

**THE INFLUENCE OF SKILLS, KNOWLEDGE AND HUMAN CAPABILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF  
PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA  
(Case Study at Alfamart in Kedungmundu Village, Tembalang District, Semarang City)**

Muhammad Nuruddin Setyawan<sup>1)</sup> Adji Seputro, SE,MM<sup>2)</sup> Drs. R. Djati Prijono, M.Si<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2),3)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

**ABSTRAK**

Riset ini bermaksud buat mengenali akibat keahlian, wawasan, serta keahlian sdm kepada pegawai PT Pangkal Alfaria Trijaya( Riset Permasalahan Pada Alfamart Di Kelurahan Kedungmundu, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang). Populasi dalam riset ini merupakan Pegawai Alfamart di Kelurahan Kedungmundu, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang akhir tahun 2022 sebesar 100 pegawai. Dalam perihal ini memutuskan dengan akurasi 10%. Jadi ilustrasi dalam riset ini antara lain: 50 pegawai. Output SPSS membuktikan Elastis keahlian dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 40,7%= 0,407( positif) dengan angka signifikansi 0,001< 0,05, hingga H1 diperoleh. Elastis wawasan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 20,2%= 0,202( positif) dengan angka signifikansi 0,021< 0,05, hingga H2 diperoleh. Elastis keahlian SDM dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 27,4%= 0,274( positif) dengan angka signifikansi 0,016< 0,05, hingga H3 diperoleh. Elastis keahlian, wawasan serta keahlian SDM dengan cara simultan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan dengan sebab angka F jumlah 24,665, F bagan 3, 20 serta angka signifikansi( Sig.) 0,000< 0,05 serta berbekas positif, hingga H4 diperoleh. Keahlian, wawasan serta keahlian SDM jadi aspek berarti dalam industri buat tingkatan kemampuan pegawai.

**Kata Kunci : Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, SDM, Alfamart**

**ABSTRACT**

*This take a look at targets to decide the effect of skills, information, and HR skills on employees of PT Sumber Alfaria Trijaya (Case Study on Alfamart in Kedungmundu Village, Tembalang District, Semarang City). The populace in this examine is Alfamart personnel in Kedungmundu Village, Tembalang District, Semarang City at the cease of 2022 with a complete of one hundred personnel. In this situation, decide with a precision of 10%. So the pattern in this take a look at consist of: 50 personnel. The SPSS output indicates that the talent variable partially has a fantastic and considerable effect on employee performance. This is evidenced through the cost of the regression coefficient fee of 40,7% = zero.407 (effective) with a importance value of 0.001 < zero.05, then H1 is common. The know-how variable partially has a nice and extensive effect on employee overall performance. This is evidenced by using the price of the regression coefficient is 20,2% = zero.202 (positive) with a significance cost of zero.021 < 0.05, then H2 is conventional. The HR functionality variable in part has a superb and full-size effect on employee overall performance. This is evidenced through the value of the regression coefficient is 27, four% = zero.274 (wonderful) with a importance cost of zero.016 < 0.05, then H3 is accepted. Skills, knowledge and HR capabilities simultaneously affect employee performance. This is evidenced by the fact that the calculated F value is 24.665 > F table three.20 and the importance price (Sig.) is 0.000 < 0.05 and is high-quality, then H4 is normal. Abilities, knowledge and abilities HR end up an crucial thing within the agency to improve worker performance.*

**Keywords: Skills, Knowledge, Abilities, HR, Alfamart**



## PENDAHULUAN

Dalam upaya buat perkembangan ekonomi warga, alfamart mempunyai partisipasi yang besar khususnya di negara- negeri bertumbuh. Akibat yang mempengaruhi positif bisa menggerakkan cakra perekonomian bangsa serta kurangi jumlah pengangguran. Alfamart ialah salah satu kemampuan ekspansi kegiatan buat memuat permasalahan pengangguran serta kekurangan. Perihal itu bisa diamati dari tingginya daya kegiatan yang terserap dari zona alfamart, alhasil melingkupi seluruh faktor yang terdapat salah satunya merupakan orang ataupun perorangan. Kemampuan orang ialah pencapain ataupun efektifitas yang dipengaruhi oleh tujuan profesi, konsep profesi, serta manajemen profesi dan karakter. Pelampiasan pangkal energi orang dengan, keahlian, wawasan serta keahlian pula terus menjadi diperlukan. Wawasan memantulkan keahlian kognitif seseorang berbentuk keahlian buat memahami, menguasai, mengetahui serta mendalami sesuatu profesi.

Dalam maksud lain, buat tingkatkan kemampuan pegawai ataupun karyawan hingga salah satu aspek cagak merupakan tingkatan keahlian karyawan ataupun pegawai itu sendiri( Gordon, 1994). Dan 2 pandangan evaluasi kemampuan masuk ke dalam keahlian ikatan dampingi orang ialah komunikasi serta kerjasama. Keahlian selaku kapasitas yang diperlukan buat melakukan sesuatu susunan kewajiban yang bertumbuh dari hasil penataran pembibitan serta pengalaman. Wawasan ialah sesuatu ilmu ataupun uraian seorang yang diterima sehabis seorang itu melaksanakan sesuatu penataran ataupun penataran pembibitan dalam aspek khusus.

