

PENGARUH SKILL DAN COMPETENCY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PKS PT. SEWANGI SAWIT SEJAHTERA PETAPAHAN KAMPAR

Henrizal¹, Pirmansyah², Yulizar³, Adi Setiawan⁴, Dian Prayoga⁵

STIE Bangkinang, Kampar

E-mail : henrizal @stiebangkinang.ac.id (Korespondensi)

Abstract: *This study aims to determine the effect of skill and competence simultaneously and partially on employee performance at PKS PT. SewangiSawit Sejahtera Kampar, Petapahan. The population in the study consisted of all employees working in the field of sorting and grading, processing, maintenance, laboratory and administrative and finance fields which opened 60 employees. Determination of the sample in this study using the saturated census method so that the number of samples in this study were 60 respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression model. Based on the results of simultaneous hypothesis testing, the skill and competence variables have a very significant influence on employee performance. Based on the results of partial hypothesis testing, skill and competence variables also have an influence on employee performance. The close relationship that occurs between the skill and competence variables on employee performance is very strong with a correlation coefficient (R) of 0.868. While the contribution of the independent variable to the variable is 75.4% while the remaining 24.6% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Skill, Competence and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Koperasi, Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam melaksanakan seluruh aktivitas pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, bertanggung jawab penuh terhadap hasil produksi, ikut menjaga ketertiban dan keamanan dilingkungan demi kelangsungan organisasi serta berupaya dalam menciptakan ketenagakerjaan didalam organisasi. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia tersebut, maka tidak salah jika dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada seberapa besar tingkat pencapaian hasil kerja individual sumber daya manusia yang dimilikinya (Darlis, 2015:118). Agar tercapainya tujuan organisasi maka sumber daya manusia perlu diatur dan diawasi sehingga sumber daya manusia tersebut dengan suka rela akan berkontribusi secara penuh terhadap bidang pekerjaannya. Hasibuan (2018:28), pimpinan organisasi perlu memperhatikan tingkat kesejahteraan

dan kenyamanan yang dirasakan sumber daya manusia selama melaksanakan pekerjaannya seperti memberikan kompensasi yang memadai, menyediakan fasilitas kerja yang lengkap, menyediakan alat pelindung diri serta memberikan kesempatan promosi jabatan untuk sumber daya manusia yang berprestasi. Hal ini bertujuan agar sumber daya manusia tersebut bisa merasa nyaman dan aman selama melaksanakan pekerjaannya.

Tingkat pendidikan karyawan saat ini juga didominasi SMA yang ditahun 2021 ddiketahui berjumlah 40 orang, hal ini dikarenakan pihak perusahaan pada saat melakukan perekrutan karyawan memberikan kualifikasi pendidikan minimal yaitu SMA sederajat dengan tamatan STM kelapa sawit dan mesin sebagai prioitas. Selanjutnya karyawan dengan tamatan D3 sebanyak 6 orang, tamatan S1 sebanyak 10 orang dan tamatan S2 sebanyak 4 orang. Kondisi ini mengindikasikan masih kurangnya minat

karyawan dalam meningkatkan pendidikan formalnya kejenjang pendidikan formal yang lebih tinggi. Agar bisa mencapai target produksi, maka pihak perusahaan tentunya harus mampu memaksimalkan kinerja dari setiap karyawan yang saat ini dimilikinya. Kinerja karyawan merupakan tingkat capaian hasil kerja karyawan berdasarkan hasil produksi dan dinilai serta dihitung berdasarkan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan (Sebastian, 2018:24). Faktor utama permasalahan dalam kinerja karyawan seperti belum tercapainya kuantitas serta kualitas yang dihasilkan. Hal yang tidak kalah penting adalah tingkat kemandirian setiap individual karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, seberapa besar tingkat inisiatif yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja, serta erat kerjasama yang terjalin antar sesama karyawan dan pimpinan.

