
7	Saya memahami pekerjaan <i>engineering</i> melalui video tutorial dari biro perusahaan					
8	Pengetahuan <i>engineering</i> saya didapatkan dari artikel internet					
Variabel Keterampilan (X2)						
Pernyataan Kuesioner		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya terampil dalam menggunakan komputer					
2	Saya terampil dalam berhitung secara tepat					
3	Saya terampil dalam mengoperasikan mesin					
4	Saya terampil dalam menggunakan aplikasi CAD					
5	Saya terampil dalam untuk berkomunikasi dengan karyawan biro lain					
6	Saya memiliki keterampilan bekerja sama dengan karyawan <i>engineering</i> lain					

7	Saya memiliki keterampilan dalam menganalisa permasalahan dalam pekerjaan engineering					
8	Saya memiliki keterampilan untuk membuat keputusan dalam permasalahan engineering					
Variabel Kemampuan (X3)						
Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu membuat gagasan yang mudah dimengerti oleh karyawan <i>engineering</i> lain					
2	Saya mampu mempersiapkan pekerjaan yang akan dilakukan ketika menerima informasi pekerjaan					
3	Saya mampu membuat kesimpulan dari permasalahan di lapangan					
4	Saya mampu membuat simulasi pekerjaan sebelum mengerjakan tugas					
5	Saya memiliki kemampuan fisik untuk bekerja secara terus-menerus					
6	Saya memiliki kemampuan fisik untuk bekerja ketika kondisi fisik kurang prima					
7	Saya memiliki fisik yang fleksibel untuk bekerja di lapangan					
8	Saya memiliki koordinasi fisik untuk bekerja secara <i>multi-tasking</i>					

Konsep Kinerja						
Variabel Kinerja Karyawan (Y)						
Pernyataan Kuesioner		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kuantitas Kerja						
1	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan lebih banyak dari karyawan lain.					
2	Siklus aktivitas yang saya selesaikan lebih banyak untuk pekerjaan					
3	Aktivitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan jumlah output yang dihasilkan.					
Kualitas Kerja						



4	Kualitas tugas yang saya kerjakan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan					
5	Tugas yang telah diterima saya kerjakan dengan teliti					
6	Tugas yang dikerjakan dengan sempurna membuat kemampuan yang saya meningkat					
Ketepatan Waktu						
7	Tugas yang diterima saya selesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan					
8	Efisiensi waktu membuat saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat					
9	Waktu kosong yang dimiliki saya gunakan dengan mengerjakan pekerjaan lainnya					
Kehadiran						
10	Saya datang ke tempat kerja lebih cepat dari ketentuan perusahaan					
11	Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan					
12	Ketika keluar dari tempat kerja, saya selalu memberikan keterangan yang jelas					
Kemampuan Bekerja Sama						
13	Saya bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan					
14	Saya selalu berkontribusi dalam pekerjaan					
15	Saya mengerahkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal					