Keahlian pangkal energi orang dipunyai oleh tiap dalam bentuk sikap yang berbeda- beda. Keahlian, tidak hanya memastikan sikap serta kemampuan seorang pula memastikan apakah orang itu sudah melaksanakan profesi dengan bagus bersumber pada standar patokan yang ditetapkan. Keahlian pangkal energi orang berhubungan dengan tingkatan keahlian serta wawasan yang dipunyai tiap- tiap orang, dibutuhkan pengerjaan keahlian pangkal energi orang yang lebih ahli supaya pegawai sanggup melakukan kewajiban pekerjaannya dengan cara maksimum. Mempunyai keahlian, wawasan serta keahlian pegawai yang bagus hendak mendukung pegawai buat tingkatkan kinerjanya. Keahlian, wawasan serta keahlian pegawai ialah perihal yang amat berfungsi berarti dalam mensupport buat terciptanya kemampuan pegawai.

Keahlian, wawasan serta keahlian ialah pandangan yang amat berarti dalam sesuatu industri sebab keahlian, wawasan serta keahlian ialah modal penting dalam perusahaan buat mencapai keberhasilan serta kesuksesan, karena pegawai yang diharapkan merupakan pegawai yang bermutu buat menggapai kemampuan yang maksimal dengan pastinya beracuan pada situasi keahlian, wawasan

serta keahlian yang dipunyai.

Dan tidak hanya jumlah alfamart yang senantiasa bertambah tiap tahunnya, perihal yang butuh diperhatikan merupakan jumlah daya kegiatan yang terserap oleh perkembangan bagian alfamart di Indonesia. Alfamart jadi pijakan bawah pembangunan perekonomian di Indonesia. Alfamart pula mempunyai kedudukan berarti dalam kurangi pengangguran, semacam ilustrasi pada tahun 2018 alfamart bisa apresiasi dari kementerian. Dalam sambutannya menteri kordinator aspek pembangunan orang serta kultur Indonesia, Muhadjir berkata kalau jumlah permohonan pabrik angkatan kegiatan menggapai 2, 6 juta per tahun, tetapi 50% antara lain ataupun 1, 4 juta alumnus Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) jadi pengangguran. Sampai 2018 terdapat 209 Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) yang bertugas serupa serta sudah mempraktikkan kurikulum ritel modern serta alfamart clasdan hendak lalu menaikkan Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) lain buat turut bertugas serupa. Oleh sebab itu sepatutnya kehadiran alfamart lebih di cermati oleh penguasa serta warga supaya sanggup berkontribusi lebih maksimum kepada kenaikan serta keselamatan warga.

Kemajuan minimarket di Indonesia mengharuskan para owner alfamart buat bertahan serta sedia dalam kompetisi dengan industri minimarket yang lain. Perihal ini melajukan para pelakon owner alfamart supaya menghasilkan upaya- upaya yang terkini serta berlainan, pastinya dengan kemampuan pegawai yang bagus. Terbentuknya kemampuan pegawai yang kurang bagus dipengaruhi oleh banyak aspek dalam ataupun eksternal. Kecamatan Tembalang ialah salah satu area yang mempunyai sentra alfamart paling banyak di Kota Semarang. Hingga dikala ini jumlah minimarket yang terdapat di Kecamatan tembalang sebesar 26 kedai. Untuk owner alfamart di Kecamatan Tembalang, kenaikan kualitas serta keseluruhan benda jual amat berarti dalam melindungi kepatuhan pelanggan kepada benda jual yang terdapat di gerai. Kualitas ialah kesesuaian produk kepada keinginan ataupun ekspetasi dari pelanggan, alhasil kualitas kerap kali disamakan dengan kepuasan pelanggan. Bila kualitas senantiasa terpelihara, hingga kebahagiaan pelanggan kepada produk yang di beli pula hendak senantiasa terpelihara. Perihal itu diharapkan jadi kelebihan bersaing alfamart di Kecamatan Tembalang buat bersaing dengan golongan retail yang lain. Tetapi dampak sangat fokus terhadap perihal itu menimbulkan owner alfamart kurang mencermati sedi- segi yang lain alhasil benda jual tidak normal.