II. KERANGKA TEORI

Manajemen Berdasarkan Iskandar (2018:1), manajemen merupakan seni dalam mengatur segala sumber daya yang ada sebagai upaya dalam mencapai tujuan perusahaan, penerapan manajemen dinilai sangat penting karena melibatkan beberapa fungsi utama yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Selanjutnya Donni (2016:1), pentingnya penerapan manajemen bagi pimpinan perusahaan yaitu akan membantu pimpinan dalam mengatur segala sumber daya yang ada yang menjadi suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud yang nyata yang akan dicapai oleh organisasi tersebut. Dalam manajemen berfokus dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai suatu tujuan.

Manajemen Perusahaan menurut Rivai (2018:32), manajemen perusahaan

adalah serangkaian tindakan dan upaya anggota perusahaan untuk mencapai sasaran atau target bisnis yang dinaungi perusahaan tersebut dimana proses tersebut dicapai melalui aktivitas yang sistematis. Sedangkan Sofyandi (2015:12), manajemen perusahaan adalah proses dalam membuat suatu perencanaan penyusunan, pengendalian serta memimpin berbagai usaha dari anggota entitas atau organisasi dengan menggunakan semua sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan menurut Sebastian (2018:24), kinerja karyawan merupakan tingkat capaian hasil kerja karyawan berdasarkan hasil produksi dan dinilai serta dihitung berdasarkan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan. Selanjutnya Sondang (2016:197), Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan yang merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, baik bersifat profit oriented maupun non-profit oriented, dengan persyaratan yang ditentukan, dalam mencapai tujuan.

Setiap organisasi cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek; (1) Aspek finansial, meliputi anggaran suatu organisasi, karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran. Aspek finansial akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan. (2) Kinerja karyawan, dalam era globalisasi peran dan posisi karyawan sangat krusial dalam penentuan strategi organisasi. Dengan semakin banyaknya tuntutan karyawan maka organisasi diharapkan akan mampu memberikan dukungan dan dorongan agar tingkat kinerja karyawan bisa terus meningkat dan terus menerus berkembang. (3) Operasi bisnis internal, informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan

organisasi sudah mencapai tujuan. Penilaian terhadap kinerja karyawan sangat penting dilakukan untuk mengukur berapa tingkat capaian hasil kerja karyawan karena pihak perusahaan akan bisa mengetahui berapa banyak kuantitas produksi yang mampu dihasilkan dan seberapa kualitasnya hasil dari produksi tersebut berdasarkan rentan waktu yang sudah ditetapkan (Melisa, 2016:12).

Kinerja karyawan diartikan sebagai gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersamadan pendekatan strategis serta terpadu dalam mencapai tujuan organisasi (Karyoto, 2017:8). Wilson (2017:230) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Karyawan akan bekerja dengan produktif berkaitan dengan banyak faktor diantaranya adalah insentif, motivasi, kinerja kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berbagai faktor lainnya.

Skill karyawan diartikan sebagai tingkat keahlian atau keterampilan yang menunjukkan seberapa besar kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Sebagai daya penggerak utama dalam menjalankan aktivitas pabrik, maka perlu adanya perhatian khusus dari pimpinan terhadap karyawannya yaitu dengan terus berupaya dalam meningkatkan keahlian (skill) karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Donni, 2016:78). Skill diartikan sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik

seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplemen- tasikan suatu strategi bisnis Karyoto (2017:76). Sutrisno (2014:205), skill adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih tanggap dan efisien. Selanjutnya Sondang (2016:89), skill merupakan potensi yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan. Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan, salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Suwatno (2016:78), skill merupakan keahlian untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Keahlian mengerjakan tugas-tugas fisik artinya karyawan mampu mengerjakan setiap tugas tertulis maupun tidak tertulis yang diberikan pimpinan. Dalam Keahlian secara mental atau keahlian kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. skill merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan penilaian ini akan di lakukan. Skill menunjukkan seberapa besar kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan.