No	Nomor Telepon*	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Almamater*	Lama Bekerja	Jabatan/Pekerjaan	Sertifikat Engineering Yang Dimiliki**	Sertifikat IT Yang Dimiliki**
1	081232968995	27	Pria	S1	Brawijaya	4 Tahun	Engineering	Sertifikasi Keterampilan, Sertifikat Insinyur	Sertifikat IT Yang Dimiliki** Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD
2	082243835055	25	Pria	SMK	Smk negeri 7 semarang	4 Tahun	Drafter	Sertifikasi Keterampilan	Tidak Ada
3	085649442111	26	Pria	S1	Brawijaya	5 Tahun	Civil engineering	Sertifikasi Keterampilan, Sertifikat Insinyur, Lain-lain	Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD
4	082299126731	24	Pria	S1	Unclup	5 Tahun	Piping engineering	Sertifikat Keahlian	Sertifikat CAD
5	08122744946	24	Pria	S1	Universitas Diponegoro	3 Tahun	Qc	Lain-lain	Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD
6	082292260270	32	Pria	S1	Brawijaya	6 Tahun	Qc	Sertifikat Keahlian	Lain-lain
7	081327538338	23	Pria	S1	Universitas Semarang	1 Tahun	Civil Engineer	Sertifikat Insinyur	Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD
8	081234754355	30	Pria	S1	Universitas Sebelas Maret	4 Tahun	Instrument Engineer	Sertifikat Keahlian	Lain-lain
9	085262641772	27	Pria	S1	Universitas Andalas	4 Tahun	Drafter	Sertifikat Keahlian	Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD
10	085735562943	31	Pria	S1	Unesa	1 Tahun	Dokumen kontrol	Lain-lain	Tidak Ada
11	081363783116	28	Pria	S1	Universitas Andalas	5 Tahun	Staff QC	Sertifikat Keahlian	Sertifikat CAD
12	081269141235	28	Pria	S1	ITS	4 Tahun	QC	Sertifikat Keahlian	Lain-lain
13	085748747262	40	Pria	S2	Brawijaya	12 Tahun	Supervisor	Sertifikat Keahlian, Sertifikat Insinyur	Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD, Lain-lain
14	085288765114	25	Pria	S1	Universitas Gajah Mada	4 Tahun	Staff Engineering	Sertifikat Keahlian	Sertifikat CAD
15	081282493966	26	Pria	S1	Universitas Muhammadiyah surakarta	3 Tahun	Katodik desainer	Sertifikat Keahlian	Tidak Ada
16	082111623774	32	Pria	S1	Universitas Islam Indonesia	5 Tahun	Pelaksana QC	Sertifikat Keahlian	Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD
17	081363055468	29	Pria	S1	Unclup	6 Tahun	drafter	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan, Lain-lain	Lain-lain
18	08563312497	30	Pria	Sarjana	ITS Surabaya	6 Tahun	Koordinator Engineering	Sertifikat Keahlian, Sertifikat Insinyur	Tidak Ada
19	081281003437	35	Pria	S2	Universitas Indonesia	4 Tahun	Lead Engineer	Sertifikat Keahlian, Sertifikat Insinyur	Sertifikat CAD, Sertifikat PMP
20	082117010089	25	Pria	S1	Universitas Negeri Jakarta	2 Tahun	Bridge Desainer	Sertifikat Keahlian	Lain-lain
21	081287600631	43	Wanita	S2	ITS	13 Tahun	Project Engineer	Sertifikat Keahlian, Sertifikat Insinyur, Lain-lain	Lain-lain
22	083849588666	31	Pria	S1	Universitas Brawijaya	6 Tahun	Instrument Engineer	Sertifikat Keahlian	Sertifikat Microsoft
23	082245450996	29	Wanita	S1	Universitas Andalas	5 Tahun	Civil Engineer	Sertifikat Keahlian	Sertifikat Microsoft
24	0811953132	50	Pria	S2	ITS	15 Tahun	Manager	Sertifikat Insinyur	Sertifikat CAD, Lain-lain
25	085235673923	28	Pria	S1	Universitas Indonesia	4 Tahun	Mechanical engineer	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat CAD
26	082242976006	26	Pria	SMK	smkn 4 semarang	4 Tahun	Engineer	Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat CAD
27	08573272281	28	Pria	S1	Universitas Indonesia	3 Tahun	process engineer	Sertifikat Keahlian, Lain-lain	Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD, Lain-lain
28	085655116585	44	Pria	S1	Universitas Indonesia	11 Tahun	electrical engineer	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat CAD, Lain-lain
29	08383272630	25	Pria	S1	Universitas diponegoro	2 Tahun	Staff engineering	Tidak Ada	Sertifikat Microsoft, Lain-lain
30	081615323724	30	Pria	S1	Universitas Brawijaya	7 Tahun	Process Engineer	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat CAD, Lain-lain
31	082117419078	33	Wanita	S1	ITS Surabaya	8 Tahun	Instrument Engineer	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat CAD, Lain-lain
32	085735311290	27	Pria	S1	Universitas paedjaran	4 Tahun	Mechanical engineer	Sertifikat Keahlian	Sertifikat CAD, Lain-lain
33	087850091876	31	Pria	S1	Universitas Brawijaya	7 Tahun	Mechanical engineer	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD
34	081336897113	45	Pria	S2	Universitas Gajah Mada	10 Tahun	Supervisor	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Lain-lain
35	081218210885	27	Pria	S1	ITS Surabaya	5 Tahun	Project Engineer	Sertifikat Keahlian	Sertifikat CAD
36	08389305372	29	Pria	S1	Unhair	4 Tahun	Staff engineering	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD
37	08121783177	26	Pria	S1	ITS Surabaya	3 Tahun	electrical engineering	Sertifikat Keahlian	Lain-lain
38	08589285687	25	Pria	SMK	SMKN 2 Temanggung	1 Tahun	drafter	Sertifikat Keterampilan	Sertifikat CAD
39	08599653443	37	Pria	S1	Universitas Islam Indonesia	12 Tahun	Project Engineer	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat CAD, Lain-lain
40	082121442343	29	Pria	S1	Universitas Brawijaya	6 Tahun	Piping engineering	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD, Lain-lain
41	081216003288	34	Wanita	S1	Universitas Negeri Jakarta	9 Tahun	Dokumen kontrol	Tidak Ada	Sertifikat Microsoft, Lain-lain
42	08122010007	30	Pria	S1	Universitas Brawijaya	4 Tahun	process engineer	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat CAD, Lain-lain
43	083893305372	28	Pria	S1	Universitas Brawijaya	3 Tahun	Katodik desainer	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat Microsoft, Lain-lain
44	08123113423	27	Pria	S1	Universitas Andalas	4 Tahun	Estimator	Sertifikat Keahlian	Sertifikat Microsoft, Lain-lain
45	082298668017	26	Wanita	S1	Unpar	3 Tahun	Estimator Produksi	Sertifikat Keahlian, Lain-lain	Tidak Ada
46	082177545632	43	Pria	S1	Universitas Brawijaya	9 Tahun	Project Control	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat CAD
47	081332218247	26	Wanita	S1	Universitas Indonesia	3 Tahun	Estimator	Sertifikat Keahlian	Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD
48	085220051544	27	Pria	S1	Universitas Brawijaya	4 Tahun	Piping engineering	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD, Lain-lain
49	083848823563	35	Pria	S1	Universitas Brawijaya	8 Tahun	Project Engineer	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat CAD, Lain-lain
50	0823260937506	32	Pria	S1	Universitas Diponegoro	8 Tahun	Structure Desainer	Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat CAD, Lain-lain
51	08531336206	25	Pria	S1	Universitas Brawijaya	3 Tahun	Staff engineering	Sertifikat Keahlian	Sertifikat Microsoft
52	08531336206	24	Pria	SMK	SMKN 2 Temanggung	2 Tahun	drafter	Sertifikasi Keterampilan	Lain-lain
53	08531336206	36	Pria	S2	Universitas Brawijaya	12 Tahun	Lead Engineer	Sertifikat Keahlian, Sertifikasi Keterampilan	Sertifikat Microsoft, Sertifikat CAD, Sertifikat PMP