Riset ini difokuskan pada bidang usaha retail alfamart di Kelurahan Kedungmundu, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang dengan alibi yang awal ialah bidang usaha minimarket yang padat masyarakat di area Kelurahan Kedungmundu, Kecamatan Tembalang. Alfamart mempunyai 16. 942 kedai waralaba di Indonesia pada 2021. Jumlah itu naik 6, 85% dibanding pada tahun lebih dahulu yang



sebesar 15.434 kedai (dataindonesia.id, 2022). Bukan cuma di Indonesia saja tahun 2018 500 kedai bekerja di Filipina sampai tahun 2021 menjadi 1200+ kedai yang bekerja di Filipina (alfamart, 2022). Kedua, asal usul alfamart diawali pada tahun 1989 oleh Djoko Susanto serta membuka upaya di aspek perdagangan serta penyaluran. Pada tahun 1999, Perseroan menajal ke zona minimarket. Alfamart sediakan beberapa barang keinginan utama dengan harga yang terjangkau (alfamart, 2022). Ketiga, bidang usaha alfamart ialah bidang usaha retail yang mempunyai kompetisi kencang di Kota Semarang dikala ini khususnya di Kecamatan Tembalang sebab banyaknya kedai, biayanya terjangkau serta dapat diantar langsung dengan metode membeli online.

Kedai alfamart yang diawasi terletak di selama jalur Sendangguwo sampai jalur Fatmawati, Semarang. Kecamatan Tembalang ialah wilayah bertumbuh yang disiapkan jadi kota terkini mandiri berplatform ekonomi serta marak dipenuhi masyarakat. Tidak hanya itu, lokasinya pula bersebelahan dengan Universitas Unimus, SD Negara Kedungmundu, Puskesmas, RSUD Wongsonegoro, Pasar Meteseh serta Sendangmulyo dan banyak tempat yang lain. Kecamatan Tembalang mempunyai kepadatan masyarakat menggapai 178.830 orang bagus pendatang ataupun masyarakat asli, Kecamatan Tembalang mendiami nomer 2 padat masyarakat sehabis Kec. Pedurungan dibandingkan Kecamatan yang lain (dukcapil.semarang, 2022).

Terdapatnya upaya-upaya kenaikan kemampuan pegawai menimbulkan sebagian aspek yang diprediksi bisa mempengaruhinya, antara lain merupakan keahlian, pengalaman serta keahlian SDM. Sudaresti (2014) melaporkan kalau keahlian (keterampilan) merupakan aktivitas yang membutuhkan praktek ataupun bisa dimaksud selaku keterkaitan dari kegiatan. Dengan mempunyai keahlian yang bisa dipakai dalam perkerjanya hingga merkapun hendak sedia bertugas sebab sudah mempunyai keahlian bila profesi yang dipunyai membidik pada kemampuan pegawai yang bagus hingga hendak membidik pada balasan yang cocok.

Kebanyakan SDM yang bertugas di alfamart Kecamatan Tembalang belum sanggup melakukan kewajiban mereka begitu juga yang sudah diserahkan. Pegawai yang telah profesional ataupun yang pengalamannya sedang belum banyak kurang berusaha buat tingkatkan wawasan serta keterampilannya. Rapat-rapat yang diselenggarakan buat pengasuh ataupun untuk pegawai kerap tidak dihadiri. Pegawai alfamart mayoritas sedang dewasa belia yang tidak banyak mempunyai bayaran kehidupan alhasil atensi kepada naik kedudukan kurang disukai.

Aspek berarti dalam kesuksesan kemampuan pegawai sesuatu kedai merupakan keahlian daya kegiatan yang ahli mempunyai antusias kegiatan besar, alhasil bisa diharapkan sesuatu hasil kegiatan melegakan (Faustino Cardosa Gomes, 2001). Tidak seluruh SDM mempunyai keahlian serta keahlian kegiatan cocok dengan impian industri. Seseorang daya kegiatan yang berdaya serta berketrampilan

cocok dengan impian industri, kadang-kadang tidak mempunyai antusias kegiatan yang besar alhasil kemampuan pegawai dari daya kegiatan itu tidak cocok dengan impian industri.

## TELAAH PUSTAKA

### Pengertian Alfamart

Alfamart merupakan suatu brand minimarket fasilitator keinginan hidup tiap hari yang dipunyai PT. Pangkal Alfaria Trijaya Tbk. Alfamart mengenggam andil berarti dalam perkembangan ekonomi serta absorpsi daya kegiatan di Indonesia. Perihal itu bisa diamati dari peran serta guna berarti yang dengan cara bersama-sama dengan tubuh upaya kepunyaan negeri ataupun swasta dalam melaksanakan bermacam upaya untuk tercapainya keselamatan untuk warga. Guna Alfamart merupakan minimarket yang tidak cuma sediakan produk keinginan utama, namun pula berupaya penuhi keinginan pelanggan lewat bermacam sarana pembayaran semacam gugatan listrik, air telepon, Televisi kabel, pajak, angsuran alat transportasi, pembelian karcis KA, sampai pembayaran booking karcis pesawat.

