

---

## Effect of skills and work commitment on employee performance at PT. Kamar Tunggal Agrindo Kamar District

Muhammad Rizki Annur<sup>1</sup>, Librina Tria Putri<sup>2</sup>, Mustafa Kamal<sup>3</sup>, Muhammad Yusril<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>STIE Bangkinang

<sup>1</sup>[mrizkiannur@gmail.com](mailto:mrizkiannur@gmail.com), <sup>2</sup>[librinatputri@gmail.com](mailto:librinatputri@gmail.com), <sup>3</sup>[kamalmustafaa@gmail.com](mailto:kamalmustafaa@gmail.com), <sup>4</sup>[yusrilmuhammad@gmail.com](mailto:yusrilmuhammad@gmail.com)

---

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 16 Maret 2022

Disetujui 1 April 2022

Diterbitkan 30 April 2022

---

#### Kata kunci:

Keterampilan; Komitmen;  
Kerja; Kinerja; Karyawan.

---

#### Keywords:

Skills; Commitment; Work;  
Performance; Employee.

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PKS pada PT. Kamar Tunggal Agrindo Kabupaten Kamar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PKS pada PT. Kamar Tunggal Agrindo dengan menggunakan teknik slovin dengan menentukan sampel menjadi 57 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan file penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa keterampilan dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKS PT. Kamar Tunggal Agrindo dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menggunakan uji parsial bahwa komitmen kerja lebih memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ada hubungan yang kuat antara variabel keterampilan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Kamar Tunggal Agrindo.

---

### ABSTRACT

*This research aims to determine the effect of skills and work commitment on the performance of PKS employees at PT. Kamar Tunggal Agrindo, Kamar Regency. The population in this study were all PKS employees at PT. Kamar Tunggal Agrindo by using the slovin technique by determining the sample to be 57 employees. Data collection techniques used are questionnaires and research files. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with a significant level ( $\alpha$ ) of 0.05. The results of this study conclude that skills and work commitment affect the performance of PKS PT. Kamar Tunggal Agrindo with a significant value less than 0.05. The results of the study using a partial test that work commitment has more influence on employee performance. There is a strong relationship between the variables of skills and work commitment to employee performance at PKS PT. Kamar Tunggal Agrindo.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).)

---

## PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu alternatif bagi masyarakat dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan standar kemampuan masyarakat itu sendiri. Perkebunan kelapa sawit juga terbukti dapat bertahan dalam kondisi kritis ekonomi di Indonesia dengan sistem kapitalis dan sistem sosialis. Kelapa sawit merupakan tanaman yang menjadi bahan baku dalam *industry* penghasil minyak masak, minyak *industry* maupun bahan bakar. Untuk melakukan pengolahan pada kelapa sawit maka perusahaan berusaha untuk meningkatkan produksinya dengan melakukan penyusunan suatu sistem produksi yang baru secara efisien dan efektif.

Kabupaten Kamar merupakan salah satu daerah yang memiliki perkebunan kelapa sawit yang cukup luas di Provinsi Riau yang mencapai area perkebunan seluas 326.348 Ha ditahun 2008. Perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang ada di Kabupaten Kamar salah satunya adalah PT. Kamar Tunggal Agrindo yang berada di Kecamatan Tapung Hilir. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang mengelola hasil kelapa sawit dengan pengelolaan yang menggunakan tenaga sumber daya manusia dengan memberikan pelaksanaan pengelolaan secara teknologi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting didalam perusahaan dengan memfokuskan potensi yang dimiliki dalam mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. Tujuan dari perusahaan akan hasil kerja yang tinggi dengan memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan melalui sebuah proses yang menunjukkan hasil bukti yang konkrit dan dapat diukur.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam pendukung hasil kerja. Oleh karena itu perusahaan harus menyadari pentingnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja. Berikut ini jumlah dan tingkat pendidikan karyawan pada PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo dari tahun 2016 s.d. 2020.

**Tabel 1 Jumlah dan Tingkat Pendidikan Karyawan PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo Tahun 2016 s.d. 2020**

No.	Tahun	Tingkat Pendidikan			Total Seluruh Karyawan
		S2	S1	SMA	
1.	2016	2	4	72	<b>78</b>
2.	2017	2	4	63	<b>69</b>
3.	2018	2	3	68	<b>73</b>
4.	2019	1	3	62	<b>66</b>
5.	2020	1	3	60	<b>64</b>

Sumber: PT. Kampar Tunggal Agrindo, 2021

Pada Tabel 1 dapat dilihat bagaimana tingkat pendidikan yang dimiliki setiap karyawan yang ada di PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo yang pada tahun 2020 hanya memiliki 64 orang karyawan. Dari tabel tersebut terlihat bahwa secara total jumlah karyawan dari tahun ke tahunnya mengalami fluktuasi penurunan dan peningkatan jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan terbanyak pada perusahaan yaitu SMA/ Sederajat.