Competency Menurut Sunanrno (2020:126) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Dengan kata lain competency adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Sedangkan Wilson (2017:217), competency seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu terdiri dari bakat bawaan atau bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan, motivasi kerja yang tinggi, sikap, motif, dan nilai cara pandang, pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, course, panel dan lain-lain), keterampilan atau keahlian yang dimiliki serta lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari.

Competency merupakan tingkat kemampuan yang dimiliki individual karyawan berdasarkan pengetahuan, pemahaman, bakat, minat dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan diukur dengan standard kerja yang sudah ditetapkan. Organisasi telah banyak berupaya membangun model-model competency untuk mengidentifikasi kemampuan utama yang dibutuhkan organisasi agar lebih kompetitif dan sukses dimasa datang (Mughtar, 2017:66). Organisasi mendapatkan manfaat dari penggunaan competency karena memberi mereka cara yang lebih baik dan canggih untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan kualitas karyawan. Organisasi menggunakan competency yang telah mereka identifikasi untuk membantu menyaring dan mewawancarai kandidat terbaik, mengevaluasi karyawan, menentukan kompensasi dan membantu membuat keputusan yang lebih baik mengenai pelatihan, kenaikan jabatan dan penugasan pekerjaan (Manullang, 2013:189). Panggabean (2017:5), competency adalah suatu karakteristik dasar dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan eektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki

hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Pengertian competency dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan.

III. METODOLOGI

Penelitian ini telah dilaksanakan pada PKS PT. Sewangi Sawit Sejahtera yang berlokasi di Desa Petapahan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Penelitian ini sudah terksana selama 2 bulanyaitu pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus Tahun 2022.

Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25.0. Kegunaan penggunaan softwere ini adalah untuk meramalkan nilai hubungan variabel bebas yang minimal dua atau lebih terhadap variabel terikat (Priyatno, 2017:88).

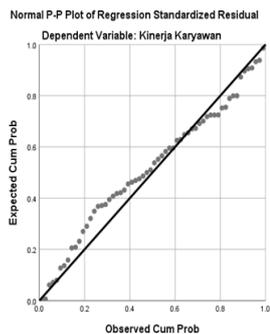
IV. ANALISA DATA

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid dan dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian karena nilai pada setiap instrumen berada di atas nilai signifikan pada tabel nilai product moment, yaitu di atas 0,254.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen di atas adalah reliabel karena nilai alpha tiap-tiap instrumen tersebut (variabel X1 = 0,895, X2 = 0,788, Y = 0,735) lebih besar dari Alpha Cronbach (0,60) sehingga dapat

dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian.

Pada penelitian ini, pengujian normalitas data dapat dilihat dari grafik normal probability plot. Berdasarkan gambar 4.1 terlihat data dalam penelitian ini menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar Grafik Normal

Dari hasil perhitungan hasil analisis data dibawah, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

Tabel IV.7
Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Skill	0,849	2,229	Bebas Kasus Multikolinieritas
2	Competency	0,849	2,229	Bebas Kasus Multikolinieritas

Sumber : Data olahan primer, 2018

Dari gambar terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

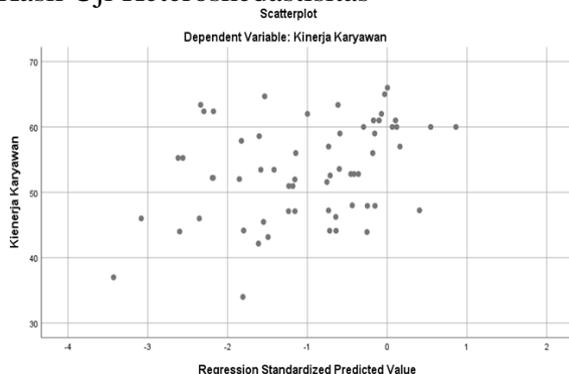


Table.1 Ringkasan analisis regresi
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	
1				
	(Constant)	20.710	3.133	-
	Skill	0.323	0.065	0.491
	Competency	0.354	0.079	0.439

