

**PENGARUH KEAHLIAN KERJA, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN LUWU**

**Ahmad Riady<sup>1)</sup>, Suprni Sampetan<sup>2)</sup> Sukri<sup>3)</sup>,**

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: Riadya37@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: spartanstiem@gmail.com

<sup>3</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: sukri@umpalopo.ac.id

**Abstract**

*The purpose of this research is to determine the effect of work skills on employee performance, the effect of work skills on employee performance, as well as the effect of work skills and work abilities on employee performance at PDAM Luwu Regency. This research is a type of descriptive quantitative research. The population in this study was all employees at PDAM Luwu Regency with a total of 70 people. Sampling used Nonprobability Sampling with saturated sampling techniques. The number of samples used in this research was 70 people. The types and sources of data used in this research are primary data and secondary data. The work skills variable (X1) is stated to have no effect and is not significant on employee performance (Y), while the work ability variable (X2) is stated to have a significant and influential effect on employee performance (Y). In the Simultaneous Test, Work Skills and Work Ability have a joint (simultaneous) and significant effect on Employee Performance at PDAM Luwu Regency. Training is needed for the skills of each employee, as well as increasing the work ability of employees at PDAM Luwu Regency.*

**Keywords :** *Work Skills, Employee, Performance*

**1. PENDAHULUAN**

pengelolaan bisnis dan masalah sumber daya manusia selalu menjadi masalah. Ini karena keberhasilan pengelolaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Jika karyawan atau tenaga kerja tidak berkinerja baik, suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Tenaga kerja yang teliti, setia, patuh, dan disiplin diperlukan untuk mencapai tujuan apapun dalam suatu organisasi. Mereka juga harus bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan.

Keahlian Menurut (Aldi Geraldi Awoah, 2021) dapat didefinisikan sebagai sifat dasar yang terkait dengan kriteria yang dijadikan acuan atau sifat yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerjanya di tempat kerja. diberikan dan diselesaikan.

Keahlian kerja adalah istilah yang mengacu pada kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam pekerjaan atau profesinya. Keahlian merupakan minat atau bakat yang harus dimiliki seseorang sehingga mereka dapat menyelesaikan dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang optimal. Keahlian ini dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non-formal, serta dari pengalaman kerja langsung (Yona, 2018). Beberapa faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompetensi karyawan. Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas atau tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh posisi tersebut, Widodo dalam (Pegadaian et al., 2023).

Motivasi menjadi salah satu faktor pendorong kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2008:222), motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Tanpa adanya motivasi maka

seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan.

Istilah "tenaga kerja" digunakan untuk merujuk pada setiap orang yang bersedia bekerja untuk organisasi atau komunitas. Ini mencakup semua orang yang memiliki kemampuan untuk bekerja dan ingin bekerja; ini termasuk pekerja penuh waktu, paruh waktu, lepas, musiman, dan orang yang sedang mencari pekerjaan. Karena bersama dengan modal dan sumber daya alam merupakan faktor produksi utama, tenaga kerja memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian.

Kemampuan Kerja adalah upaya untuk meningkatkan seluruh aktivitas, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan program. Program ini dapat membantu seluruh karyawan untuk selaras dengan tujuan perusahaan tanpa mempertimbangkan keinginan pribadi mereka (Santoso, 2019). Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula. Robbins (2008). Kemampuan Kerja adalah komponen kematangan yang mencakup pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari melalui pengalaman, pelatihan, dan pendidikan. Kemampuan berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas (Pratama and Wardani, 2018).

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keahlian kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh keahlian kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Luwu.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Metode Kuantitatif merupakan metode penelitian yang banyak menggunakan angka. Dari pengumpulan data hingga interpretasinya. Populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai pada PDAM Kabupaten Luwu dengan jumlah 70 orang. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data Primer. Pengambilan sampel menggunakan Nonprobability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 70 orang. Teknik analisis data merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mengolah informasi yang valid dan mudah dipahami untuk disajikan kepada publik umum, dengan tujuan utama mencari solusi atas berbagai permasalahan. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20, teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, regresi linier berganda uji t dan uji f untuk mengetahui pengaruh keahlian kerja (X1), dan kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan(Y) pada PDAM Kabupaten Luwu.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Signifikan	a	Keterangan
Keahlian Kerja (X1)	X1.1	0,376	0,235	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,820	0,235	0,000	0,05	
	X1.3	0,834	0,235	0,000	0,05	
	X1.4	0,820	0,235	0,000	0,05	
	X1.5	0,743	0,235	0,000	0,05	
Kemampuan Kerja (X2)	X2.1	0,792	0,235	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,761	0,235	0,000	0,05	
	X2.3	0,630	0,235	0,000	0,05	
	X2.4	0,799	0,235	0,000	0,05	
	X2.5	0,726	0,235	0,000	0,05	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,781	0,235	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,739	0,235	0,000	0,05	
	Y3	0,764	0,235	0,000	0,05	
	Y4	0,739	0,235	0,000	0,05	
	Y5	0,712	0,235	0,000	0,05	

