

**PENGEMBANGAN SKILL, KNOWLEDGE, DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI KASUS PT. HONDA SETYA MOTOR DI SURABAYA)**

Nafisatul Ilim<sup>1</sup>, Nadia<sup>2</sup>, Iriani Ismail<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura

Alamat e-mail : <sup>1</sup>[nafisatulilim@gmail.com](mailto:nafisatulilim@gmail.com), <sup>2</sup>[nadyack@gmail.com](mailto:nadyack@gmail.com),

<sup>3</sup>[iriani.ismail@trunojoyo.ac.id](mailto:iriani.ismail@trunojoyo.ac.id)

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of developing skills, knowledge and attitudes on employee performance at PT. Honda Setya Motor in Surabaya. In the context of modern organizations, both business and public, investment in the development of individual competencies is essential to increase productivity and competitiveness. This research identifies that developing employee skills, knowledge and attitudes contributes significantly to the company's operational performance. This research uses a descriptive qualitative method by collecting primary data through questionnaires distributed to 28 employee respondents. The research results show that the majority of respondents agree that developing Skills, Knowledge and Attitude has a positive effect on employee performance at PT. Honda Setya Motor in Surabaya.*

**Keywords:** Skill, Knowledge, Attitude, Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Setya Motor di Surabaya. Dalam konteks organisasi modern, baik bisnis maupun publik, investasi dalam pengembangan kompetensi individu sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan berkontribusi signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data primer melalui kuisisioner yang dibagikan kepada 28 responden karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pengembangan Skill, Knowledge, dan Attitude berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Setya Motor di Surabaya.

**Kata Kunci:** Keterampilan, Pengetahuan, Sikap, Kinerja Karyawan

**A. Pendahuluan**

Setiap organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun publik, harus berinvestasi dalam

pengembangan jaringan pengetahuan, proses, metode, alat, dan teknologi. Langkah ini memungkinkan mereka untuk belajar,

menghasilkan pengetahuan baru, serta mengimplementasikan pengetahuan terbaik dengan lebih cepat. Individu dalam organisasi yang ingin sukses dan berperan dalam ekonomi pengetahuan global yang berkembang pesat harus fokus pada pengembangan kompetensi pribadi mereka dalam manajemen pengetahuan, karena ini merupakan keterampilan penting yang dibutuhkan di abad ke-21. Wahyuni, dkk (2018). Mencapai kondisi ideal dalam pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah, karena dalam praktiknya sering muncul berbagai masalah terkait SDM. Misalnya, sulitnya menemukan tenaga kerja yang kompeten, dan jika tenaga kerja tersebut tidak memiliki kompetensi yang memadai, hal ini dapat mengakibatkan kerugian baik dari segi waktu maupun biaya. Produktivitas sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Perusahaan sangat mengharapkan kinerja karyawan yang optimal, sehingga perhatian dan pengembangan sumber daya manusia harus selalu menjadi prioritas.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin sengit, pengembangan sumber daya manusia menjadi elemen kunci untuk menjamin kesuksesan dan daya saing perusahaan. PT. Honda Setya Motor, sebagai salah satu perusahaan otomotif ternama di Surabaya, memahami pentingnya pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam mendukung kinerja operasional yang optimal. Pengembangan ketiga aspek tersebut tidak hanya berpengaruh pada peningkatan produktivitas, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan kompetitif.

Selain itu, kinerja karyawan akan mencapai hasil terbaik jika didukung oleh pengetahuan. Setiap karyawan diharapkan untuk terus memperdalam pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada sistem yang ada, sehingga setiap individu dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kesuksesan dan kinerja perusahaan dapat diukur dari hasil yang dicapai oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan mengharapkan karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal, karena kualitas kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu: Apakah *skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Setya Motor di Surabaya? Apakah *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Setya Motor di Surabaya? Dan apakah *attitude* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Setya Motor di Surabaya?.

## **B. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *skill* terhadap kinerja karyawan PT. Honda Setya Motor di Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge* terhadap kinerja karyawan PT. Honda Setya Motor di Surabaya.

Untuk menganalisis pengaruh *attitude* terhadap kinerja karyawan PT. Honda Setya Motor di Surabaya.