Fenomena kinerja yang terjadi pada PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo terlihat dengan adanya karyawan yang keluar masuk dalam perusahaan, hal ini dikarenakan adanya karyawan yang sudah memasuki usia pensiun ataupun pindah ke kantor pusat dengan jabatan yang lebih tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diawali dengan keterampilan yang dimiliki karyawan pada perusahaan. keterampilan yang merupakan kecakapan atau kepribadian yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja.

PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo memberikan suatu kebijakan dalam melakukan pembinaan kepada karyawan dengan memberikan pelatihan agar dapat memberikan penilaian terhadap keterampilan yang dimiliki karyawan. Para karyawan yang mengikuti pelatihan secara terencana dapat mengembangkan dirinya. Berdasarkan perolehan data yang diberikan oleh perusahaan, peneliti juga memperoleh data pelatihan yang diikuti oleh karyawan PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo selama 3 tahun terakhir ini.

**Tabel 2 Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan pada PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo pada Tahun 2018 s.d. 2020**

Pelatihan dan Pengembangan Tahun 2018 s.d. 2020			
Tahun	Tanggal	Jenis Pelatihan dan Pengembangan	Jumlah Peserta
2018	24 Februari	Pelatihan identifikasi sumber bahaya dilokasi kerja	8 orang
	15 Juni	Pelatihan breafing pengamanan	12 orang
	21 Juni	Pelatihan sosialisasi SMK3 terhadap kontraktor	22 orang
	30 Oktober	Pelatihan tim tanggap darurat	19 orang
2019	22 Januari	Pelatihan sosialisasi SMK3	7 orang
	12 Februari	Pelatihan identifikasi sumber bahaya dilokasi kerja	12 orang
	16 Juli	Pelatihan penanganan tumpahan B3 (bahan bahaya beracun)	11 orang
2020	19 November	Pelatihan tim tanggap darurat	19 orang
	2 Maret	Penyelesaian ketentuan perusahaan bagi pelajar praktek SMK dan sosialisasi K3	6 orang
	18 Maret	Pelatihan identifikasi sumber bahaya di lokasi pabrik	10 orang
	24 Juli	Pelatihan P3K	17 orang
	5 Oktober	Pelatihan penanggulangan huru hara	24 orang

Sumber: PT. Kampar Tunggal Agrindo, 2021

Dari Tabel 2 dapat dilihat bagaimana rincian pelatihan yang diikuti oleh beberapa karyawan yang ada di PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo, pelatihan yang diikuti oleh karyawan merupakan salah satu program yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam meningkatkan keterampilan setiap karyawan. Dengan adanya pelatihan perusahaan dapat melihat peningkatan keterampilan karyawan dengan membuat pola pikir karyawan lebih semangat dalam bekerja.

Perusahaan lebih memperhatikan mengenai keterampilan yang dimiliki karyawan agar tidak terjadi kesalahan dalam mencapai target perusahaan. Keterampilan akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan dalam menghasilkan produksi dalam perusahaan seperti yang dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3 Target dan Realisasi Pencapaian Produksi PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo Tahun 2018 s.d. 2020**

Tahun	Target TBS diterima	Realisasi	Persentase
2018	285.144.000 kg	279.902.272 kg	98,1%
2019	312.220.000 kg	301.131.770 kg	96,4%
2020	302.342.000 kg	295.496.620 kg	97,9%

Sumber: PT. Kampar Tunggal Agrindo, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bagaimana pencapaian target TBS yang diterima dan realisasi target yang dimulai pada tahun 2018 s.d. 2020. Pada masing-masing tahun pencapaian target pada tahun 2019 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dengan perbandingan pencapaian perusahaan menurun sebanyak 1,7% dari persentase pencapaian realisasi pada tahun 2018 sebanyak 98,1% menjadi menurun pada tahun 2019 sebanyak 96,4%.

