

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis)

Aji Mulyana¹, Sukomo², dan Rony Marsiana Suhendi³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
ajimulyana40@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Suatu Studi Pada CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1]. Seberapa besar pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis?, 2]. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis?, 3]. Seberapa besar pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis?. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1]. Besarnya Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis, 2]. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis, 3]. Besarnya pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian bahwa : 1]. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis sebesar 33,063%, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,003$ dan nilai $t_{tabel} = 1,669$. 2]. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis sebesar 41,345%. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,169$ dan nilai $t_{tabel} = 1,669$. 3]. Keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis sebesar 47,749%. Sedangkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh nilai $F_{hitung} = 32,740$ dan nilai $F_{tabel} = 3,12$.

Kata kunci : Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi sebuah organisasi maupun lembaga. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Untuk menghindari berbagai permasalahan pada kinerja pegawai, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki spesifikasi keterampilan kerja dan juga disiplin kerja yang baik, karena manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, terutama dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan yang di harapkan.

Menurut Rais dan Saembodo (2006: 18) mengatakan bahwa kecakapan, keterampilan (skill) menunjukkan suatu kecakapan atau keterampilan dalam melaksanakan kegiatan jasmani dan rohani, kecakapan atau keterampilan ini diperoleh melalui latihan atau pengalaman.

Adapun faktor lain untuk menghindari berbagai permasalahan pada kinerja pegawai yaitu dengan adanya disiplin kerja, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Singodimedjo (2002:86) mengatahan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang melorot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun.

Rumusan Masalah

1. Keterampilan kerja pada karyawan CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis masih di anggap kurang maksimal, hal ini ditinjau dari, masih adanya kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam melakukan pekerjaan.
2. Masih rendahnya disiplin kerja di CV.Tanjung Mulya dengan adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor.

3. Masih rendahnya kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya dengan adanya pegawai yang belum mampu mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui besarnya pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber informasi yang digunakan dalam ilmu manajemen, terutama yang berkaitan dengan pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Landasan Teori

Keterampilan Kerja

Menurut Rais dan Saembodo (2006: 18) mengatakan bahwa kecakapan, keterampilan (skill) menunjukkan suatu kecakapan atau keterampilan dalam melaksanakan kegiatan jasmani dan rohani, kecakapan atau keterampilan ini diperoleh melalui latihan atau pengalaman.

Menurut Robbins (2005: 494) pada dasarnya Indikator keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Keahlian Dasar (*Basic Literacy Skill*)
2. Keahlian Teknik (*Technical skill*)
3. Keahlian Interpersonal (*Interpersonal Skill*)
4. Menyelesaikan Masalah (*Problem Solving*)

Apabila seorang pegawai mampu menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai dengan kewajibannya juga dapat diselesaikannya dengan baik dan tepat, maka keterampilan kerja bisa membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan itu fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasai perusahaan mencapai hasil yang optimal. Karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimedjo (2002:86), mengatahan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang melorot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001 :197) bahwa indikator dalam melaksanakan disiplin kerja dari berbagai hal berikut ini:

1. Ketaatan pada jam kerja
2. Penggunaan seragam dan atribut
3. Ketaatan pada peraturan dan pedoman kerja
4. Mengerjakan tugas sesuai aturan
5. Ketaatan mempergunakan perlengkapan

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 22) indikator penilaian kinerja yaitu:

1. Kemampuan pengetahuan
2. Kemampuan keterampilan (*skill*)
3. Motivasi
4. Sikap (*attitude*)
5. Sikap mental dalam mencapai prestasi

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan hubungan variabel berdasarkan data dan informasi yang mendukung sesuai dengan sifat, Dalam penelitian ini akan diuji adalah pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV.Tanjungmulya Ciamis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Dari hasil jawaban kuesioner, dapat diperoleh gambaran secara umum pegawai pada CV.Tanjung Mulya Kabupaten Ciamis yang dapat ditinjau dari berbagai aspek dengan karakteristik yang berbeda. Dari berbagai karakteristik responden tersebut diharapkan akan bisa memberikan gambaran tentang keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai CV.Tanjung Mulya Kabupaten Ciamis. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai karakteristik responden dengan jumlah responden 75 orang, penulis menyajikannya dalam tabel dibawah ini:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Masa