## **C. TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Skill* (Keterampilan)**

Menurut Yusuf (2019), *skill* adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreatifitas untuk melakukan,

mengubah, atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan nilai dari hasil pekerjaan. Keterampilan harus dikembangkan dan dilatih terus menerus untuk menjadi ahli atau profesional dalam bidang tertentu. Ilmu yang meningkatkan pengetahuan melalui kegiatan dan pengalaman adalah keterampilan. Keterampilan didefinisikan sebagai upaya untuk mengembangkan kegiatan dengan tujuan tertentu. Keterampilan kerja adalah kemampuan atau keahlian untuk memulai pekerjaan yang dapat diperoleh melalui pengalaman kerja atau praktek.

Menurut Lian (2013), keterampilan juga membantu kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu. Keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang dihasilkan dari pengalaman dan pelatihan. Keterampilan juga dikenal sebagai kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang muncul sebagai hasil dari pengalaman dan pelatihan. Keterampilan dapat membantu kemampuan untuk melakukan tugas yang mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Perilaku yang berkaitan dengan tugas dikenal sebagai keterampilan, yang dapat ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kepuasan dan berdampak pada kinerja. Sebaliknya, jika pekerjaan berdasarkan keterampilan, mungkin ada kinerja karyawan yang berarti produktivitas organisasi yang tinggi (Ritonga, 2015; Siregar, 2016; Sarumaha, 2017; Latief, 2018; Kadir, 2018).

Keterampilan kerja, menurut Wahyudi (2002:33), adalah

kemampuan atau keahlian untuk memulai pekerjaan yang dapat diperoleh melalui pengalaman kerja atau praktek. Menurut Solihin (Sari, N., Arifin, R., & Wahono, B. 2020), ada tiga jenis keahlian (*skills*):

1. Kelompok keahlian teknis, yang terdiri dari kelompok keahlian yang digunakan untuk mengorganisasikan proyek atau pekerja secara efektif melalui pelatihan, pengalaman, dan pendidikan. Keahlian teknis ini dapat dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, seperti: a) Kepakaran teknis (*technical expertise*), yaitu kemampuan (*skill*) yang didapat melalui pendidikan dan pengalaman serta kemampuan untuk memahami dan melakukankomunikasi terhadap teknis yang dianggap penting secara rinci. b) Memberikan penjelasan tentang tujuan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki seseorang untuk mengorganisasikan pekerjaan dan membuat jadwal untuk pekerjaan unit yang bersangkutan agar tujuan dapat dicapai sesuai dengan standar dan harapan. c) Melakukan pemecahan masalah, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki seseorang untuk memecahkan masalah dan bekerja sama dalam tim untuk memecahkan masalah. d) Kreativitas dan imajinasi, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan ide-ide baru dan menghasilkan.
2. Kelompok keahlian *team building*, yaitu kelompok keahlian yang mendengarkan dengan penuh perhatian dan

- berkomunikasi dengan jelas untuk mengembangkan metode yang efektif untuk koordinasi tim. Beberapa keahlian khusus terdiri dari keahlian *team building* ini: a) Mendapatkan pemahaman yang jelas tentang mendengarkan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki seseorang untuk memahami berbagai aktivitas yang dilakukan oleh kelompoknya atau unit tempat mereka bekerja. b) Memberikan bimbingan dan pelatihan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki seseorang untuk menjaga kelompoknya untuk mempertahankan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan standart organisasi. c) Memecahkan masalah sebagai tim, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang, terutama manajer, untuk membantu suatu tim dengan memberikan ide-ide untuk meningkatkan kinerja. d) Keinginan suatu individu atau kelompok untuk bekerja sama dengan individu atau unit lain dikenal sebagai kooperasi dan koordinasi.
3. Kelompok keahlian drive, yaitu kelompok keahlian mendengarkan dengan cermat dan berbicara dengan jelas untuk meningkatkan koordinasi tim yang efektif. Beberapa keahlian khusus terdiri dari keahlian drive ini: a) Standar kinerja merupakan keahlian yang mencakup upaya untuk menjaga organisasi berjalan dan keinginan individu atau kelompok untuk mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan lebih tinggi. b)

Pengendalian rincian kerja merupakan keahlian yang melacak kinerja dengan cermat untuk memastikan bahwa kinerja berjalan sesuai dengan standar kinerja dan tujuan. c) Energi, yang berarti menunjukkan keinginan untuk bekerja sama kepada kelompok atau kolega dan mengharapkan timbal balik dari kerja sama. d) Menghindar dari tekanan, yang berarti mengajak orang lain untuk melakukan unjuk kinerja dalam aktivitas sehingga kinerja mereka terlihat sebagai bagian dari kerja sama dan tidak didominasi oleh orang lain.