Alfamart di Indonesia diharapkan bisa mensupport kenaikan energi saing bangsa, perkembangan ekonomi, penurunan kekurangan, serta kenaikan standar hidup masyarakat Indonesia, oleh sebab itu Alfamart wajib bersaing serta sanggup membekuk tiap peluang yang ada

### Kriteria Alfamart

Alfamart adalah sebuah perusahaan ritel yang menjual berbagai macam produk menggunakan sistem franchise. Mereka memiliki kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh calon franchise sebelum dianggap layak untuk menjadi bagian dari jaringan Alfamart. Beberapa kriteria tersebut diantaranya adalah:

1. Memiliki modal yang cukup untuk menjalankan usaha ritel.
2. Memiliki lokasi yang strategis, yaitu dekat dengan tempat tinggal atau tempat kerja masyarakat.
3. Memiliki kemampuan mengelola dan menjalankan usaha dengan baik.
4. Memiliki motivasi dan dedikasi yang tinggi untuk terus berkembang bersama Alfamart.
5. Bersedia mengikuti program-program pelatihan yang diselenggarakan oleh Alfamart.

Dengan memenuhi kriteria tersebut, diharapkan calon franchise dapat menjalankan usaha ritel dengan baik dan dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan. Selain itu, kriteria-kriteria tersebut bertujuan untuk menjaga kualitas dan integritas jaringan Alfamart sebagai perusahaan ritel terkemuka di Indonesia.

### Pengertian Kinerja

Dari penafsiran kemampuan bisa disimpulkan kalau kemampuan pegawai merupakan seberapa



bagus seorang menuntaskan tugas- tugas serta tanggung jawabnya dalam profesinya. Kemampuan pegawai bisa diukur dengan bermacam metode, tercantum lewat penilaian kemampuan yang dicoba oleh pimpinan langsung pegawai itu, dean lewat survey kemampuan ataupun lewat pencapaian sasaran yang sudah diresmikan. Kemampuan pegawai bisa pengaruhi daya guna serta kemampuan industri, dan bisa membagikan akibat positif ataupun negative pada keberlangsungan bidang usaha industri. Oleh sebab itu, berarti untuk industri buat memantau serta menilai kemampuan pegawai dengan cara tertib, dan membagikan sokongan yang dibutuhkan supaya pegawai bisa bertugas dengan maksimal. Buat tingkatkan kemampuan pegawai, industri bisa melaksanakan bermacam perihal, semacam membagikan penataran pembibitan serta pengembangan keahlian pada pegawai, memutuskan tujuan yang nyata serta terukur, dan membagikan korban balik yang pas durasi serta berguna untuk pegawai.

### **Faktor- Faktor Yang Pengaruhi Kinerja**

Terdapat banyak aspek yang bisa pengaruhi kemampuan seorang ataupun sesuatu regu. Sebagian factor itu antara lain adalah

1. Kompetensi serta keahlian seorang ataupun regu hendak pengaruhi tingkatan kesuksesan dalam menuntaskan sesuatu profesi.
2. Dorongan seorang ataupun regu yang mempunyai dorongan yang besar hendak lebih sanggup menuntaskan profesi dengan bagus dibanding dengan orang yang tidak termotivasi.
3. Situasi raga serta psikologis seorang ataupun regu yang segar serta bagus hendak pengaruhi tingkatan kemampuan yang digapai.
4. Area kegiatan yang aman serta nyaman hendak menolong seorang ataupun regu dalam menggapai kemampuan yang lebih bagus.
5. Kepemimpinan yang efisien hendak menolong seorang ataupun regu dalam menggapai tujuan serta tingkatkan kemampuan.
6. Kebudayaan badan, adat badan yang mensupport hendak menolong seorang ataupun regu dalam menggapai kemampuan yang lebih bagus.
7. Sistem serta cara kegiatan yang efisien hendak menolong seorang ataupun regu dalam menggapai kemampuan yang lebih baik

### **Keterampilan**

Dalam tingkatkan kemampuan seseorang pegawai ataupun karyawan hingga salah satu aspek cagak merupakan tingkatan keahlian karyawan ataupun pegawai itu sendiri. Gordon( 1994) dalam Megantoro( 2015) melaporkan kalau keahlian merupakan keahlian buat melaksanakan profesi dengan cara gampang serta teliti.

Keahlian orang buat melaksanakan bermacam berbagai kewajiban dalam profesi ialah evaluasi saat ini mengenai apa yang dapat digarap seorang. Totalitas keahlian perseorangan padahakikatnya dibangun oleh kemampuan, ialah keadaan yang bertabiat intelektual serta raga. Dengan mempunyai keahlian yang bisa dipakai dalam profesinya hingga mereka juga hendak sedia bertugas sebab sudah mempunyai keahlian. Iverson( 2001) melaporkan kalau tidak hanya training yang dibutuhkan buat meningkatkan keahlian, keahlian pula menginginkan keahlian bawah( basic ability) buat melaksanakan profesi dengan cara gampang serta pas.