Kerja Pada CV.Tanjung Mulya Ciamis

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (75 Orang)	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	51	68,00%
	b. Perempuan	24	32,00%
2	Usia		
	a. < 20 Tahun	13	17,33%
	b. 21 s.d 30 Tahun	21	28,00%
	c. 31 sd 40 Tahun	22	29,33%

	d. > 40 Tahun	19	25,33%
3	Pendidikan		
	a. Sarjana (S1)	1	1,33%
	b. D3	1	1,33%
	c. SMA / SMK	54	72,00%
	d. SMP	10	13,33%
	e. SD	9	12,00%
4	Masa Kerja		
	a. 1 - 3 Tahun	22	29,33%
	b. 4 – 6 Tahun	14	18,67%
	c. 7 – 10 Tahun	9	12,00%
	d. 10 Tahun ke atas	30	40,00%

Hasil Penelitian Keterampilan Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel keterampilan kerja di CV.Tanjung Mulya diperoleh skor sebesar 3.344 berada pada kategori sangat baik. Hal ini sesuai dengan pedoman interpretasi berada pada interval 3.001 - 3.750. Artinya keterampilan kerja di CV.Tanjung Mulya adalah sangat baik.

Hasil Penelitian Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja di CV.Tanjung Mulya diperoleh skor sebesar 3.305 berada pada kategori sangat baik. Hal ini sesuai dengan pedoman interpretasi berada pada interval 3.001 - 3.750. Artinya disiplin kerja di CV.Tanjung Mulya adalah sangat baik.

Hasil Penelitian Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai di CV.Tanjung Mulya diperoleh skor sebesar 3.456 berada pada kategori sangat baik. Hal ini sesuai dengan pedoman interpretasi berada pada interval 3.001 - 3.750. Artinya kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya adalah sangat baik.

Pembahasan

Pengaruh Keterampilan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Skill (keterampilan) seorang pegawai saat bekerja sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan ataupun lembaga. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai harus

memiliki keterampilan kerja yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Keahlian kerja bagian dari keterampilan, keterampilan kerja pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi juga.

Konsep keterampilan digambarkan oleh Robbins (2005: 51) adalah keterampilan memiliki keterkaitan pada aspek kelebihan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sedangkan kemampuan lebih mengarah pada kesiapan seseorang menyelesaikan tugas dan pekerjaan pernyataan tersebut menunjukkan keterampilan lebih memperhatikan segi kelebihan bekerja seseorang.

Skill (keterampilan) seorang pegawai merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun lembaga tersebut. Untuk memberikan suatu pelayanan yang terbaik dari seorang pegawai kepada masyarakat. Skill (keterampilan) sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa keterampilan kerja di CV. Tanjung Mulya Ciamis memperoleh skor sebesar 3.344 Artinya, keterampilan kerja di CV. Tanjung Mulya Ciamis adalah sangat baik. Selanjutnya keterampilan kerja memiliki tingkat hubungan dengan kinerja pegawai sebesar 0,575 Sehingga memberikan presentase pengaruh sebesar 33,063%, sementara 66,937% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji signifikansi keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 6,003 dan t_{tabel} sebesar 1,669 yang berarti bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi atau semakin baik. Pegawai yang memiliki keterampilan akan bekerja secara maksimal dan pekerjaanpun akan terselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Pengaruh Disiplin (X₂) Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada hakekatnya setiap orang yang bekerja cenderung mengharapkan kemajuan, baik itu dari segi karir maupun pendapatan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Maka disiplin kerja yang baik dari pegawai akan menunjukan bahwa suatu instansi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas pegawai. Selain itu dengan mengetahui disiplin kerja pegawai maka nilai kinerja dari para pegawai pun akan dapat diketahui. Hal tersebut

dikarenakan disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan, sesuai dengan penjelasan A.A. Prabu Mangkunegara (2001: 63) mengemukakan bahwa dengan ditegakkan disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kinerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Demikian halnya guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Karena disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin kerja di CV.Tanjung Mulya Ciamis memperoleh skor sebesar 3.305 Artinya, disiplin kerja di CV. Tanjung Mulya Ciamis adalah sangat baik. Selanjutnya disiplin kerja memiliki tingkat hubungan dengan kinerja pegawai sebesar 0,643 Sehingga memberikan presentase pengaruh sebesar 41,345%, sementara 58,655% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 7,169 dan t_{tabel} sebesar 1,669 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi atau semakin baik. Pegawai yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja maka pekerjaanpun akan terselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Pengaruh Keterampilan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan

semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan hal di atas, untuk menjamin pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan oleh pegawai yang tepat, maka dibutuhkan keterampilan kerja. Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual. setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Maka faktor keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Adapun faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap pada karyawan.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Demikian halnya guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Karena disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kinerja dipengaruhi oleh keterampilan kerja dan disiplin kerja. Apabila seorang pegawai mampu menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai

dengan kewajibannya juga dapat diselesaikannya dengan baik dan tepat, maka keterampilan kerja bisa membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kinerjanya dan jika disiplin kerja pegawainya baik maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya Ciamis memperoleh skor sebesar 3.456 Artinya, kinerja pegawai di CV. Tanjung Mulya Ciamis adalah sangat baik. Selanjutnya kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan dengan keterampilan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,691 Sehingga memberikan presentase pengaruh sebesar 47,748%, sementara 52,252% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji signifikansi kinerja pegawai diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 32,740 dan t_{tabel} sebesar 3,12 yang berarti kinerja pegawai berpengaruh terhadap keterampilan kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pada tujuan penelitian dengan merujuk pada deskripsi dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Keterampilan kerja pada CV.Tanjung Mulya Kabupaten Ciamis adalah sangat baik. Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja pegawai pada CV.Tanjung Mulya kecamatan panumbangan Ciamis, artinya jika keterampilan kerja pegawainya meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya, sedangkan hubungan antara keterampilan kerja dengan kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya memiliki hubungan sedang, adapun besarnya pengaruh sebesar 33,063%.
2. Disipliin kerja pada CV.Tanjung Mulya Kabupaten Ciamis adalah sangat baik. Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja pegawai pada CV.Tanjung Mulya kecamatan panumbangan Ciamis, artinya jika disiplin kerja pegawainya meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya,

sedangkan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya memiliki hubungan kuat, adapun besarnya pengaruh sebesar 41,345%.

3. Kinerja pegawai pada CV.Tanjung Mulya Kabupaten Ciamis adalah sangat baik. Keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di CV.Tanjung Mulya, artinya jika keterampilan kerja dan disiplin kerja meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya, sedangkan hubungan antara keterampilan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya memiliki hubungan kuat, adapun besarnya pengaruh sebesar 47,748%.

Saran

1. Keterampilan kerja di CV.Tanjung Mulya sudah sangat baik, maka perlu untuk dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Demikian juga keterampilan kerja pegawai yg ada di CV.Tanjung Mulya harus dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mampu memperbaiki kondisi dilingkungan kerjanya.
2. Disiplin kerja di CV.Tanjung Mulya sudah sangat baik, maka perlu untuk dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Namun alangkah baiknya pegawai CV.Tanjung Mulya Kabupaten Ciamis selalu memahami ketaatan disiplin kerja.
3. Untuk meningkatkan keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pimpinan perusahaan CV.Tanjung Mulya, alangkah baiknya melakukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawainya, dan juga di diberlakukan aturan yang tegas agar pegawainya bisa disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. Panji. 2005. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta. Rineka Cipta.
- Fahmi Iripam, 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Rosda.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Notoadtmodjo,P. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Prilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rais dan Saembodo. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Malang: Universitas Muhamadiyah Malang.
- Rivai, Veithzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P.Stephen. 2002. *Prilaku Organisasi*. Edisi ke Delapan. Jakarta: Prentice Hall.
- Robbins, P.Stephen. 2000. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P.Stephen. 2005. *Prilaku Organisasi*. Edisi ke Delapan. Jakarta: Pearson Education Asia.
- Sugiyono. 2002. *Statistik Untuk Penelitisn*. Cetakan kelima 2003. Bandung. CV. Alfabet.

Robbins, P.Stephen. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, P.Stephen. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, P.Stephen. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, P.Stephen. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiani, Sri Yuni. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi Pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Sulita.