#### **Knowledge (Pengetahuan)**

Pengetahuan berasal dari individu atau kelompok yang memiliki pengetahuan serta terlibat dalam rutinitas organisasi. Pengetahuan tersebut diperoleh melalui media terstruktur seperti buku dan dokumen, serta interaksi antar individu mulai dari diskusi informal hingga diskusi formal. Pengetahuan dianggap sebagai "keyakinan sejati yang dibenarkan" dan merupakan konstruksi dari pengetahuan, bukan konsep abstrak. Ini adalah proses unik manusia yang tidak abstrak melainkan dibentuk oleh struktur organisasi dan sistem manajemen.

Pengetahuan organisasi dibagi menjadi lima tahapan utama: (1) memperoleh pengetahuan, (2) menciptakan konsep, (3) membentuk konsep, (4) mengembangkan prototipe, dan (5) menerapkan pengetahuan dalam berbagai fungsi dan aspek organisasi. Manajemen pengetahuan terdiri dari dua fase utama: (1) pemahaman, penerapan, kutipan, distribusi, dan penciptaan pengetahuan, dan (2) pemahaman

struktur, teknologi, desain organisasi, manajemen, dan budaya. Pengetahuan tacit, yang bersifat personal, prosedural, dan lunak, bersifat sangat personal dan sulit untuk diformalkan. Ini mencakup wawasan subjektif, intuisi, dan firasat. Pengetahuan diam-diam dan eksplisit sangat penting untuk manajemen pengetahuan yang efektif.

Menurut Collison dan Parcell yang dikutip oleh Ghalib (2004), *Knowledge Management* (KM) adalah bidang kompleks yang melibatkan pembelajaran dan pengembangan, teknologi informasi, dan manajemen sumber daya manusia. Model KM berfokus pada aktivitas dimana manajemen pengetahuan dapat digunakan untuk mengkomunikasikan dan mengelola berbagai aspek dalam suatu organisasi. Wana (2001) mendefinisikan tiga tingkatan *knowledge management*: *Core*, *Advantage*, dan *Innovative*. (1) *Core knowledge* sangat penting untuk menjadi bisnis yang sukses, yang melibatkan pengetahuan tentang hukum, perilaku konsumen, dan pengetahuan proses. (2) *Advantage knowledge* memungkinkan perusahaan untuk bertindak aktif, memungkinkannya menghasilkan atau memberikan layanan kepada pelanggan, baik secara lokal maupun antar generasi yang berbeda. Pengetahuan keunggulan juga mencakup pengetahuan tentang aplikasi, penting bagi manajemen, dan pemahaman bagaimana memecahkan masalah dengan sukses. (3) *Innovative knowledge* memungkinkan perusahaan mengelola industri dengan jelas dan langsung, membimbing perusahaan menuju praktik bisnis baru dan meningkatkan kualitas layanan. Pengetahuan inovatif mengacu pada teknologi informasi modern yang

digunakan untuk mengumpulkan dan menyediakan informasi dari berbagai sumber.

### **Attitude (Sikap)**

*Attitude* atau sikap didefinisikan sebagai keadaan kesiapan mental yang dipelajari dan diorganisasi berdasarkan berbagai pengalaman dan mempengaruhi reaksi seseorang terhadap orang, objek, dan situasi dengan siapa mereka berhubungan (Winardi, 2004:211). Sikap, menurut Robbins (2008:92), adalah sebuah persepsi yang menyenangkan ataupun tanpa berkaitan dengan situasi, objek, atau orang. Adanya sikap dapat menunjukkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu.