### **Pengetahuan**

Wawasan memantulkan keahlian kognitif seseorang pegawai berbentuk keahlian seseorang pegawai buat memahami, menguasai, mengetahui, serta mendalami sesuatu kewajiban atau profesi. Sebab itu, wawasan seseorang pegawai bisa dibesarkan lewat pembelajaran, bagus resmi ataupun non resmi dan pengalaman. Pembelajaran memperlengkapi seorang dengan dasar- dasar wawasan, filosofi, akal sehat, wawasan biasa, keahlian analisa dan pengembangan karakter serta karakter( Robins serta Judge, 2009).

### **Kemampuan**

Keahlian didefinisikan oleh Mitrani( 1995) merupakan selaku sesuatu watak bawah seorang yang dengan sendirinya berhubungan dengan penerapan sesuatu profesi dengan cara efisien ataupun amat sukses. Walaupun karakter seorang serta berhubungan dengan efektifitas daya produksi orang dalam profesinya. Bagi Amstrong( 2004) daya produksi seorang didasarkan pada pemahaman ilmu wawasan, keahlian, kemampuan serta sikap yang dibutuhkan buat melaksanakan profesi dengan bagus.

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional**

#### **Elastis Riset Serta Arti Operasional**

Elastis merupakan subjek riset, yang jadi fokus di dalam sesuatu riset. Bagi Freddy Rankuti Penafsiran elastis merupakan rancangan yang mempunyai angka bermacam- macam serta angka itu dapat dipecah jadi 4 informasi( 4) yang berlainan, ialah rasio, perbandingan, ordinal, nominal serta dalam.

#### **Elastis Dependen**

Elastis Terbatas merupakan elastis yang jadi pusat atensi periset. Hakekat suatu permasalahan gampang nampak dengan menganalisa bermacam elastis terbatas yang dipakai dalam suatu bentuk( Sugiyono, 2012).

#### **Elastis Indepeden**

Elastis Bebas ialah elastis yang pengaruhi elastis terbatas, bagus yang pengaruhnya positif ataupun yang pengaruhnya minus( Sugiyono, 2012). Dalam riset ini yang jadi elastis bebas adalah

#### **1. Keahlian( X1)**

Keahlian merupakan keahlian buat



mengoprasikan profesi dengan cara gampang serta teliti( Gordon, 1994). Opini ini menarangkan keahlian orang buat melaksanakan bermacam berbagai kewajiban dalam profesi ialah evaluasi saat ini mengenai apa yang bias digarap seorang.

### 2. Wawasan( X2)

Yuniarsih serta Suwanto( 2008: 23) melaporkan kalau wawasan merupakan sesuatu data yang dipunyai seorang khususnya dalam aspek khusus.

### 3. Keahlian( X3)

Keahlian yang dipunyai oleh seorang serta ialah bawaan semenjak lahir ataupun ialah hasil bimbingan ataupun praktek( Robbins, 2006).

## Populasi serta Ilustrasi Penelitian

### a. Populasi

Bagi Margono( 2004) Populasi merupakan totalitas informasi yang jadi pusat atensi seseorang periset dalam ruang lingkup serta durasi yang sudah ditetapkan. Populasi berhubungan dengan data-data, bila seseorang orang membagikan sesuatu informasi, hingga dimensi ataupun banyaknya populasi hendak serupa banyaknya orang. Populasi dalam riset ini merupakan Pegawai Alfamart di Kelurahan Kedungmundu, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang. Bagi hasil survei dengan cara langsung, jumlah pegawai itu pada akhir tahun 2022 merupakan sebesar 100 pegawai.

### b. Sampel

Menurut Sugiyono( 2012), ilustrasi merupakan beberapa dari jumlah serta karakter yang dipunyai oleh populasi itu. Buat memastikan jumlah ilustrasi dicoba suatu sampling. Metode sampling ialah metode pengumpulan ilustrasi. Dalam riset ini pengarang memakai metode sederhana random sampling.

### Tipe serta Pangkal Data

Tipe riset dalam riset ini periset memakai riset kuantitatif, sebab informasi yang didapat esoknya berbentuk nilai. Dari nilai yang didapat hendak dianalisis lebih lanjut dalam analisa informasi. Riset ini terdiri atas 3 elastis, ialah Keahlian( X1), Wawasan( X2), serta Keahlian( X3) selaku elastis leluasa( bebas), Kemampuan selaku elastis terikat( terbatas).

Pangkal informasi merupakan seluruh suatu yang bisa membagikan data hal informasi. Bagi Sugiyono( 2009: 225) apabila diamati dari pangkal informasinya, hingga pengumpulan informasi bisa memakai pangkal informasi pokok serta pangkal informasi inferior.

### Tata cara Pengumpulan Data

Tata cara pengumpulan informasi dalam riset ini antara lain: Angket Angket merupakan catatan persoalan yang melingkupi seluruh persoalan yang hendak dipakai buat memperoleh informasi, bagus yang dicoba lewat telepon, pesan ataupun bertatap wajah( Ferdinand, 2006).

Catatan persoalan dalam angket ini melingkupi kasus yang berhubungan dengan Akibat Keahlian, wawasan serta Keahlian SDM kepada Kemampuan Pegawai PT Pangkal Alfaria Trijaya( Riset Permasalahan pada Alfamart di Kelurahan Kedungmundu, Kecamatan Tembalang, Kota

Semarang.