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Korelasi Variabel Pengetahuan (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,215	-,086	,289*	,059	,205	,250	,001	,415**
	Sig. (2-tailed)		,123	,541	,036	,675	,141	,071	,993	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	,215	1	,599**	-,043	,250	,297*	,232	,052	,502**
	Sig. (2-tailed)	,123		,000	,761	,071	,031	,095	,712	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	-,086	,599**	1	-,092	,239	,380**	,155	,226	,460**
	Sig. (2-tailed)	,541	,000		,514	,085	,005	,268	,104	,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	,289*	-,043	-,092	1	,450**	,129	,346*	,248	,546**
	Sig. (2-tailed)	,036	,761	,514		,001	,357	,011	,073	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	,059	,250	,239	,450**	1	,240	,441**	,097	,598**
	Sig. (2-tailed)	,675	,071	,085	,001		,084	,001	,491	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.6	Pearson Correlation	,205	,297*	,380**	,129	,240	1	,546**	,582**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,141	,031	,005	,357	,084		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.7	Pearson Correlation	,250	,232	,155	,346*	,441**	,546**	1	,473**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,071	,095	,268	,011	,001	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.8	Pearson Correlation	,001	,052	,226	,248	,097	,582**	,473**	1	,599**
	Sig. (2-tailed)	,993	,712	,104	,073	,491	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1 total	Pearson Correlation	,415**	,502**	,460**	,546**	,598**	,714**	,787**	,599**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Reliabilitas Variabel Pengetahuan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,719	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29,7736	16,140	,231	,725
X1.2	29,6792	15,722	,349	,703
X1.3	29,6604	15,998	,301	,711
X1.4	30,0566	14,631	,338	,709
X1.5	29,7736	14,871	,450	,684
X1.6	29,7736	14,255	,604	,657
X1.7	30,2830	11,591	,627	,634
X1.8	29,9245	14,417	,423	,688