Keterampilan sebagai kemampuan yang harus dimiliki setiap karyawan dalam pekerjaan, hal ini mengartikan bahwa keterampilan merupakan kombinasi dari pengetahuan dan perilaku dalam meningkatkan kinerja. Selain keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan komitmen kerja pada setiap karyawan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen kerja yang

dimiliki seseorang akan meningkatkan kinerja yang secara signifikan ke arah positif dalam memajukan perusahaan.

Karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi umumnya mempunyai catatan kehadiran dan kinerja yang baik dengan menunjukkan keinginan atau kesetiaan pada kebijakan perusahaan. Dengan demikian hal seperti ini dapat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kepercayaan perusahaan terhadap karyawan. Komitmen kerja penting dalam membantu terciptanya hasil kerja yang baik dalam perusahaan (Ardina et al., 2022). Berikut ini hasil dari *persentase* tingkat kehadiran karyawan PKS PT. Kamar Tunggal Agrindo dari tahun 2018 s.d. 2020.

**Tabel 4 Tingkat Kedisiplinan Karyawan PKS PT. Kamar Tunggal Agrindo Tahun 2018 s.d. 2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja /Tahun	Jumlah absen						
			Alpa	%	Sakit	%	Izin	%	Jumlah %
2018	73	336	6	1,7	4	1,2	4	1,2	4,1
2019	66	336	5	1,5	4	1,2	5	1,5	4,2
2020	64	336	8	2,3	6	1,7	5	1,5	5,5

Sumber: PT. Kamar Tunggal Agrindo, 2021

Dalam Tabel 4 terlihat jelas siklus absensi dari seluruh karyawan yang bekerja pada PKS PT. Kamar Tunggal Agrindo dengan menggunakan alasan sakit dalam pengisian data absensi karyawan. Untuk komitmen kerja yang diberikan karyawan dalam bekerja pada perusahaan seharusnya lebih memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih dapat bersosialisasi satu sama lainnya dengan tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan dalam perjanjian kerja sama antara perusahaan dan karyawan.

Kinerja karyawan yang merupakan bukan hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukan promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengembangkan suatu rencana dalam meningkatkan tujuan perusahaan. Menurut Saur (2014) kinerja merupakan ruang lingkup kecil atau besar dengan setiap orang didalamnya memiliki pemikiran yang positif maupun non positif dengan tujuan yang tinggi dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Sedangkan menurut Efrinawati et al., (2022) kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja dari seorang individu atau kelompok di dalam *industry* untuk mencapai tujuan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang sesuai moral dan tidak melanggar hukum yang ada pada perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan dengan beberapa cara seperti perbaikan prestasi, penyesuaian kompensasi dan keputusan pencapaian promosi.

Menurut Robbins & Coulter (2017) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu pada pengukuran periode waktu yang ditentukan berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan secara bersama sebelumnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Keterampilan merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dengan efektifitas kinerja yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan dengan kriteria yang dijasikan acuan secara efektif atau berkinerja ditempat kerja. Menurut Moehariono (2014) keterampilan yang dimiliki sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya dengan memiliki hubungan kasual atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Keterampilan juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dengan memiliki kebutuhan oleh setiap orang dengan memiliki pemikiran mampu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Keterampilan juga merupakan seperangkat pengetahuan dan sikap yang harus dimiliki dan diwujudkan oleh seseorang dalam melakukan tugas secara profesional tanpa meninggalkan aspek kemampuan bersosialisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Wibowo (2016) keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau tugas harus dilandasi dari keterampilan dan pengetahuan yang didukung dengan sikap kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi keterampilan setiap orang dalam melaksanakan

pekerjaannya yaitu dilihat dari keyakinan dan nilai-nilai terhadap orang lain, pengalaman, karakteristik diri dalam berkepribadian, kemampuan intelektual pada pemikiran kognitif dan isu emosional dalam membatasi penguasaan dengan keterampilan yang dimiliki.

Komitmen kerja merupakan suatu keadaan seseorang yang memihak pada organisasi dengan tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi ataupun perusahaan. Menurut Yusup (2019) komitmen kerja memiliki dua komponen penting yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku terhadap suatu permasalahan. Sedangkan menurut Yasmawati et al., (2022) komitmen kerja merupakan sebuah karakteristik personal yang diandalkan dan dapat dipercaya. Arman et al., (2022) menyebutkan komitmen kerja terhadap perusahaan dipengaruhi oleh dua hal yaitu *personal predisposition* dan *corporate intervention*. Dalam hal ini komitmen kerja juga dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, masa kerja, motif berprestasi dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan komitmen kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo Kabupaten Kampar.