Sikap/perilaku kerja, menurut Gitosudarmo dan Sudita (dalam Kandou, Y. L. 2016), adalah persepsi seseorang tentang keteraturan perasaan dan pikirannya serta kecenderungannya untuk bertindak terhadap elemen lingkungannya. Menurut Hornby (dalam Hakim, 2011), sikap adalah cara seseorang menempatkan atau membawa diri, atau cara mereka merasakan, jalan pikiran dan tindakan mereka. Sikap, menurut Hakim (2011), adalah kondisi mental yang kompleks yang terdiri dari pikiran dan perasaan, serta keinginan untuk bertindak dengan cara tertentu. Ramdhani (yang dikutip oleh Hakim, 2011) memperkuat gagasan bahwa sikap adalah kondisi neural dan mental yang dihasilkan dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi reaksi seseorang terhadap berbagai objek dan situasi yang relevan.

Sikap kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran yang dipegang dan diorganisasi. Karena cara orang melihat dan menilai pekerjaan mereka sering berubah seiring waktu, perspektif ini

lebih spesifik daripada nilai dan permanen. Misalnya, keadaan kerja seseorang mungkin berubah sebagai akibat dari transfer ke tempat lain, atau karena penerimaan atau penolakan promosi. Akibatnya, sikapnya terhadap pekerjaannya juga mungkin berubah (Abdul Latief, dkk. 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja didefinisikan sebagai terjemahan dari performa, yang berarti hasil kerja seorang pekerja, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, dengan bukti yang dapat diukur dan dapat dibuktikan (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja, menurut Sutrisno (dalam Widayati, C. C., Anah, S., dan Usman, M., 2022), adalah kesuksesan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi, dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sementara itu, kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, menurut Gibson et al. (dalam Narmodo dan Wajdi, serta Kandou, Y. L. 2016). Kinerja individu bergantung pada kinerja perusahaan.

Menurut Le, C. M., Huynh, S. V., Luu, K., Ho, Q. N. N., Nguyen, V. T. L., & Tran-Chi, V. L. (2024). Tindakan seseorang harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh kualitas pribadi seperti usaha, kesetiaan, dan kepuasan, untuk kinerja kerja yang baik. Menurut Nawawi (2015:212), kinerja sendiri adalah kegiatan kerja yang termasuk dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Suntaro (dalam Nawawi, 2015:212), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab setiap komponen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang etika dan moral dan tidak melanggar hukum (ilegal). Kinerja adalah hasil kerja atau karya yang dilakukan oleh masing-masing karyawan untuk membantu perusahaan mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda. Selain itu, Mathis dan Jackson (dalam Sari, N., Arifin, R., & Wahono, B. 2020) menguraikan beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan karyawan secara pribadi untuk melakukan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh minat, bakat, dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dikeluarkan untuk pekerjaan, yang dipengaruhi oleh etika kerja, rancangan tugas, dan motivasi.
3. Dukungan dari organisasi tempat bekerja, yang dipengaruhi oleh peralatan dan teknologi, pelatihan, dan pengembangan, manajemen

dan rekan kerja, serta standart kinerja.

Untuk menentukan kompensasi, penilaian kinerja digunakan. Pada dasarnya, penilaian kinerja, juga dikenal sebagai penilaian kinerja, adalah bagian penting dari pengembangan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Handoko (2001) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja, juga dikenal sebagai penilaian prestasi kerja, adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja kerja karyawannya. Menurut Aggarwal, S. (2024) kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kapasitas psikologis individu, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

#### **D. METODOLOGI PENELITIAN**

##### **Tempat dan Lokasi Penelitian**

Proses penelitian ini diawali dengan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah, pengumpulan dasar – dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel dan penentuan teknik pengujian statistik yang digunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian dari 04 September 2024 sampai dengan 17 September 2024. Penelitian ini dilakukan pada PT. Honda Setya Motor yang terletak di Jl. Perak Barat. No.153, Perak Barat., Kec. Krembangan, Surabaya, Jawa Timur.

##### **Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis penelitian ini adalah Data Kualitatif. Data Kualitatif adalah data yang tidak berbentuk

angka atau bilangan, yang termasuk data kualitatif pada penelitian ini yaitu hasil kuisisioner yang penulis sebarakan pada karyawan PT. Honda Setya Motor Surabaya.

2. Sumber data yang kami peroleh adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini di peroleh dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada narasumber yaitu karyawan yang ada di PT. Honda Setya Motor Surabaya. Data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal, artikel dan internet, dan sumber data yang penulis peroleh dari PT. Honda Setya Motor Surabaya.