Korelasi Variabel Keterampilan (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	,266	,474**	,586**	,271*	,505**	,198	,149	,589**	
	Sig. (2-tailed)		,054	,000	,000	,050	,000	,155	,287	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
X2.2	Pearson Correlation	,266	1	,381**	,302*	,359**	,599**	,735**	,681**	,767**	
	Sig. (2-tailed)	,054		,005	,028	,008	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
X2.3	Pearson Correlation	,474**	,381**	1	,513**	,077	,341*	,392**	,257	,654**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,000	,585	,013	,004	,063	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
X2.4	Pearson Correlation	,586**	,302*	,513**	1	,228	,357**	,306*	,229	,648**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,000		,101	,009	,026	,099	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
X2.5	Pearson Correlation	,271*	,359**	,077	,228	1	,419**	,435**	,431**	,579**	
	Sig. (2-tailed)	,050	,008	,585	,101		,002	,001	,001	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
X2.6	Pearson Correlation	,505**	,599**	,341*	,357**	,419**	1	,605**	,499**	,742**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,013	,009	,002		,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
X2.7	Pearson Correlation	,198	,735**	,392**	,306*	,435**	,605**	1	,905**	,825**	
	Sig. (2-tailed)	,155	,000	,004	,026	,001	,000		,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
X2.8	Pearson Correlation	,149	,681**	,257	,229	,431**	,499**	,905**	1	,745**	
	Sig. (2-tailed)	,287	,000	,063	,099	,001	,000	,000		,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
X2 total	Pearson Correlation	,589**	,767**	,654**	,648**	,579**	,742**	,825**	,745**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Variabel Keterampilan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29,8113	18,502	,505	,821
X2.2	30,0943	16,395	,686	,796
X2.3	30,7358	15,583	,474	,831
X2.4	30,1509	16,284	,499	,820
X2.5	30,3208	16,953	,416	,832
X2.6	30,0000	17,154	,669	,802
X2.7	30,2830	15,361	,750	,784
X2.8	30,3019	16,138	,647	,799

Korelasi Variabel Kemampuan (X3)

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,489**	,446**	,594**	,259	,171	,197	,299*	,738**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,061	,220	,158	,029	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.2	Pearson Correlation	,489**	1	,367**	,409**	,100	,120	,258	,258	,595**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,002	,475	,393	,062	,062	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.3	Pearson Correlation	,446**	,367**	1	,579**	,122	,229	,275*	,304*	,689**
	Sig. (2-tailed)	,001	,007		,000	,384	,100	,046	,027	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.4	Pearson Correlation	,594**	,409**	,579**	1	,094	,072	,110	,236	,657**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,505	,609	,434	,089	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.5	Pearson Correlation	,259	,100	,122	,094	1	,577**	,256	,162	,528**
	Sig. (2-tailed)	,061	,475	,384	,505		,000	,064	,247	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.6	Pearson Correlation	,171	,120	,229	,072	,577**	1	,437**	,005	,524**
	Sig. (2-tailed)	,220	,393	,100	,609	,000		,001	,969	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.7	Pearson Correlation	,197	,258	,275*	,110	,256	,437**	1	,051	,565**
	Sig. (2-tailed)	,158	,062	,046	,434	,064	,001		,719	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.8	Pearson Correlation	,299*	,258	,304*	,236	,162	,005	,051	1	,484**
	Sig. (2-tailed)	,029	,062	,027	,089	,247	,969	,719		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3 total	Pearson Correlation	,738**	,595**	,689**	,657**	,528**	,524**	,565**	,484**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Reliabilitas Variabel Kemampuan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	29,9057	11,472	,587	,671
X3.2	29,6981	13,984	,487	,705
X3.3	29,6604	12,767	,566	,684
X3.4	29,9434	12,401	,494	,694
X3.5	29,7170	13,630	,356	,722
X3.6	29,3585	14,042	,384	,717
X3.7	29,6415	12,734	,343	,732
X3.8	29,8113	13,848	,296	,734

Y15	Pearson Correlation	,193	,095	,606**	,434**	,434**	,365**	,444**	,330*	,223	,282*	,125	,246	,415**	,436**	1	,584**
	Sig. (2-tailed)	,166	,500	,000	,001	,001	,007	,001	,016	,109	,041	,371	,076	,002	,001		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y total	Pearson Correlation	,646**	,543**	,742**	,621**	,661**	,540**	,589**	,555**	,467**	,600**	,292*	,587**	,662**	,876**	,584**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,034	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

