

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN EFEKTIVITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JEFRINDO CONSULTANT
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

WELINUS HALAWA

NPM : 15.832.0006



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN EFEKTIVITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JEFRINDO CONSULTANT
MEDAN**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen**

SKRIPSI

Oleh :

WELINUS HALAWA

NPM : 15.832.0006



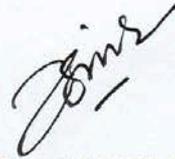
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan
Nama : WELINUS HALAWA
NPM : 15.832.0006
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Drs. Muslim Wijaya, M.Si
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



D. Husein Fendi, SE.M.Si
Dekan



Teddi Priyadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 05 April 2019

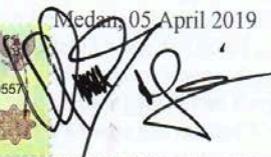
HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 05 April 2019


WELINUS HALAWA
NPM:15.832.0006

ABSTRAK

WELINUS HALAWA, Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan. Skripsi, tahun 2019.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan, apakah Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan, serta apakah Keterampilan dan Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dalam perusahaan yang berjumlah 65 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 65 orang. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Teknis analisis data, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji f (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel Keterampilan (X_1) dan Efektivitas Kerja (X_2), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jefrindo Consultant Medan, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel keterampilan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,802 > 1,670$) dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$ dan untuk variabel Efektivitas Kerja diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,493 > 1,670$) dengan tingkat signifikat $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor keterampilan dan Efektivitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan dan uji F diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($16,027 > 3,14$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan (X_1) dan Variabel Efektivitas Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci :Keterampilan, Efektivitas Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

WELINUS HALAWA, *Effect of Work Skills and Effectiveness on Employee Performance at PT. Jefrindo Consultant Medan. Thesis, 2019.*

The research objective to be achieved by the authors of this study is to find out whether skills have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Jefrindo Consultant Medan, whether Work Effectiveness has a positive and significant effect on employee performance at PT. Jefrindo Consultant Medan, and whether Work Skills and Effectiveness have a positive and significant effect on employee performance at PT. Jefrindo Consultant Medan. The population in this study were all permanent employees in the company, amounting to 65 people, with sampling being used in the amount of 65 people. The data analysis techniques used are Technical data analysis, Multiple Linear Regression Analysis Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test namely t Test (Partial), Test f (Simultaneous) and Coefficient of Determination (R²).

Based on the results of the study it can be obtained that the Skill variable (X₁) and Work Effectiveness (X₂), affects the Employee Performance variable (Y) at PT. Jefrindo Consultant Medan, with the results of t test results obtained for the skill variable obtained thuting value is greater than the value of t_{table} ($2.802 > 1.670$) with a significance level of $0.007 < 0.05$ and for the Work Effectiveness variable the t_{count} is greater than the t_{table} ($4.493 > 1.670$) with a significance level of $0,00 < 0,05$, it can be concluded that the skill factor and Work Effectiveness partially influence the performance of Employees at PT. Jefrindo Consultant Medan and F test obtained F_{count} value greater than F_{table} value ($16,027 > 3,14$) with the hypothesis H_0 rejected and H_1 accepted so that it can be concluded that the Skill variable (X₁) and Work Effectiveness Variables (X₂) simultaneously and significantly affect Employee Performance (Y).

Keywords: *Skills, Work Effectiveness, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KETERAMPILAN DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JEFRINDO CONSULTANT MEDAN”, guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya M.Si, sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah Berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, Saran, kritikan dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang Memberikan banyak koreksi untuk saya selama bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.