Dari Tabel IV.10, diketahui nilai t-hitung variabel skill (X1) Sangat signifikan sebesar 5,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara t-tabel pada n=60 dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,672. Hasil ini memberikan arti variabel skill berpengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai t-hitung terbukti lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $5,006 > 1,672$ atau nilai signifikansi terbukti lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Nilai t-hitung variabel competency (X2) yaitu sebesar 4,476 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara t-tabel pada n=60 dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,672. Hasil ini memberikan arti variabel competency berpengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai t-hitung terbukti lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $4,476 > 1,672$ atau nilai signifikansi terbukti lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan Pencapaian hasil kerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan seberapa besar produksi crude palm oil yang mampu dihasilkan pada setiap tahunnya. Mesin pengolahan yang tersedia juga perlu dikelola dan diawasi dengan baik sehingga mesin bisa beroperasi optimal sesuai dengan kapasitasnya. Karyawan harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja sehingga crude palm oil yang dihasilkan bisa berkualitas sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI)

Minyak Sawit Secara Wajib dengan SNI 7709:2019, karena semakin berkualitaskannya crude palm oil yang dihasilkan, maka harga jual crude palm oil tersebut dipasaran akan semakin tinggi dan keuntungan yang didapatkan akan semakin banyak.

Dalam menjalankan aktivitas pabrik, saat ini pihak manajemen PKS PT. Sewangi Sawit Sejahtera lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, karena sebagian besar pekerjaan mengharuskan karyawan menggunakan tenaga dalam menggunakan peralatan kerja dan mengoperasikan mesin dipabrik seperti mesin bongkar buah, mesin perebusan, mesin penebahan, mesin pengadukan, mesin pengemasan serta mesin pemurnian. Sebagian besar karyawan ditempatkan pada bidang pengolahan, dengan tujuan agar seluruh aktivitas penggunaan mesin olahan menjadi lebih optimal dalam mencapai target produksi dan kualitas CPO atau minyak sawit yang dihasilkan.

Dari hasil penelitian, pengaruh skill dan competency terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1) Skill dan Competency Terhadap Kinerja Karyawan Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa skill dengan competency berpengaruh sangat signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan secara manajerial sudah tahu bagaimana upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Sehingga keterampilan yang dimiliki oleh seseorang atau individu karyawan dalam mengoperasikan mesin dipabrik kelapa sawit harus disertai dengan adanya kemampuan lingkup seorang individu karyawan dalam menguasai suatu bidang keilmuan, hal ini secara kolaborasi akan berimbas terhadap pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan. Untuk mencapai target

kinerja yang optimal maka seorang individu karyawan harus memiliki hard skill dan soft skill dalam bekerja.

Uraian tersebut diatas, bersumber dari Donni (2016:120), keterampilan dan kemampuan yang dimiliki setiap individu karyawan akan mempercepat pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan. Untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut, maka karyawan perlu diikutsertakan dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan serta program sertifikasi kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan yang disertai adanya kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan maka akan mempercepat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2018:128), meningkatkan keterampilan dan kemampuan dinilai sangat strategis sebagai upaya dalam mencapai target kinerja. Melakukan upaya dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan merupakan strategi unggul yang bisa diandalkan organisasi melalui pengembangan pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja dan otoritas diri. Setiap organisasi harus bisa melakukan eksplorasi sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan. Mangkunegara (2018:118), keterampilan yang disertai kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan akan berimbas pada peningkatan kinerja.

2) Skill Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa skill berpengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan keterampilan memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan. Sehingga perlu adanya peningkatan

terhadap teknis individual karyawan dalam menjalankan proses pengolahan kelapa yang sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditetapkan. Selanjutnya perhatian pada interpersonal dalam membangun kerjasama tim yang solid dan kompak dengan menerapkan konsep pengembangan strategi pengolahan buah kelapa sawit yang efektif disertai dengan adanya kemampuan analisa dalam mengantisipasi terjadinya kesalahan kerja sehingga setiap karyawan sudah bekerja dengan hati-hati dan kemampuan berkomunikasi dalam menyelesaikan permasalahan dan kendala-kendala yang terjadi selama proses pengolahan buah kelapa sawit perlu untuk dipertahankan karena secara kolaborasi akan membentuk keterampilan kerja dalam mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan.