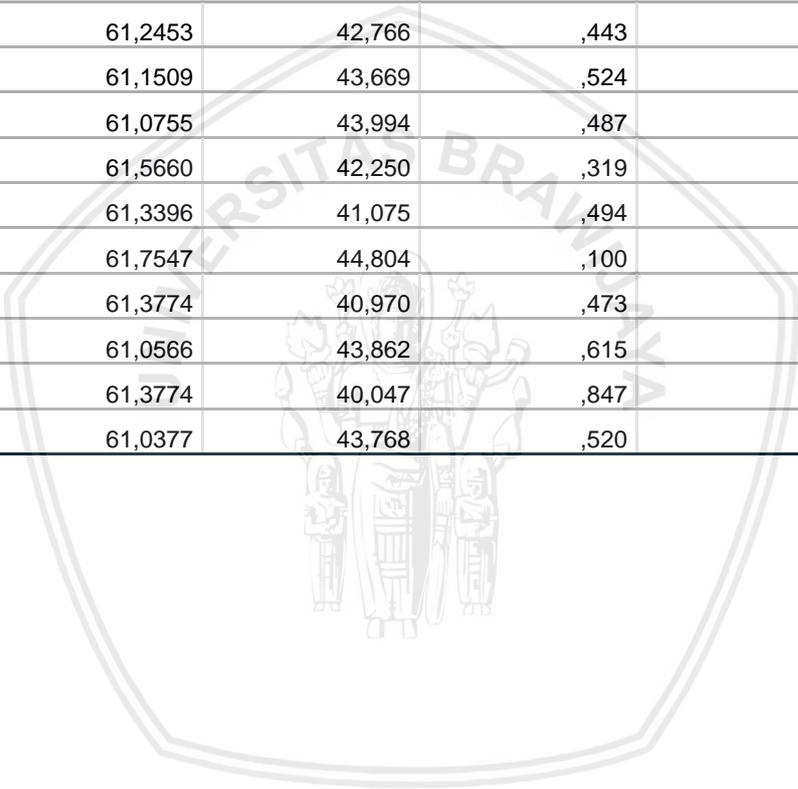
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	61,2453	41,650	,567	,816
Y2	61,3585	42,234	,436	,825
Y3	61,1321	42,309	,696	,813
Y4	61,1321	44,117	,569	,821
Y5	61,1321	43,809	,614	,819
Y6	61,2453	42,766	,443	,824
Y7	61,1509	43,669	,524	,821
Y8	61,0755	43,994	,487	,823
Y9	61,5660	42,250	,319	,837
Y10	61,3396	41,075	,494	,821
Y11	61,7547	44,804	,100	,863
Y12	61,3774	40,970	,473	,823
Y13	61,0566	43,862	,615	,819
Y14	61,3774	40,047	,847	,802
Y15	61,0377	43,768	,520	,822



Lampiran 6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Frequencies

		Statistics							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,3585	4,4528	4,4717	4,0755	4,3585	4,3585	3,8491	4,2075

Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	7,5	7,5	7,5
	3,00	1	1,9	1,9	9,4
	4,00	20	37,7	37,7	47,2
	5,00	28	52,8	52,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,9	1,9	1,9
	2,00	1	1,9	1,9	3,8
	4,00	22	41,5	41,5	45,3
	5,00	29	54,7	54,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

		X1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,7	5,7	5,7
	4,00	19	35,8	35,8	41,5
	5,00	31	58,5	58,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

		X1.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	17,0	17,0	17,0
	4,00	22	41,5	41,5	58,5
	5,00	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	7,5	7,5	7,5
4,00	22	41,5	41,5	49,1
5,00	27	50,9	50,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	5,7	5,7	5,7
3,00	1	1,9	1,9	7,5
4,00	23	43,4	43,4	50,9
5,00	26	49,1	49,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	15	28,3	28,3	28,3
4,00	16	30,2	30,2	58,5
5,00	22	41,5	41,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
2,00	4	7,5	7,5	9,4
3,00	2	3,8	3,8	13,2
4,00	22	41,5	41,5	54,7
5,00	24	45,3	45,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	



Frequencies

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
N Valid	53	53	53	53	53	53	53	53
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,7170	4,4340	3,7925	4,3774	4,2075	4,5283	4,2453	4,2264

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	3,8	3,8	3,8
4,00	11	20,8	20,8	24,5
5,00	40	75,5	75,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,8	3,8	3,8
3,00	2	3,8	3,8	7,5
4,00	20	37,7	37,7	45,3
5,00	29	54,7	54,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	13	24,5	24,5	24,5
3,00	1	1,9	1,9	26,4
4,00	23	43,4	43,4	69,8
5,00	16	30,2	30,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	6	11,3	11,3	11,3
4,00	15	28,3	28,3	39,6
5,00	32	60,4	60,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	6	11,3	11,3	11,3
3,00	1	1,9	1,9	13,2
4,00	22	41,5	41,5	54,7
5,00	24	45,3	45,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	1	1,9	1,9	3,8
4,00	20	37,7	37,7	41,5
5,00	31	58,5	58,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	7,5	7,5	7,5
3,00	2	3,8	3,8	11,3
4,00	24	45,3	45,3	56,6
5,00	23	43,4	43,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	7,5	7,5	7,5
3,00	1	1,9	1,9	9,4
4,00	27	50,9	50,9	60,4
5,00	21	39,6	39,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Frequencies