##### **Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan suatu objek di dalam penelitian yang di alami dan juga dicatat segala bentuk yang ada di lapangan. Dengan demikian Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Honda Setya Motor Surabaya yang berjumlah 28 orang.

Menurut Sutrisno Hadi mengatakan bahwa sample adalah sebagian individu yang di selidiki itu adalah sampel. Kemudian menurut Sudjana mengatakan sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu. Tapi, dalam penelitian ini di gunakan metode sensus, seluruh populasi di jadikan sample yaitu seluruh karyawan di PT. Honda Setya Motor Surabaya berjumlah 28 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh informasi dan data yang dikelola dalam penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan 2 cara, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*) : Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dengan mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dengan topik yang dipilih.
2. Penelitian lapangan (*field reseach*) : Untuk memperoleh data, maka penulis mengadakan penelitian di PT. Honda Setya Motor Surabaya dengan melakukan hal-hal sebagai berikut: (a) Observasi adalah cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada PT. Honda Setya Motor Surabaya untuk mengetahui aktivitas karyawan yang menjadi objek pada penelitian ini secara lansung. (b) Angket (*Kuesioner*) merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informast dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. (c) *Interview* (Wawancara) merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### **Metode Analisis Data**

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang telah di temukan, penulis menggunakan skala pengukuran yang di gunakan untuk mengetahui tanggapan dari responden yaitu dengan menggunakan skala likert. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternative jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) :  
dengan bobot nilai 5
2. Setuju (S) :  
dengan bobot nilai 4
3. Netral (KS) :  
dengan bobot nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) :  
dengan bobot nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) :  
dengan bobot nilai 1

Untuk mengetahui kecenderungan tanggapan responden terhadap setiap indikator yang di konfirmasi kepada responden, maka penulis melakukan analisis deskriptif. Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk melihat dan menjelaskan bagaimana tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan yang diberikan dalam bentuk kuesioner yang dibuat sesuai dengan indikator penelitian. Data dapat diubah dengan cara memberikan skor pada setiap pertanyaan yang telah dijawab oleh responden dengan nilai interval seperti :

Interval = Nilai tertinggi - Nilai terendah / kelas

$$\text{Interval} = 5 - 1 / 5 = 0,8$$

**Tabel 1**  
**Nilai Interval**

Nilai	Keterangan
1.00 - 1.79	Sangat kurang baik
1.80 - 2.59	Kurang baik
2.60 - 3.39	Cukup
3.40 - 4.19	Baik
4.20 - 5.00	Sangat baik

Sumber: Peneliti (2024)

Tabel diatas akan digunakan sebagai acuan untuk melakukan analisis deskriptif masing-masing variabel beserta indikator-indikator dalam pernyataan ini.

**E. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan *skill*, *knowledge*, dan *attitude* terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Setya Motor di Surabaya. Dalam rangka keperluan penelitian, pada bab sebelumnya telah di jelaskan bahwa penelitian melakukan pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang di bagikan kepada 28 responden. Dalam bab ini akan di jelaskan tentang hasil penelitian yang di lakukan dengan mengumpulkan jawaban dari responden dalam bentuk tabulasi dan kemudian melakukan analisis terhadap data yang telah di kumpulkan tersebut.

**Identitas Responden**

Identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 28 responden yang dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin dan usia.

**Tabel 2  
Responden Berdasarkan  
Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	15	53,6%
Perempuan	13	46,4%
Total	28	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa dalam penelitian ini respondennya sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang dengan persentase 53,6%. Selebihnya berjenis kelamin perempuan dengan

persentase sebesar 46,4%. Hal ini di karenakan pada perusahaan ini sangat mengutamakan karyawan berjenis kelamin laki-laki karena dalam pekerjaannya lebih banyak di lapangan sedangkan karyawan perempuan lebih banyak di dalam kantor.

**Tabel 3  
Responden Berdasarkan Tingkat  
Umur**

Umur	Frekuensi
< 25 tahun	7
25 - 30 tahun	6
31 - 40 tahun	9
> 40 tahun	6
Total	28

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa pada umumnya responden terbanyak terlihat pada rentang umur 31-40 tahun. Hal ini dikarenakan pada perusahaan ini membutuhkan karyawan yang tenaga/fisiknya masih kuat jika dipekerjakan di luar kantor/lapangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada PT. Honda Setya Motor Surabaya. banyak mempekerjakan karyawan dalam usia produktif.