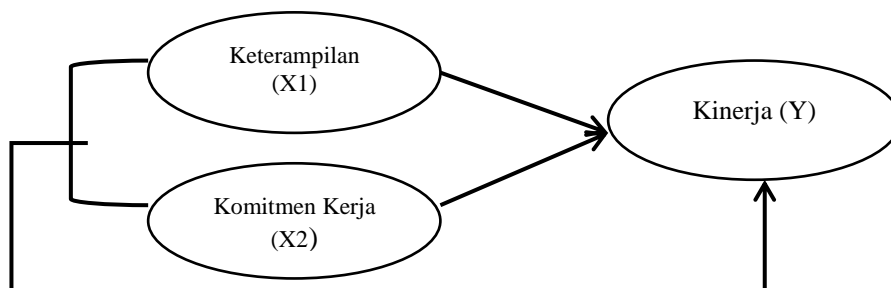
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilakukan di PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo Kabupaten Kampar yang dilakukan selama 2 bulan terhitung dari bulan September sampai dengan Oktober 2021 dengan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang didapat dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan beberapa pilihan jawaban para responden, selain itu data yang digunakan yaitu data sekunder dengan pengumpulan data-data yang tersedia oleh perusahaan (Muhammad Darwin, 2021).

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan metode observasi secara langsung pada perusahaan, kuesioner yang langsung diberikan kepada beberapa karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini, file research dengan data data yang berkaitan pada perusahaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada perusahaan, namun yang menjadi sampel hanya 57 karyawan dengan menggunakan rumus slovin pada penelitian ini.

Analisa data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisa regresi linear berganda (Sugiyono, 2017) dengan persamaan  $Y$  (kinerja),  $\alpha$  (konstanta)  $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  (koefisien regresi)  $X_1$  (keterampilan) dan  $X_2$  (komitmen kerja)  $\varepsilon$  (*error terms*). Dengan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dan pengujian hipotesis secara parsial (uji t).

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel bebas yaitu keterampilan dan komitmen kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja, variabel ini dapat digambarkan dengan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari permasalahan yang ada pada penelitian dengan demikian hipotesis pada penelitian ini adalah diduga bahwa keterampilan dan komitmen kerja memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo Kabupaten Kampar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah keseluruhan kuesioner diuji dan dinyatakan *valid reable*, normal dan tidak ada penyimpangan asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji regresi linier berganda dengan hasil pengujian menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada output tabel 5.

**Tabel 5 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-11.740	4.273		-4.07	.685
	Keterampilan (X <sub>1</sub> )	-.018	.033	-.030	-.541	.590
	Komitemen Kerja (X <sub>2</sub> )	1.022	.063	.900	16.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dilihat dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = -11.740 + -0,018 (X_1) + 1,022 (X_2)$$

Dimana diketahui nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -11.740 dengan angka bertanda negatif yang memberikan asumsi jika keterampilan tidak ada ( $X_1=0$ ) dan komitmen kerja tidak ada ( $X_2=0$ ) maka koefisien regresi pada kinerja tetap pada satuan -11.740. koefisien pada variabel keterampilan ( $X_1$ ) adalah sebesar -0,018 yang bertanda negatif dengan memberikan asumsi keterampilan ( $X_1$ ) dengan terikat 1% sementara komitmen kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 0,018% dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 1,022 angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan komitmen kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1% sementara keterampilan konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 1,022%, dan begitu juga sebaliknya.

#### Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis dalam penelitian ini diduga keterampilan dan komitmen kerja memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo. Untuk menguji hipotesis menggunakan uji F dan hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2107.675	2	1053.838	133.280	.000 <sup>b</sup>
	Residual	482.325	61	7.907		
	Total	2590.000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Keterampilan

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada Tabel 6 dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan variabel keterampilan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu,  $0,000 < 0,005$ .

#### Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sulistiowati & Astuti (2017) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu keterampilan dan komitmen kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja dengan taraf nilai  $\alpha$  sebesar 5% (0,05).