## Metode Analisis

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bagian dari statistik yang menekuni metode pengumpulan serta penyajian informasi alhasil gampang dimengerti. Statistik deskriptif cuma berkaitan dengan menguraikan ataupun membagikan keterangan-keterangan hal sesuatu kondisi ataupun kejadian. Percobaan statistik deskriptif bermaksud buat mendefinisikan ataupun melukiskan sesuatu informasi dalam elastis yang diamati dari angka pada umumnya( mean), minimal, serta standar digresi( Ghozali, 2011).

### Percobaan Keabsahan serta Reliabilitas

Percobaan keabsahan dengan memakai analisa aspek serta percobaan reliabilitas dari perlengkapan ukur dicoba berbarengan dengan terkumpulnya angket responden. Ada pula perlengkapan percobaan keabsahan serta percobaan reliabilitas yang dipakai selaku riset ini hendak dipaparkan selaku selanjutnya:

### Percobaan Keabsahan( Analisa Aspek)

Dalam pengetesan ini memakai Analisa Aspek( Confirmatory Factor Analysis). Analisa aspek dipakai buat mencoba apakah konstruk memiliki unidimensionalitas ataupun apakah indikator- indikator yang dipakai bisa mengkonfirmasi suatu konstruk ataupun elastis. Bila tiap- tiap biji persoalan dibidang asi hingga hendak mempunyai angka loading of factor diatas 0, 4(0, 4). Buat memastikan kalau kalkulasi perlengkapan analisa aspek bisa diperlakukan dengan informasi yang ada dalam riset. Perlengkapan percobaan yang dipakai buat mengukur tingkatan interkorelasi dampingi elastis ( Ghozali, 2011).

### Percobaan Reliabilitas

Buat mencoba reliabilitas ini dipakai percobaan statistik Cronbach Alpha( $\alpha$ ). Sesuatu konstruk ataupun elastis dibidang reliable bila membagikan angka Cronbach Alpha0. 50 diklaim reliabel. Bagi Sugiyono( 2017: 130) melaporkan kalau percobaan reliabilitas merupakan sepanjang mana hasil pengukuran dengan memakai subjek yang serupa, serta hendak menciptakan informasi yang serupa. Percobaan reliabilitas dicoba dengan cara bersama-sama kepada semua statment.

### Percobaan Anggapan Klasik

Percobaan Anggapan Klasik ialah salah satu pengetesan prasyarat pada regresi linear berganda. Bagi Kuncoro( 2013) Sesuatu bentuk regresi yang asi wajib penuh patokan BLUE( Best, Linear, Unbiased, and Estimated). Buat bisa mengenali apakah bentuk regresi yang kita maanfaatkan dalam riset sudah penuh patokan BLUE, hingga dicoba percobaan prasyarat regresi linear berganda. Pengetesan Anggapan klasik antara lain:

### Percobaan Normalitas

Bagi Ghozali( 2013) Percobaan normalitas bermaksud buat mengenali apakah tiap- tiap elastis berdistribusi wajar ataupun tidak. Mengetahui normalitas bisa dicoba dengan sebagian metode, antara lain dengan analisa diagram serta analisa statistik kolmogorovsmirnov. Anggapan yang dipakai



dalam analisa diagram merupakan bila informasi menabur disekitar garis diagonal serta menjajaki garis diagonal hingga bentuk regresi penuh anggapan normalitas Ghozali( 2011). Anggapan Analisa Statistik Kolmogorosmirnov ialah percobaan normalitas yang biasa dipakai sebab ditaksir lebih simpel serta tidak memunculkan perbandingan anggapan. Percobaan Kolmogorosmirnov dicoba dengan tingkatan penting 0. 05.

#### **Percobaan Multikolinearitas**

Buat mengetahui terdapat ataupun tidaknya multikolinearitas di dalam bentuk egressi bisa diamati dari angka tolerance serta lawannya, variance inflation factor( VIF). Kedua dimensi ini membuktikan tiap elastis bebas manakah yang dipaparkan oleh elastis bebas yang lain. Dalam penafsiran simpel tiap elastis bebas jadi elastis terbatas( terikat) serta di regres kepada elastis independennya yang lain. Tolerance mengukur heterogenitas elastis bebas yang tersaring tidak dipaparkan oleh elastis bebas yang lain. Jadi angka tolerance yang kecil serupa dengan angka VIF besar( sebab  $VIF = 1$  atau tolerance). Angka cutoff yang biasa digunakan buat membuktikan terdapatnya multikolinearitas merupakan  $tolerance \leq 0. 10$  ataupun serupa dengan  $VIF \geq 10$ . Tiap peneliti wajib memastikan tingkatan kolonieritas yang sedang bisa ditolelir. Contoh angka tolerance= 0. 10 serupa dengan tingkatan kolonieritas 0. 95. Meski multikolinearitas bisa dideteksi dengan angka tolerance serta VIF, namun kita sedang senantiasa tidak mengenali variabel-variabel bebas mana saja yang silih berkolerasi.