**Analisis Deskriptif Variabel Skill, Knowledge, Attitude dan Kinerja Karyawan pada PT. Honda Setya Motor di Surabaya.**

Analisis Deskriptif Variabel bertujuan untuk melihat dan menjelaskan bagaimana tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan yang di berikan dalam bentuk kuisisioner yang di buat sesuai dengan indikator-indikator pada setiap variabel yang di gunakan. Dalam penelitian ini 1 variabel dependen yang di gunakan yaitu kinerja karyawan dan 3 variabel independen yaitu *skill*, *knowledge*, dan *attitude*.

**1. Skill**

Kemampuan (*skill*) adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreatifitas untuk melakukan, mengubah, atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan nilai dari hasil pekerjaan. Keterampilan harus dikembangkan dan dilatih terus menerus untuk menjadi ahli atau profesional dalam bidang tertentu. Ilmu yang meningkatkan pengetahuan melalui kegiatan dan pengalaman adalah keterampilan. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Skill yang di terapkan pada PT. Honda Setya Motor Surabaya maka di lakukan analisis berikut :

**Tabel 4**  
**Tabel Tanggapan Responden**  
**Mengenai Skill**

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	25	17.9%
2.	Setuju	22	88	78.6%
3.	Netral	0	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1	3.6%
Total		28	114	
Rata-rata			4.07	
Keterangan			Baik	

Sumber: Peneliti (2024)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel *skill* dengan indikator yang di ajukan dalam kuisisioner penelitian ini adalah keterampilan teknis. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 responden dengan persentase 17.9%. Jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 22 responden dengan persentase 78.6% dan Jumlah

responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 responden dengan persentase 3.6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responen "Setuju" terhadap keterampilan teknis yang diberikan perusahaan dengan rata-rata 4.07 yang tergolong "Baik".

Maka dari itu dapat di simpulkan bahwa keterampilan teknis yang di berikan PT. Honda Setya Motor Surabaya berpengaruh pada kinerja karyawan.

**2. Knowledge**

Menurut Finerty (1997), manajemen pengetahuan memiliki dua lapisan utama. Lapisan pertama mencakup proses-proses seperti pemanfaatan, penyimpanan, akuisisi, distribusi/berbagi, dan penciptaan pengetahuan. Lapisan kedua mencakup struktur, teknologi, pengukuran, desain organisasi, kepemimpinan, dan budaya. Kedua lapisan ini saling terintegrasi untuk membentuk keseluruhan ruang lingkup manajemen pengetahuan. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *knowledge* (pengetahuan) yang di terapkan pada PT. Honda Setya Motor Surabaya maka di lakukan analisis berikut :

**Tabel 5**  
**Tabel Tanggapan Responden**  
**Mengenai Knowledge**

N o.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	60	42.9%
2.	Setuju	14	56	50%
3.	Netral	1	3	3.6%
4.	Tidak Setuju	0	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1	3.6%
Total		28	120	
Rata-rata			4.44	

Keterangan		Sangat baik	
------------	--	-------------	--

Sumber: Peneliti (2024)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel *knowledge*. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 responden dengan persentas 42.9% Jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 14 responden dengan persentase 50%, jumlah responden yang menjawab netral berjumlah 1 responden dengan persentase 3.6% dan jumlah responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju berjumlah 1 responden dengan persentase 3.6% Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responen “Setuju” terhadap pengembangan *knowledge* yang diberikan perusahaan dengan rata-rata 4.44.yang tergolong “Sangat Baik”.

Maka dari itu dapat di simpulkan bahwa pengembangank *knowledge* yang di berikan PT. Honda Setya Motor Surabaya berpengaruh pada kinerja karyawan.