		Statistics							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,0566	4,2642	4,3019	4,0189	4,2453	4,6038	4,3208	4,1509

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	15,1	15,1	15,1
	3,00	1	1,9	1,9	17,0
	4,00	24	45,3	45,3	62,3
	5,00	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	1	1,9	1,9	3,8
	4,00	34	64,2	64,2	67,9
	5,00	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,7	5,7	5,7
	3,00	1	1,9	1,9	7,5
	4,00	26	49,1	49,1	56,6
	5,00	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	13,2	13,2	13,2
	3,00	1	1,9	1,9	15,1
	4,00	29	54,7	54,7	69,8
	5,00	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	7,5	7,5	7,5
3,00	1	1,9	1,9	9,4
4,00	26	49,1	49,1	58,5
5,00	22	41,5	41,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,8	3,8	3,8
4,00	15	28,3	28,3	32,1
5,00	36	67,9	67,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	8	15,1	15,1	15,1
4,00	12	22,6	22,6	37,7
5,00	33	62,3	62,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	9,4	9,4	9,4
3,00	1	1,9	1,9	11,3
4,00	28	52,8	52,8	64,2
5,00	19	35,8	35,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
N Valid	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,3962	4,2830	4,5094	4,5094	4,5094	4,3962	4,4906	4,5660	4,0755

Statistics

	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
N Valid	53	53	53	53	53	53
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,3019	3,8868	4,2642	4,5849	4,2642	4,6038

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	7,5	7,5	7,5
4,00	20	37,7	37,7	45,3
5,00	29	54,7	54,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	6	11,3	11,3	11,3
4,00	20	37,7	37,7	49,1
5,00	27	50,9	50,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	1	1,9	1,9	3,8
4,00	21	39,6	39,6	43,4
5,00	30	56,6	56,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	24	45,3	45,3	47,2
5,00	28	52,8	52,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	24	45,3	45,3	47,2
5,00	28	52,8	52,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	7,5	7,5	7,5
3,00	1	1,9	1,9	9,4
4,00	18	34,0	34,0	43,4
5,00	30	56,6	56,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	1	1,9	1,9	3,8
4,00	22	41,5	41,5	45,3
5,00	29	54,7	54,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	1	1,9	1,9	3,8
4,00	18	34,0	34,0	37,7
5,00	33	62,3	62,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	



Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	3,8	3,8	3,8
2,00	7	13,2	13,2	17,0
3,00	1	1,9	1,9	18,9
4,00	18	34,0	34,0	52,8
5,00	25	47,2	47,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	7	13,2	13,2	13,2
4,00	16	30,2	30,2	43,4
5,00	30	56,6	56,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	7,5	7,5	7,5
2,00	9	17,0	17,0	24,5
3,00	1	1,9	1,9	26,4
4,00	14	26,4	26,4	52,8
5,00	25	47,2	47,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	8	15,1	15,1	15,1
4,00	15	28,3	28,3	43,4
5,00	30	56,6	56,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	20	37,7	37,7	39,6
5,00	32	60,4	60,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