#### **Percobaan Heteroskedastisitas**

Hingga tidak terjalin heteroskedastisitas buat lebih membenarkan kalau bentuk regresi tidak terjalin heteroskedastisitas merupakan dengan memakai percobaan glejser. Percobaan ini dicoba dengan percobaan regresi angka mutlak residual kepada elastis bebas. Hasil dari percobaan glejser membuktikan tidak terdapat heteroskedastisitas bila dari kalkulasi SPSS angka kebolehdjian signifikansinya diatas tingkatan keyakinan 5% Ghozali( 2011).

#### **Percobaan Hipotesis**

##### **Percobaan Statistik F**

Percobaan statistik F pada dasarnya membuktikan apakah seluruh elastis bebas ataupun leluasa yang dimasukan dalam bentuk memiliki akibat dengan cara bersama- sama kepada elastis terbatas ataupun terikat. Bila bentuk penting hingga bentuk bias dipakai buat perkiraan, kebalikannya bila bentuk tidak penting hingga bentuk regresi tidak bisa dipakai buat perkiraan.

##### **Percobaan Statistik t**

Pengetesan anggapan dipakai buat mencoba tiap anggapan yang terdapat dengan memakai percobaan statistik yang pas. Hasil pengetesan itu hendak memastikan apakah anggapan yang diajukan bisa diperoleh ataupun ditolak. Pengetesan anggapan memakai percobaan statistik t bermaksud buat meyakinkan apakah elastis leluasa( bebas) mempengaruhi dengan cara penting ataupun tidak penting kepada elastis terikatnya( terbatas).

Percobaan statistik t pula dipakai buat membuktikan seberapa jauh akibat satu elastis bebas dengan cara perseorangan mempengaruhi kepada elastis terbatas yang dicoba dengan tingkatan signifikansi  $< 0, 05$ , hingga bisa dibalang leluasa mempengaruhi kepada variable terikat.

#### **Koefisien pemastian( R<sup>2</sup>)**

Koefisien pemastian bisa menafsirkan sepanjang mana keakraban ikatan antara elastis bebas serta terbatas. Metode membagi angka koefisien pemastian ialah dengan mengkuadratkan angka koefisien hubungan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Cerminan Biasa Subjek Penelitian**

Dalam studi ini dipusatkan pada pengetesan dampak antara kemampuan( X1), pengetahuan( X2) dan kemampuan SDM( X3) pada keahlian karyawan( Y). Populasi dalam studi ini ialah Karyawan Alfamart( PT. Akar Alfaria Trijaya) di Kelurahan Kedungmundu, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang sebesar 100 karyawan. Tata cara pengumpulan coretan mengenakan tata cara Slovin dengan kadar ketidakakuratan sebesar 10%, sesudah perhitungan ditentukan 50 karyawan PT. Akar Alfaria Trijaya Kelurahan Kedungmundu, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang berlaku seperti coretan dalam studi ini.

#### **Akibat Keahlian kepada Kemampuan Karyawan**

Pada hasil output SPSS meyakinkan angka koefisien regresi( b) $\beta_1$  nilainya meyakinkan sebesar 0, 407. Angka ini mempunyai arti jika masing- masing penumpukan 1 bawah kemampuan( X1), sampai keahlian karyawan( Y) akan meningkat sebesar 40, 7%. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0, 407( positif) dengan nilai signifikansi 0, 001 &lt; 0, 05, sampai dengan sedemikian itu dapat dikatakan jika kemampuan dengan metode parsial pengaruhi positif pada keahlian karyawan. Dengan sedemikian itu H1 didapat.

#### **Dampak Pengetahuan pada Keahlian Karyawan**

Pada hasil output SPSS meyakinkan angka koefisien regresi( b) $\beta_2$  nilainya meyakinkan sebesar 0, 202. Angka ini mempunyai arti jika masing- masing penumpukan 1 bawah fleksibel pengetahuan( X2), sampai keahlian karyawan( Y) akan meningkat sebesar 20, 2%. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0, 202( positif) dengan nilai signifikansi 0, 021 &lt; 0, 05, sampai dengan sedemikian itu dapat dikatakan jika pengetahuan dengan metode parsial pengaruhi positif pada keahlian karyawan. Dengan sedemikian itu H2 didapat.

#### **Dampak Kemampuan SDM pada Keahlian Karyawan**

Pada hasil output SPSS meyakinkan angka koefisien regresi( b) $\beta_3$  nilainya meyakinkan sebesar 0, 274. Angka ini mempunyai arti jika masing- masing penumpukan 1 bawah kadar kemampuan SDM( X3), sampai keahlian karyawan( Y) akan meningkat sebesar 27, 4%. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0, 274( positif) dengan nilai signifikansi 0, 016 &lt; 0, 05, sampai dengan sedemikian itu dapat dikatakan jika kemampuan SDM dengan metode parsial pengaruhi pada keahlian karyawan. Dengan



sedemikian itu H3 didapat.