### 3. Attitude

Sikap/perilaku kerja, menurut Gitosudarmo dan Sudita (dalam Kandou, Y. L. (2016)), adalah persepsi seseorang tentang keteraturan perasaan dan pikirannya serta kecenderungannya untuk bertindak terhadap elemen lingkungannya. *Attitude* (sikap), menurut Hornby (dalam Hakim, 2010), adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran dan perilaku seseorang. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *attitude* (sikap) yang di terapkan pada PT. Honda Setya Motor

Surabaya maka di lakukan analisis berikut :

**Tabel 6**  
**Tabel Tanggapan Responden**  
**Mengenai Attitude**

N o.	Tangga pan	Frekue nsi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	60	42.9%
2.	Setuju	15	60	53.6%
3.	Netral	1	3	3.6%
4.	Tidak Setuju	0	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
Total		28	123	
Rata-rata			4.55	
Keterangan			Sangat baik	

Sumber: Peneliti (2024)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Attitude. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 responden dengan persentase 42.9%, Jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 15 responden dengan persentase 53.6% dan jumlah responden yang menjawab netral berjumlah 1 responden dengan persentase 3.6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responen “Setuju” terhadap pengembangan *attitude* yang diberikan perusahaan dengan rata-rata 4.55 yang tergolong “Sangat Baik”.

Maka dari itu dapat di simpulkan bahwa pengembangan *attitude* yang di berikan PT. Honda Setya Motor Surabaya berpengaruh pada kinerja karyawan.

### 4. Kinerja.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang

di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya di dasarkan atas kecapakan, pengalaman, kesanggupan serta waktu. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja yang di terapkan pada PT. Honda Setya Motor Surabaya maka di lakukan analisis berikut :

**Tabel 7**  
**Tabel Tanggapan Responden**  
**Mengenai Kinerja**

N o.	Tangga pan	Frekue nsi	Skor	Persent ase
1.	Sangat Setuju	10	50	35.7%
2.	Setuju	17	68	60.7%
3.	Netral	1	3	3.6%
4.	Tidak Setuju	0	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
Total		28	121	
Rata-rata			4.32	
Keterangan			Sang at baik	

Sumber: Peneliti (2024)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel kinerja. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 responden dengan persentase 35.7% Jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 17 responden dengan persentase 60.7% dan jumlah responden yang menjawab netral berjumlah 1 responden dengan persentase 3.6%. Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar tanggapan responen “Setuju” terhadap pengembangan kinerja yang diberikan

perusahaan dengan rata-rata 4.32 yang tergolong “Sangat Baik”.

Maka dari itu dapat di simpulkan bahwa pengembangan kinerja yang di berikan PT. Honda Setya Motor Surabaya berpengaruh pada kinerja karyawan.

## **F. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Setya Motor di Surabaya. Berikut adalah kesimpulan berdasarkan hasil penelitian:

1. Pengembangan *skill* : Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden (78.6%) setuju bahwa keterampilan teknis yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari 28 responden, 22 orang menjawab “setuju” dan 5 orang menjawab “sangat setuju” terhadap teknis keterampilan yang diberikan PT. Honda Setya Motor. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan teknis yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengembangan *knowledge* : Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden (92.9%) setuju bahwa pengembangan pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari 28 responden, 14 orang menjawab “setuju” dan 12 orang menjawab

“sangat setuju” terhadap pengembangan pengetahuan yang diberikan PT. Honda Setya Motor. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan, seminar, dan sumber daya yang tersedia sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengembangan *attitude* : Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden (96.4%) setuju bahwa pengembangan sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari 28 responden, 15 orang menjawab “setuju” dan 12 orang menjawab “sangat setuju” terhadap pengembangan sikap kerja yang diberikan PT. Honda Setya Motor. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja yang positif, seperti motivasi, kepercayaan diri, dan keinginan untuk belajar, sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa keterampilan, pengetahuan, dan sikap pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rata-rata tanggapan responden terhadap pengembangan keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja sangat baik. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Honda Setya Motor di Surabaya. Oleh karena itu, perusahaan harus terus meningkatkan program pengembangan keterampilan,

pengetahuan, dan sikap kerja untuk menjamin kinerja karyawan yang optimal.