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

No.	Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
1	Keterampilan (X <sub>1</sub> )	-,541	0,590	Tidak Signifikan
2	Komitmen Kerja (X <sub>2</sub> )	16,285	0,000	Signifikan

Sumber: Data Olahan 2021

Pada Tabel 7 diketahui nilai signifikan variabel keterampilan ( $X_1$ ) sebesar  $0,541$  hasil ini memberikan arti bahwa benar tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan, hal ini diterima pada tingkat keyakinan 95%, karena nilai signifikan variabel keterampilan lebih besar dari nilai alpha yaitu  $0,590 \geq 0,05$ . sedangkan nilai signifikan variabel komitmen kerja ( $X_2$ )  $0,000$  hasil ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikan variabel komitmen kerja lebih redah dari alpha, yaitu  $0,000 \leq 0,05$ . Selanjutnya dari hasil pengolahan data pada tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel komitmen kerja karena variabel tersebut memiliki koefisien regresi lebih besar.

### Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara tiga variabel penelitian sedangkan koefisiensi determinasi ( $r^2$ ) dilakukan untuk melihat besar kecilnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Amos, 2014). Hasil olahan data koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisiensi determinasi ( $r^2$ ) dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut.

**Tabel 8 Koefisiensi Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Change Statistics			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	df1	df2	Sig. F Change
1	.902 <sup>a</sup>	.814	.808	12.812	2	61	.000

a. Predictors: (Constant), komitmen kerja, keterampilan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada Tabel 8 dapat dilihat koefisien (R) diperoleh sebesar  $0,902$  hal ini memberikan arti bahwa antara variabel keterampilan dan komitmen kerja keeratan hubungannya adalah sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kontribusi variabel keterampilan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dapat digunakan koefisiensi determinasi (*Adjusted R Square*). Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisiensi sebesar  $0,814$  hal ini memberikan arti bahwa variasi kinerja karyawan sebesar  $81,4\%$  ditentukan oleh variabel keterampilan dan komitmen kerja sedangkan sisanya sebesar  $18,6\%$  lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Keterampilan dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Kegiatan yang dilakukan dengan praktek sebagai implikasi dari aktifitas dan kapasitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan pengembangan diri dari hasil percobaan dan pengalaman setiap karyawan. Menurut Wahyudi et al., (2022) Keterampilan yang ditunjukkan dengan penguasaan karyawan dapat menggambarkan tingkat hasil kinerja. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan. Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik (Norawati & Fahraini, 2022).

Komitmen kerja antara individu dengan organisasi kerja sebagai balasan atau gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi yang bersangkutan. Wujud orientasi sikap berupa kemampuan identifikasai kondisi organisasi, kemauan terlibat aktif, dimilikinya rasa kesetiaan dan kepemilikan terhadap perusahaan. Komitmen kerja sebagai suatu kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang disebabkan oleh adanya kekhawatiran akan kehilangan taruhan bila ia tidak meneruskan aktivitas tersebut. Aktivitas yang dimaksud adalah untuk tetap menjadi anggota organisasi, sedangkan taruhan komitmen yang ditabung yang menjadi tidak berguna bila meninggalkan perusahaan. Umar & Norawati (2022) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uji yang dilakukan secara simultan, variabel keterampilan dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PKS pada PT. Kampar Tunggal Agrindo Kabupaten Kampar. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan secara parsial variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PKS pada PT. Kampar Agrindo Tunggal Kabupaten Kampar. Keeratatan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat kuat dengan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 81,4%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amos, N. (2014). *Metode penelitian dan statistik*. Remaja Rosdakarya.
- Ardina, Supardi, Yusup, & Sudirman. (2022). The impact of training and work motivation on the employee performance: Evidence on Kampar Regency Inspectorate. *ECo-Buss*, 4(3), 594–605.
- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis motivasi, kompensasi dan kompetensi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 16(2), 880–889.
- Efrinawati, E., Yusup, Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681–2696.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Darwin, M. R. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Norawati, S., & Fahraini, M. (2022). *Determinan komitmen dan kinerja karyawan pada Badan Usaha Milik Daerah (BMUD)*. Adab.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management 13E*. Pearson India Noida.
- Saur, T. (2014). *Penelitian tindakan kelas sebagai pengembangan profesi pendidik dan keilmuan*. Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiowati, W., & Astuti, C. C. (2017). *Statistika dasar*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 835–853.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Yusmawati, Y., Norawati, S., & Basem, Z. (2022). Analisis dampak kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi terhadap kinerja studi empiris pada SMPN 1 Bangkinang Kota. *ECo-Buss*, 4(3), 606–621.
- Yusup, Y. (2019). Pengaruh skill dan knowledge terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 1(1), 6–12.