Uji validitas digunakan dengan tujuan mengetahui tingkatan validitas sebuah instrumen ataupun alat ukur. Uji validitas umumnya melalui uji korelasi satu sisi sehingga didapatkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dengan tingkatan probabilitas kesalahan 0,05. Dinyatakan *valid* apabila nilai r hitung > r tabel, sebaliknya dinyatakan tidak *valid* apabila nilai r hitung < r tabel. Berdasarkan tabel uji validitas diatas seluruh indikator pernyataan diperoleh nilai r hitung r tabel yang menunjukkan bahwa variabel keahlian kerja (X<sub>1</sub>), kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,235. Maka hal ini menyatakan bahwa berdasarkan uji validitas diatas, seluruh item dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Keahlian Kerja (X1)	0,760	0,06	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,791	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	0,06	Reliabel

Reliabilitas bertujuan mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Uji reliabilitas pada penelitian ini memakai uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) dengan ketentuan, apabila angka *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  disebut reliabel, apabila angka *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  disebut tidak reliabel. Berdasarkan tabel hasil uji *reliabilitas* diatas dinyatakan variabel keahlian kerja ( $X_1$ ) nilai *Cronbach's Alpha*  $0,760 > 0,60$  (reliabel), variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) nilai *Cronbach's Alpha*  $0,791 > 0,60$  (reliabel), dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) nilai *Cronbach's Alpha*  $0,805 > 0,60$  (reliabel). Dengan demikian dinyatakan bahwa seluruh variabel independen dan dependen reliabel.

**Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.906	3.928		3.795	.000
	Total_X1	-.138	.123	-.113	-1.115	.269
	Total_X2	.498	.090	.559	5.524	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan tabel SPSS diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,906 - 0,138X_1 + 0,498X_2$$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 14,906 artinya jika keahlian kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) nilainya sebesar 0 (tidak berubah), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai sebesar 14,906.
2. Nilai Koefisien Regresi untuk keahlian kerja ( $\beta_1$ ) yaitu sebesar -0,318. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel keahlian kerja dan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel keahlian kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,318. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
3. Nilai Koefisien Regresi untuk kemampuan kerja ( $\beta_2$ ) yaitu sebesar 0,498. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel kemampuan kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,498. Dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011)

Menurut Sugiyono (2015) dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r<sup>2</sup>= Koefisien determinasi

n= jumlah data

t-hitung hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t-tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> diterima jika nilai t-hitung ≤ t-tabel atau nilai sig > α

H<sub>0</sub> ditolak jika nilai t-hitung ≥ t-tabel atau nilai sig < α

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.906	3.928		3.795	.000
	Total_X1	-.138	.123	-.113	-1.115	.269
	Total_X2	.498	.090	.559	5.524	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

1) Hipotesis pertama, pada variabel keahlian kerja (X<sub>1</sub>) nilai t<sub>hitung</sub> -1,115 < t<sub>tabel</sub> 1,996 dengan nilai signifikansi 0,269 > 0,05. Hal ini berarti variabel keahlian kerja (X<sub>1</sub>) dinyatakan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan kriteria tersebut hipotesis pertama ditolak.

2) Hipotesis kedua, pada variabel kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) nilai t<sub>hitung</sub> 5,524 > t<sub>tabel</sub> 1,996 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan kriteria tersebut hipotesis kedua diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Menurut Sugiyono (2015) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F-hitung perhitungan ini dibandingkan dengan F-tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