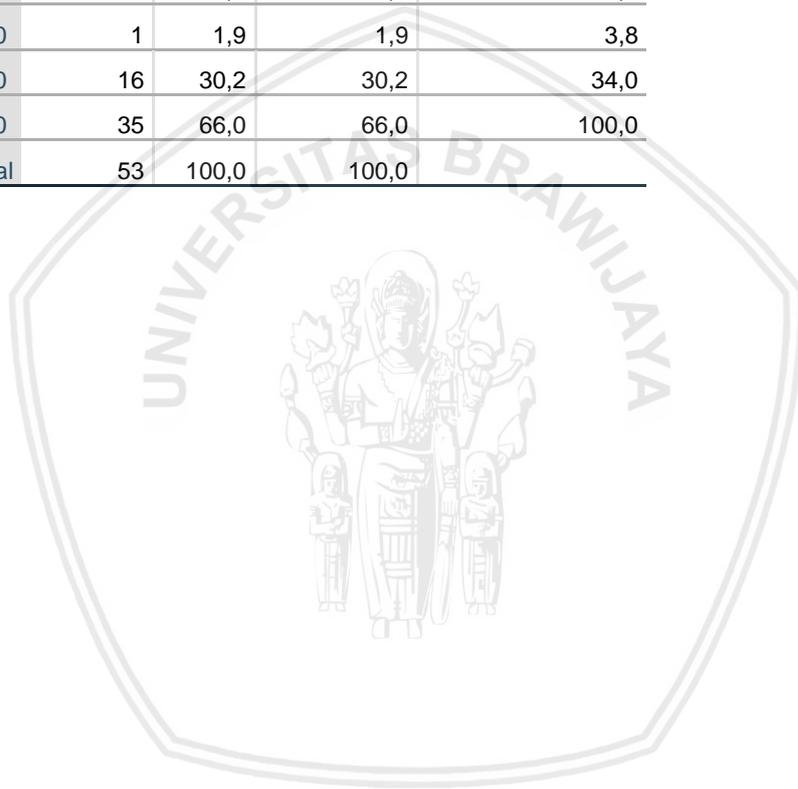


Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	5,7	5,7	5,7
4,00	30	56,6	56,6	62,3
5,00	20	37,7	37,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	1	1,9	1,9	3,8
4,00	16	30,2	30,2	34,0
5,00	35	66,0	66,0	100,0
Total	53	100,0	100,0	



Lampiran 7. Hasil Statistik Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Asumsi Klasik

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KinerjaKaryawan	65,6415	6,96445	53
Pengetahuan	34,1321	4,29686	53
Keterampilan	34,5283	4,59349	53
Kemampuan	33,9623	4,06184	53

Correlations

		KinerjaKaryawan	Pengetahuan	Keterampilan	Kemampuan
Pearson Correlation	KinerjaKaryawan	1,000	,673	,658	,689
	Pengetahuan	,673	1,000	,634	,685
	Keterampilan	,658	,634	1,000	,654
	Kemampuan	,689	,685	,654	1,000
Sig. (1-tailed)	KinerjaKaryawan	.	,000	,000	,000
	Pengetahuan	,000	.	,000	,000
	Keterampilan	,000	,000	.	,000
	Kemampuan	,000	,000	,000	.
N	KinerjaKaryawan	53	53	53	53
	Pengetahuan	53	53	53	53
	Keterampilan	53	53	53	53
	Kemampuan	53	53	53	53

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan, Keterampilan, Pengetahuan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,563	4,60604

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Keterampilan, Pengetahuan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1482,626	3	494,209	23,295	,000 ^b
	Residual	1039,563	49	21,216		
	Total	2522,189	52			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Keterampilan, Pengetahuan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,275	5,832		2,962	,005		
	Pengetahuan	,459	,217	,283	2,119	,039	,471	2,124
	Keterampilan	,411	,195	,271	2,107	,040	,508	1,970
	Kemampuan	,545	,234	,318	2,326	,024	,451	2,219

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition	Variance Proportions			
			Index	(Constant)	Pengetahuan	Keterampilan	Kemampuan
1	1	3,980	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,009	20,928	,93	,05	,19	,02
	3	,006	25,756	,05	,46	,76	,07
	4	,004	29,757	,02	,49	,05	,91