6. Ibu Wan Risca Amelia, SE, M.Si, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
7. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
8. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk keluarga saya, kedua orang tua saya tercinta yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril dan material, selalu mendoakan saya dalam menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi ini dan juga saya ucapkan terima kasih kepada saudara saudari saya yang telah memberikan semangat motivasi dan dukungan yang luar biasa.
9. Saya Ucapan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
10. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Jefrindo Consultant Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Dan tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih banyak kepada sahabat-sahabatku Team Work (Sutrisno, M.Rijali Malik Sitepu, Husin Ahmadi Hasibuan, Ardiansyah Harahap, Juwita Puspita Tarigan, Ike Mari Hutasoit, Sherly shylviana Purba, Sry Wahyuni Sinaga, Ria Selfiana, Suri Dwi Utami, Mutiya Namira, Dhewanti Ayu Ningsih, dan Mastiur Sandora Manurung) yang selalu bersama membantu, memberikan saran dan motivasi dalam rangka pembuatan skripsi yang di kerjakan oleh penulis.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, Sekian dan Terima Kasih semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, 05 April 2019

Penulis

WELINUS HALAWA
NPM:15.832.0006

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR IS	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.1.2 Konsep-konsep Kinerja Karyawan	7
2.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan.....	7
2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.5 Metode Penilaian Kinerja.....	8
2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan	9
2.2 Keterampilan	12
2.2.1 Pengertian Keterampilan.....	12

2.2.2 Dasar-dasar Keterampilan.....	13
2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan	14
2.2.4 Indikator Keterampilan	15
2.3 Efektivitas Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja	16
2.3.2 Manfaat Efektivitas Kerja	16
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja....	17
2.3.4 Indikator Efektivitas Kerja.....	18
2.4 Penelitian Terdahulu	18
2.5 Kerangka Konseptual.....	20
2.6 Hipotesis.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian	23
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	23
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	23
3.2.2 Waktu Penelitian	23
3.3 Populasi dan Sample	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.2 Sample.....	24
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
3.5 Jenis dan Sumber Data	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.7 Teknik Analisis Data.....	28
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	28
3.7.2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	29
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	29

3.7.4 Uji Hipotesis	31
---------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	33
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	33
4.2 Pembahasan Penelitian.....	37
4.2.1 Penyajian Data Responden.....	37
4.2.2 Jenis Kelamin Responden.....	37
4.2.3 Usia Responden	37
4.2.4 Pendidikan Responden	38
4.3 Penyajian Data Angket Responden.....	38
4.3.1 Deskripsi Variabel Keterampilan (X_1)	39
4.3.2 Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja (X_2).....	42
4.3.3 Deskripsi Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)	44
4.4 Teknik Analisis Data.....	47
4.4.1 Uji Validitas.....	47
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	49
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.5.1 Uji Normalitas	50
4.5.2 Uji Multikolinieritas	52
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	53
4.5.4 Uji Autokolerasi	54
4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
4.7 Uji Hipotesis	57
4.7.1 Uji Parsial (Uji-t).....	57

4.7.2 Uji Simultan (Uji-F)	59
4.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	61
4.8.1 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.8.2 Pengaruh Efektivitas Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.8.3 Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel dan Indikator.....	25
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka	27
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4.2 Usia Responden.....	37
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	38
Tabel 4.4 Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan Kemampuan saya.....	39
Tabel 4.5 Saya selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	39
Tabel 4.6 Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti.....	40
Tabel 4.7 Saya bekerja dengan penuh percaya diri.....	40
Tabel 4.8 Saya bekerja berdasarkan komitmen.....	41
Tabel 4.9 Sebelumnya saya punya pengalaman dibidang pekerjaan ini ...	41
Tabel 4.10 Saya selalu semangat dalam melakukan pekerjaan saya	42
Tabel 4.11 Saya sering memanfaatkan waktu kosong untuk mengerjakan Pekerjaan Saya	42
Tabel 4.12 Saya bekerja berdasarkan prosedur kerja yang sudah ditetapkan	43
Tabel 4.13 Saya dan atasan sering kerja sama dalam satu pekerjaan	43
Tabel 4.14 Displin adalah hal yang utama bagi saya dalam melakukan Setiap Pekerjaan	43
Tabel 4.15 Sebelum melakukan pekerjaan saya selalu membuat	