H<sub>0</sub> ditolak jika F-hitung > F-tabel atau nilai sig < α

H<sub>0</sub> diterima jika F-hitung < F-tabel atau nilai sig > α

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.097	2	49.049	18.488	.000 <sup>b</sup>
	Residual	177.746	67	2.653		
	Total	275.843	69			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dinyatakan berpengaruh secara bersama – sama (simultan) dan dinyatakan berpengaruh signifikan jika nilai signifikan  $< 0,05$ , sebaliknya jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dinyatakan tidak berpengaruh secara bersama – sama dan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan jika nilai signifikan  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil output SPSS uji F diatas, nilai  $F_{hitung}$  18,488  $> F_{tabel}$  3,13 dengan nilai signifikan 0,000  $< 0,05$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keahlian Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara bersama – sama (simultan) dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Luwu

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dibahas oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu :

- 1) Keahlian kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Luwu. Dengan demikian diperlukan pelatihan terhadap keahlian setiap karyawan yang akan bekerja pada PDAM Kabupaten Luwu.
- 2) Kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Luwu. Artinya semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Luwu.
- 3) Keahlian kerja dan Kemampuan kerja berpengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Luwu. Hal ini menyatakan bahwa setiap perubahan baik kecil ataupun besar akan sangat mempengaruhi suatu peningkatan atau penurunan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Luwu.

#### SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan, maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti, yaitu :

- 1) Dalam rangka meningkatkan keahlian kerja pada PDAM Kabupaten Luwu perlu dilakukan evaluasi/pelatihan keahlian. Baik berupa keahlian komunikasi, keahlian dalam bidang pekerjaan, dan keahlian dalam kepemimpinan.
- 2) Kemampuan kerja karyawan dalam sewaktu – waktu dapat berubah apabila tidak dilakukan pemantauan secara berkala dan terus melakukan evaluasi dari berbagai masalah.
- 3) Saran untuk peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel yang lebih inovatif untuk menarik perhatian pembaca yang lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aldi Geraldi Awoah (2021) ‘Pengaruh Keahlian, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Bunaken Kota Manado’, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 21 No(03), pp. 91–102.
- Asmawiyah, Mukhtar, A. and Nurjaya (2020) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar’, *Jurnal Mirai Management*, 5(2), pp. 388–401.
- Hasibuan, S.R. (2020) ‘Pengaruh Keahlian Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Medan’, *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*. Available at: <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/3416>.
- Ishak, I., Putri, Q. A. R., & Sarijuddin, P. (2024). Halal Product Assurance at Traditional Markets in Luwu Raya Based on Halal Supply Chain Traceability. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 8(2), 224-240.
- Mujahidin, M., Fasiha, F., Abdullah, M. R., & Praseta, M. (2022). Income of Micro, Small, And Medium Enterprises With The Presence of A Mini Market In Palopo City, Indonesia. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(2), 257–266. <https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v11i2.1940>
- Mujahidin; Yusuf, Muhammad; Ardianto, Rian; Sutaguna, I. Nyoman Tri; Sampe, Ferdiandus. (2022). The Effect of Relationship Marketing and Relationship Quality on Customer Loyalty (Bank Muamalat Indonesia). *Technium Soc. Sci. J.*, 38, 312.
- Mujahidin, M. INCREASING ISLAMIC PHILANTHROPIC FUNDS IS AN APPROACH MODEL WITH A TRUST VARIABLE AS AN INTERMEDIARY. *Internasional Journal of Professional Business Review*.
- Mujahidin, M. (2021). Analisis Strategi Bauran Komunikasi Pemasaran pada Beberapa Perusahaan di Kota Palopo. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 3(2).
- Pegadaian, P.T. et al. (2023) ‘Pengaruh Keahlian Kerja Dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja’, 7(1), pp. 49–57.
- Tanjung, R., Hasibuan, R. and Sari, N. (2020) ‘Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Metal Elektro Plating’, *Jurnal Dimensi*, 9(2), pp. 240–254. Available at: <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2535>.
- Rahmadani, N., & Putri, Q. A. R. (2024). Analysis of the Influence of Religiosity Values In Reducing Consumptive Behavior in Indonesian Muslim Consumers. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 8(2), 253-274.

- Tarjo, T. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(1), p. 53. Available at: <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>.
- Umar, Rusmana Putri, Q. A., & Dewi, E. R. C. (2023). The Effect Of Short-Term Debt And Long-Term Debt on The Income of Palm Oil Stock Issuers. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 6(2). <https://doi.org/10.24256/kharaj.v6i2.5209>
- Wardaini, A., Suprihartini, L. and Kusasi, F. (2019) 'Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keahlian Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas', pp. 1–13.
- Yona, M. (2018) 'Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian ( Skill ) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Osi Electronics Batam', *Jurnal Bening*, 5(1), p. 26. Available at: <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1249>.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.