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan



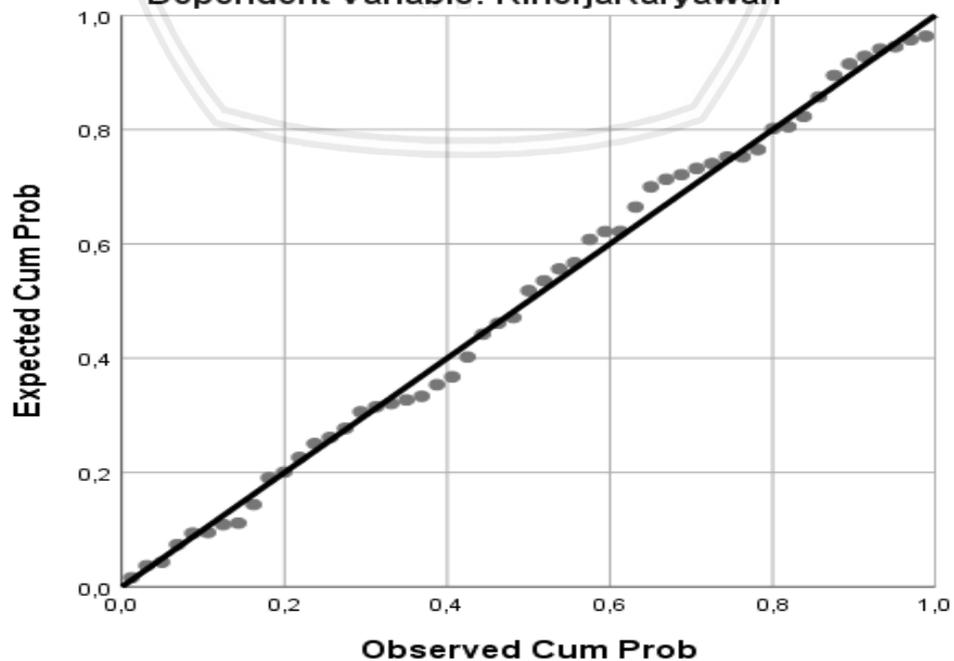
Residuals Statistics^a

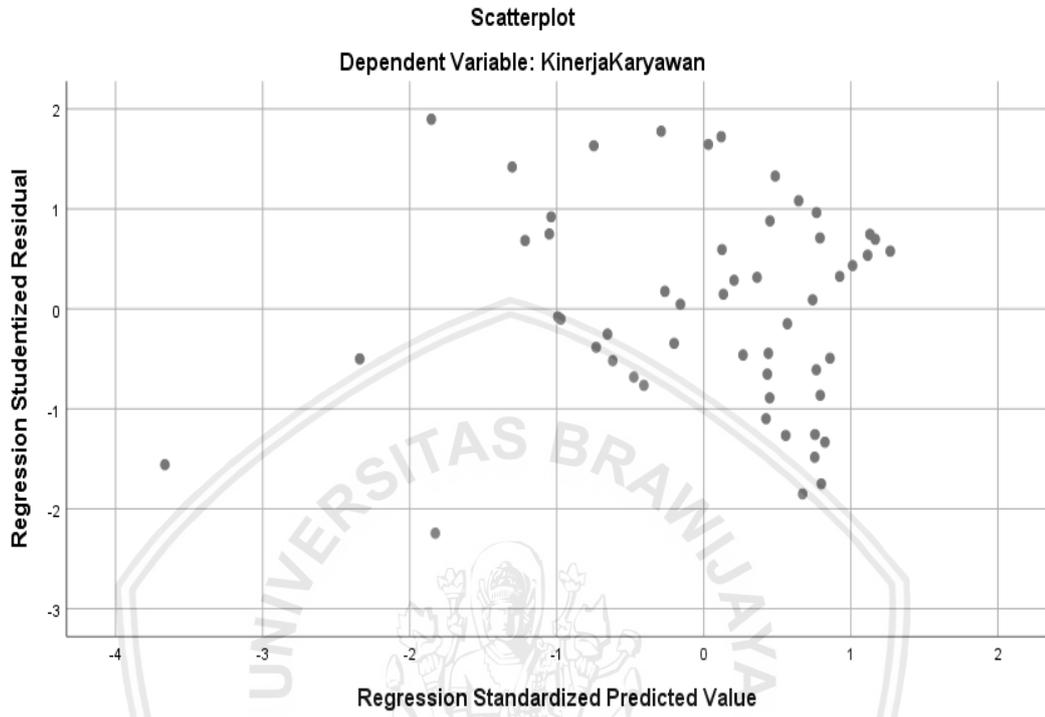
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	46,0717	72,4113	65,6415	5,33967	53
Std. Predicted Value	-3,665	1,268	,000	1,000	53
Standard Error of Predicted Value	,707	2,460	1,197	,413	53
Adjusted Predicted Value	48,4944	72,2649	65,5754	5,25403	53
Residual	-9,89059	8,25299	,00000	4,47120	53
Std. Residual	-2,147	1,792	,000	,971	53
Stud. Residual	-2,244	1,898	,007	1,019	53
Deleted Residual	-10,80441	9,36217	,06612	4,94256	53
Stud. Deleted Residual	-2,345	1,952	,006	1,034	53
Mahal. Distance	,245	13,850	2,943	3,110	53
Cook's Distance	,000	,291	,028	,055	53
Centered Leverage Value	,005	,266	,057	,060	53

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
 Dependent Variable: KinerjaKaryawan





Lampiran 8. Riwayat Hidup Peneliti



Data Pribadi

Nama : Rafiuddin Ardani
NIM : 135030207111007
Tempat, Tanggal Lahir : Lamongan, 2 September 1995
Alamat : Desa Sungegeneng RT 02 RW 05
Kecamatan Sekaran, Kabupaten Lamongan.
Email : rafiuddinardani@gmail.com

Pendidikan Formal

1. TK Muslimat Ar-Rahmah Sungegeneng (2000 - 2001)
2. MI Ma'arif NU Sungegeneng (2001 - 2007)
3. MTS Ma'arif NU Sungegeneng (2007 - 2010)
4. MAN 1 Lamongan (2010 - 2013)
5. Universitas Brawijaya Malang (2013 - 2019)