	perencanaan Kerja Yang jelas.....	44
Tabel 4.16	Alat atau prasarana sangat mendukung pekerjaan saya.....	44
Tabel 4.17	Kompetensi yang saya miliki sangat mendukung dalam Melakukan Pekerjaan saya.....	45
Tabel 4.18	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan baik tanpa Tergantung Dengan orang lain.....	45
Tabel 4.19	Saya selalu diberi kesempatan untuk melalukan pekerjaan saya dengan Cara saya sendiri	46
Tabel 4.20	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.....	46
Tabel 4.21	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan mutu yang baik.....	47
Tabel 4.22	Estimasi Uji Validitas	48
Tabel 4.23	Reliabilitas Variabel.....	49
Tabel 4.24	Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.25	Autokolerasi	55
Tabel 4.26	Hasil Estimasi Regresi	56
Tabel 4.27	Uji Parsial (Uji t).....	58
Tabel 4.28	Uji Simultan (Uji F)	59
Tabel 4.29	Koefesien Determinasi R^2	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Jefrindo Consultant Medan	36
Gambar 4.2 Histogram	50
Gambar 4.3 Kurva Normal P-Plot.....	51
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedatisitas	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya sangat ditentukan oleh pencapaian kinerja organisasi. Pencapaian atau kinerja sangat berkaitan dengan hasil yang diperoleh oleh sebuah organisasi setelah melakukan sejumlah pengorbanan tertentu, seperti mengeluarkan sejumlah anggaran dana untuk membayar kualitas yang dimiliki oleh karyawan. Pencapaian atau keberhasilan untuk memperoleh tujuan akan mendorong organisasi memiliki kekuatan yang dapat membuat mereka mampu bertahan ditegah ketatnya persaingan pada saat ini.

Besarnya gaji yang diterima karyawan dapat dipengaruhi oleh kegiatan pelatihan dan efektifitas kerja. Pada beberapa penelitian yang sama juga ditemukan bahwa pelatihan kerja, efektifitas kerja dan gaji yang diterima karyawan secara individual ataupun bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meningkatnya kinerja karyawan secara menyeluruh sejalan dengan meningkatnya kinerja organisasi. Pegawai dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan dibidang keterampilan dan pengalaman kerja membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Terdapat juga sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena

tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki pegawai tidak sama akan tetapi terus berkembang. Salah satunya yaitu dengan adanya pelatihan dan pengembangan karir pegawai.

Program tersebut sebagai upaya organisasi untuk menjaga stabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan global yang terjadi, baik organisasi publik maupun bisnis. Keterampilan hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan atau pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut.

Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

PT. Jefrindo Consultan Medan ini merupakan salah satu perusahaan swasta di kota Medan yang bergerak dibidang jasa konstruksi. PT.Jefrindo Consultant Medan ini memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dalam bentuk pembangunan sarana dan prasarana untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara umum. Dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada

masyarakat umum PT. Jefrindo Consultant Medan membutuhkan karyawan yang handal, terampil dan efektif.

Fenomena masalah yang terdapat pada PT. Jefrindo Consultant Medan ini adalah dimana Keterampilan dan Efektivitas kerja Karyawan masih perlu ditingkatkan karna masih belum sepenuhnya memenuhi standar dan tujuan yang diharapkan perusahaan, dikarenakan Kemampuan karyawan yang berbeda-beda dan juga kesalahan-kesalahan yang kerap terjadi di lapangan kerja serta lingkungan kerja baru yang belum dikuasai karyawan.

Berdasarkan pemikiran latar belakang di atas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul : **“Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan ?
2. Apakah Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jefrindo Consultant Medan?
3. Apakah Keterampilan dan Efektivitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah Keterampilan ada hubungan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan.
2. Untuk Mengetahui apakah Efektivitas Kerja ada hubungan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan.
3. Untuk mengetahui apakah Keterampilan dan Efektivitas Kerja ada hubungan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai teori, Keterampilan, Efektivitas Kerja serta Kinerja Karyawan dan pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara persial maupun simultan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Keterampilan dan Efektivitas Kerja.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasin ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya

dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan yang bermanfaat.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan Kinerja bagi setiap Pegawai sebagai bagian dari peningkatan Kinerja organisasi. Kinerja Pegawai yang tinggi akan meningkatkan pula Kinerja organisasi bersangkutan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2010:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Wirawan (2009:5), menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Hasibuan (2012:34), Mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sinambela (2012:136), Mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefenisikan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

2.1.2. Konsep – Konsep Kinerja Karyawan

Menurut McGregor (2007:28), berpendapat bahwa setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dalam harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya.