### **Dampak Kemampuan, Pengetahuan dan Kemampuan SDM Dengan metode Simultan Terhadap Keahlian Karyawan**

Pada hasil output SPSS memiliki nilai F jumlah sebesar 24, 665 dengan kadar signifikansi sebesar 0, 000, karena nilai F jumlah 24, 665 dan F denah 3, 20 dan nilai signifikansi( Sig.) 0, 000&lt;lt; 0, 05 dan berbekas positif, sampai dapat disimpulkan jika H0 ditolak dan Ha didapat, yang artinya fleksibel kemampuan, pengetahuan dan kemampuan SDM dengan metode simultan pengaruhi pada keahlian karyawan. Dengan sedemikian itu H4 didapat.

#### **PENUTUP**

##### **Kesimpulan**

Berasal pada kesimpulan kasus studi yang diajukan, analisa data yang telah dicoba dan keterangan yang telah dikemukakan pada bagian lebih dulu, dapat ditarik kesimpulan berlaku seperti berikutny:

1. Fleksibel kemampuan dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada keahlian karyawan. Mengenai ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 40, 7%= 0, 407( positif) dengan nilai signifikansi 0, 001&lt;lt; 0, 05, sampai H1 didapat.

2. Fleksibel pengetahuan dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada keahlian karyawan. Mengenai ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 20, 2%= 0, 202( positif) dengan nilai signifikansi 0, 021&lt;lt; 0, 05, sampai H2 didapat.

3. Fleksibel kemampuan SDM dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada keahlian karyawan. Mengenai ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 27, 4%= 0, 274( positif) dengan nilai signifikansi 0, 016&lt;lt; 0, 05, sampai H3 didapat.

4. Fleksibel kemampuan, pengetahuan dan kemampuan SDM dengan metode simultan pengaruhi pada keahlian karyawan. Mengenai ini dibuktikan dengan karena nilai F jumlah 24, 665, F denah 3, 20 dan nilai signifikansi( Sig.) 0, 000&lt;lt; 0, 05 dan berbekas positif, sampai H4 didapat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Arsari Primadanti. 2017. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang : Universitas Diponegoro.

Bernadine, H. John Russel, Joyco E.A. 2012. Human Resource : an Experimental Approach. Singapore: McGraw-Hill Book co.

Davis B Gordon. 1994. Management System Information. Jakarta: Midas Surya Grafindo

Dwi Megantoro. 2015. Pengaruh Keterampilan Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia. Rekayasa: Yogyakarta.

Edy Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Penerbit Kencana.

Faustino Cardoso Gomes. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. AndiOffset: Yogyakarta

Ghozali, Imam dan Pambudi. 2012. Pengaruh kepemilikan perusahaan dan manajemen laba terhadap tipe auditor dan audit fees pada

perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Semarang: Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam.2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2002. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Amara Books.

Haerudin Rosida P Adam, Harnida Wayuni Adda. 2017. Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Bantuan Usaha Terhadap Kinerja Industri Kecil Menengah (1km) Meubel. Palu : Universitas Tadulako

Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta : PT Bumi Aksara

Iverson. 2001. Memahami Keterampilan Pribadi. CV.Pustaka : Bandung

Kotler, Amstrong. 2004. Prinsip- Prinsip Pemasaran. Erlangga : Jakarta.

Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mitrani, Alain. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi(Terjemahan). Jakarta: PT. Intermasa.

Muhibbin Syah. 1995. Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyadi Deddy. (2006). Sistem Kepemimpinan, Pengalaman dan Manajemen Mutu untuk Peningkatan Kinerja Organisasi Publik. Bandung: Mutiara Ilmu.

Notoadmojo, soekidjo. 2005. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Penerbit buku rineka cipta.

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Radja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 1995. Teori Organisasi. Terjemahan Yusuf Udaya. Jakarta: Acam

Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 1993. Competence at Work: Models for Superior Performance, John Wily & Son, Inc, New York, USA

Srimindarti, Ceacillia. 2004. "Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Untuk Mengukur Kinerja". Jurnal Fokus Ekonomi Vol 3 No 1.

Sudaresti. 2014. Hubungan Keterampilan dan Pekerjaan Terhadap Peningkatan Pendapatan Ibu Rumah Tangga Peserta Pelatihan Enceng Gondok dan Menengah di Desa Murtigading Piring II, Sanden Bantul. Tesis Tidak diterbitkan. Yogyakarta: Program Pascasarjana UNY

Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung : Alfabeta.

<https://m.merdeka.com/pendidikan/tekan-pengangguran-alfamart-dapat-penghargaan-dari-kementrian.html>

<https://www.dispendukcapil.semarangkota.go.id>

<https://alfamart.co.id>





Edit dengan WPS Office