### **Saran**

Berdasarkan pembahasan serta simpulan yang diambil oleh penulis dan juga penelitian ini diharapkan dapat menjangkau signifikansi akademis dan praktisi yang telah dirumuskan dalam bab pertama. Oleh karena itu, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam pengembangan *skill* peneliti menyarankan pada PT. Honda Setya Motor agar terus meningkatkan program pengembangan keterampilan teknis melalui pelatihan yang lebih intensif dan pengalaman kerja yang relevan. Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan keterampilan mereka, seperti keahlian membangun tim dan kreativitas.
2. Dalam pengembangan *knowledge*, PT. Honda Setya Motor harus meningkatkan infrastruktur dan sistem manajemen pengetahuan untuk memastikan bahwa pengetahuan dapat digunakan secara efektif. Perusahaan harus terus mengadakan pelatihan dan seminar untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.
3. Serta dalam pengembangan *attitude*, PT. Honda Setya Motor harus fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Perusahaan harus mengadakan program motivasi dan pengembangan sikap kerja yang positif untuk

- meningkatkan kinerja karyawan.
4. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat memilih responden dengan jumlah yang lebih besar. Karena jumlah subjek yang terbatas, maka kemampuan hasil penelitian ini untuk digeneralisasikan juga akan menjadi semakin sempit dan terbatas.
- Oleh karena itu, PT. Honda Setya Motor dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, memperbaiki produktivitas, dan meningkatkan daya saing dalam industri otomotif.
- ### DAFTAR PUSTAKA
- Aggarwal, S. (2024). Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations. *IIMB Management Review*.  
<https://doi.org/10.1016/j.iimb.2024.07.001>
- Arcynthia, M. L. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin. Universitas Hasanuddin.
- Haji, W. H., Madiistriyatno, H., Widayati, C. C., & Usman, M. (2021). The Influence Of Knowledge Management, Skill, And Attitude On Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(3), 569-579.  
<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i3>
- Hakim, A. R., & LATARUVA, E. (2011). Pengaruh Kepribadian, Sikap, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi (Studi Pada Organisasi Kreatif Di Kota Semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).  
<http://eprints.undip.ac.id/28073/>
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen personalia dan sumber daya manusia, edisi kedua. Yogyakarta: Bpfe, 200.
- Hasibuan. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Indonesia.
- Kadir, A., & Pane, R. A. H. (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai Bagian Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmuilmu Sosial*, 10(2), 205-209.  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/860978>
- Kandou, Y. L. (2016). Pengaruh knowledge management, skill dan attitude terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10623>
- Kosasih, N., & Budiani, S. (2007). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan: Studi kasus departemen front office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal manajemen perhotelan*, 3(2), 80-88.  
<https://jurnalperhotelan.petra.ac.id/index.php/hot/article/view/16753>
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal*

- Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 11(2), 173-182.  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1159895>
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M. R. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 10(2), 167-172.  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/860976>
- Le, C. M., Huynh, S. V., Luu, K., Ho, Q. N. N., Nguyen, V. T. L., & Tran-Chi, V. L. (2024). Exploring the Interplay between Job Stress, Work Performance, and Attitudes toward Professional Psychological Help among Employees. *International Journal of Mental Health Promotion*, 26(7).  
<https://doi.org/10.32604/ijmhp.2024.050961>
- Nawawi, Ismail . 2015. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ritonga, A. H. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan.  
<https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/20965>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi (Organizational behavior). Jakarta: salemba empat, 30-36.
- Sari, N., Arifin, R., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Attitude Dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan VarnaCulture Hotel Surabaya). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(09).  
<https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6247>
- Sarumaha, W. Y., Dewi, R., & Batubara, B. M. (2017). Peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan. *Perspektif*, 6(1), 25-36.  
<http://ojs.uma.ac.id/index.php/perspektif>
- Siregar, A. B. (2016). Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015 (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).  
<https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/535>
- Syafri, W. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik.
- Wahyudi, B. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta.
- Widayati, C. C., Anah, S., & Usman, M. (2022). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Sun Life Syariah Di Jakarta). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 128-138.  
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Wijaya, T., & Indratno, D. L. (2014). PENGARUH KUALITAS MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PELAYANAN RSUD WIROSABAN. *Jurnal Optimal*, 11(1), 14-14.  
<https://jurnal.stieieu.ac.id/index.php/opt/article/view/7>
- Winardi. 2004. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yusup, Y. (2019). Pengaruh skill dan knowledge terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan

Kabupaten Kampar. Jurnal Riset Manajemen Indonesia, 1(1), 6-12.

Syah, G. S. (2022). Pengaruh Insentif Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran Pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

<https://repository.uir.ac.id/12709>

/