3) Competency Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa competency berpengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kemampuan yang dimiliki setiap individual karyawan sudah mampu dikembangkan melalui keikutsertaan karyawan untuk mengikuti pelatihan dan program sertifikasi. Agar kompetensi yang dimiliki karyawan ini bisa semakin meningkat, maka perlu adanya peningkatan terhadap pengetahuan karyawan tentang pengelolaan industri kelapa sawit dengan mengoptimalkan kinerja mesin pengolahan sesuai dengan kapasitasnya.

Motif atau keinginan seorang individu karyawan dalam membuat pembaharuan dan desaian kerja, watak dalam mengikuti program pengembangan diri, konseptual dalam mengembangkan ide dan gagasan, serta terampil dalam menggunakan alat dan mengoperasikan setiap komponen yang

tersedia pada mesin pabrik kelapa sawit perlu untuk dipertahankan karena secara kolaborasi akan membentuk kemampuan kerja dalam merealisasikan target kinerja. Uraian tersebut diatas, bersumber dari Rinaldi (2018:77), kemampuan yang dimiliki karyawan perlu untuk dikembangkan sehingga setiap tugas pekerjaan yang diberikan akan mampu terlaksana dengan baik. Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan sehingga harus terus dijaga dan terus diasah kemampuannya dalam bekerja. Dengan meningkatkan kemampuan ini melalui program pengembangan diri maka produktivitas kerja setiap individual karyawan akan dapat meningkat sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan menjadi lebih baik. Sedarmayanti (2017:144), kemampuan setiap individual karyawan perlu dikembangkan sehingga capaian kinerja bisa semakin meningkat. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan.

Saran

Karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan dalam bekerja akan memposisikan dirinya untuk mampu memahami tugas dan tanggung jawab, hubungan dan relasi serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya.

Dari hasil penilaian kinerja ini, juga akan dapat dilakukan promosi. Dengan adanya promosi, karyawan akan mendapatkan pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih banyak dari sebelumnya. Dibandingkan menjadi beban karena pekerjaan dan tanggung jawab karyawan meningkat, maka umumnya karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief, Nurlina, Eko Medagri1 dan Agung Suharyanto, 2019, Pengaruh Knowledge, Skill dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara I Langsa, Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, Volume 11, Nomor 2, p - ISSN 2085-482X, e - ISSN 24077429, <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis/article/view/12608/0>
- Alwi, Syafrudin, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Donni J, Priansa, 2016, Perencanaan dan Pengembangan SDM, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung,
- Erwan Sumanto, Yulizar Baharuddin dan Zamhir Basem. 2021. Pengaruh Skill dan Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Virajaya Putra Tambang. jurnal Riset Manajemen Indonesia, Volume 3, Nomor 1. <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi/article/view/61>
- Fiqih Anjani, Zamhir Basem, Yusup dan Adi Setiawan. 2022. Pengaruh Skill dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang. Jurnal Riset Manajemen Indonesia, Volume 4, Nomor 2, e-ISSN: 2723-1305 <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi/article/view/128>
- Hamali, Arif Yusuf, 2017, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT, Bumi Aksara, Jakarta,
- Hamzah B, Uno, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan, Penerbit BPFE, Yogyakarta,
- Handoko, T, Hani, 2017, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta,
- Hasibuan, Malayu, 2018, Organisasi dan Motivasi, Cetakan Keempat, Penerbit PT, Bumi Aksara, Jakarta,
- Hastuti, Diah R,D, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Perpustakaan Nasional, Katalog Dalam Terbitan (KDT), Makassar,
- Hilma Harmen, 2018, Pengaruh Kompetensi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survey Pada Kantor direksi Tanjung Morawa), Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, Volume 4, Nomor 2, p-ISSN: 2407-2648 e-ISSN: 2407-263X. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman/article/view/1587>