

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN LEASING**

Oleh,
Sri Yuni Sulistiani

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
Email: sriyunisulistiani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang bersifat deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis, dibuktikan dengan nilai thitung = 72,332 dan ttabel = 1,9956 maka dapat diketahui thitung > ttabel, itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. 2) Terdapat pengaruh antara keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai thitung = 4,614 dan ttabel = 1,9956 maka dapat diketahui thitung > ttabel, itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. 3) Kemampuan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila Fhitung > Ftabel hasil perhitungan di atas diperoleh bobot Fhitung = 17,526 sedangkan bobot Ftabel pada α 0,05 dan dk = 75-2-1 = 92 diperoleh Ftabel = 3,12. Jadi nilai thitung > dari nilai Ftabel. Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

Keywords: Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi atau perusahaan untuk segera maju dan berkembang pesat. Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya.

PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kendaraan roda dua. Dengan demikian dalam melakukan suatu pekerjaan pegawai harus memiliki kemampuan kerja dan keterampilan kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Permasalahan belum terpenuhinya kinerja pegawai dikarenakan pada PT. Bahana Cahaya Sejati

diduga berasal dari dua faktor yaitu : Kemampuan kerja dan keterampilan kerja.

Faktor yang pertama yaitu kemampuan kerja yang dimiliki pegawai masih kurang optimal hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang belum sepenuhnya menguasai suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan serta masih banyaknya kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam melakukan suatu pekerjaan, terutama dalam hal upaya peningkatan kemampuan kerja dan kinerja pegawai.

Faktor yang kedua yaitu keterampilan kerja dilihat dari pengetahuan dan pengalamannya masih kurang. Disebabkan adanya pegawai yang kurang memiliki pengalaman dalam bekerja sehingga sering terjadi kesalahan dalam melaporkan faktor penjualan yang dapat dilihat dari ketidaksesuaian antara penjualan dengan laporan hasil penjualan, selain itu kurangnya inisiatif dari para pegawai dan menurunnya semangat kerja atau gairah kerja, hal

tersebut dapat dilihat dari masih ada pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dan melakukan pelanggaran-pelanggaran dalam pekerjaan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah meliputi :

1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis ?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis ?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis ?

II. METODOLOGI

2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang bersifat deskriptif kuantitatif.

2.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi ini adalah keseluruhan pegawai pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis yang berjumlah 75 orang. Kemudian untuk menentukan sampel, digunakan teknik sensus atau *nonprobability sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka sampel diambil semua yaitu 75 orang pegawai.

2.3 Teknik Analisis Data

Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Regresi Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji Parsial (Uji t) dan Uji Signifikansi (Uji F).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kemampuan kerja di PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis yang memperoleh skor sebesar 2617. Artinya, kemampuan kerja di PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis adalah sangat baik.

Selanjutnya kinerja pegawai di PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis yang memperoleh skor sebesar 3242. Artinya, kinerja pegawai di PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis adalah sangat baik. Sehingga kemampuan kerja memiliki tingkat hubungan sedang dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,526, sedangkan presentase pengaruh sebesar 27,667%, sementara 72,332% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji signifikansi kemampuan kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai diketahui bahwa thitung sebesar 72,332 dan ttabel sebesar 1,9956, yang berarti bahwa

kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa keterampilan kerja di PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis yang memperoleh skor sebesar 2568. Artinya, keterampilan kerja di PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis adalah sangat baik. Sehingga memiliki tingkat hubungan sedang dengan kinerja pegawai sebesar 0,475. Sedangkan presentase pengaruh sebesar 22,563%, sementara 77,437% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji signifikansi keterampilan kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai diketahui bahwa bahwa thitung sebesar 4,614 dan ttabel sebesar 1,9956, yang berarti bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berdasarkan dari hasil tanggapan responden dengan indikator-indikator yang digunakan dalam variabel kemampuan pegawai adalah : keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), pengalaman kerja (*work experience*). Untuk itu, terdapat pengaruh yang positif kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis. Artinya, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Keterampilan kerja pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berdasarkan dari hasil tanggapan responden dengan indikator-indikator yang digunakan dalam variabel kemampuan pegawai adalah : keahlian dasar (*basic literaly skill*), keahlian teknik (*technical skill*), keahlian interpersonal (*interpersonal skill*), Menyelesaikan masalah (*problem solving*). Untuk itu, terdapat pengaruh yang positif keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis. Artinya, semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa kemampuan kerja dan keterampilan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat hubungan

yang kuat antara kemampuan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki dan semakin tinggi keterampilan kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2009. *Kewirausahaan*. Alfabet.
- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta. Bina Aksara.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Pustaka Pelajar.
- Fahmi Irham, 2011. *Manajemen Kinerja teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Farlen Frans, 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN". Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Edisis 2*. Yogyakarta. BPFE.
- Hendro, 2011. *Dasar-Dasar Kewirausahaan*. Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Rosda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika.
- Priansa, Juni Donni. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Bandung. Alfabeta.
- RachmawatiFitri. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Jenjang Karier terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya
- Robbins, P.Stephen. 2005. *Perilaku Organisasi. Edisi Ke Delapan*. Jakarta. Pearson Education Asia.
- Robbins, P.Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi. Edisi ke Delapan*. Jakarta. Prentice Hall.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta. Djambatan.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Simon, 2011. *Alat dan Teknik Analisis Manajemen*. ImagoAsia.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabet.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Suhartini Yati, 2015. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Universitas PGRI Yogyakarta