Dari teori tersebut terdapat dua macam sikap dasar dari setiap orang, yaitu:

- a. Sikap dasar yang didasari oleh teori X. Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberikan petunjuk–petunjuk praktis saja daripada diberikan kebebasan berpikir dan memilih atau mengambil keputusan.
- b. Sikap dasar yang didasari oleh teori Y. Berasumsi bahwa manusia pada dasarnya senang bekerja. Bekerja adalah factor alamiah bagi orang dewasa. Oleh karena itu, sebenarnya dimana pun dan kapan pun setiap orang dewasa akan selalu mencoba untuk bekerja.

2.1.3. Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan faktor penting untuk mengevaluasi setiap karyawan dalam perusahaan. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan setahun sekali. Evaluasi tahunan memberikan kesempatan kepada manajer untuk mengkaji kemajuan dalam jangka panjang perusahaan. Menurut Rivai dan Basri (2005:55), manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan kerja
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif

5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
6. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
7. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
8. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya
9. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
10. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan
11. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun, dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan
12. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

2.1.4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Robbins (2009:259), mengatakan bahwa kinerja kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau *Ability* (A), motifasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu $performance = f (A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu.

Adapun menurut Mathis dan Jakson (2006:113), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu :

1. Kemampuan individu
2. Motivasi
3. Dukungan organisasi
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan karyawan dengan organisasi

2.1.5. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Metode Penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto (2015:137) diukur dengan:

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.
3. Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.
4. Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

2.1.6. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut penjelasannya sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukan merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang akan dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan

kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan .

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling berkaitan. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan yang sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang berharga dan bermakna.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana

merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Menurut Robbins (2006:258), ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2. Keterampilan

2.2.1. Pengertian keterampilan

Bambang Wahyudi (2008:33) bahwa Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek ,baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Menurutnya, Keterampilan kerja ini dapat dikelompokan tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan mental.
2. Keterampilan fisik.
3. Keterampilan social.

Menurut Moehariono (2010:116) Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan (Robins dan Judge, 2008:256).

keterampilan Dunnett's dalam Lian (2013:17) skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Dalam Famella, dkk (2015:117) keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat.

2.2.2. Dasar-dasar Keterampilan

Robert L katz yang dikutip oleh Ulber silalahi (2002:56), mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan, yaitu :

1. Keterampilan Teknik (technical skills)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur – prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil

yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok. kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik

secara individual atau kelompok.

4. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5. Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakekat dan *circumstances* dari suatu kondisi – kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta – fakta.

2.2.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Notoadmodjo (2007:143) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi

dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan

tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

a. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

- b. Umur
Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.
- c. Pengalaman
Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widyatun (2005:96), yaitu:

- a. Motivasi
Merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.
- b. Keahlian
Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

2.2.4. Indikator Keterampilan

Menurut Mulyadi (2011: 66) Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut:

- a. Menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan.
- b. Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
- c. Menyelesaikan tugas dengan baik.
- d. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan.
- e. Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.
- f. Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.

Dimensi dan indikator keterampilan menurut Bambang Wahyudi (2008:54) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

Dimensi Kecakapan, Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan

Dimensi Kepribadian, Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam mengendalikan diri
2. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Komitmen terhadap pekerjaan

2.3. Efektivitas Kerja

2.3.1. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Siswanto (2007:55) dalam bukunya “Pengantar Manajemen” mengemukakan bahwa efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Manajer yang efektif adalah manajer yang memilih pekerjaan yang benar untuk dijalankan.

Menurut Robbins (2006:36) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.3.2. Manfaat Efektivitas Kerja

Seperti telah diketahui bahwa efektivitas kerja adalah masalah pencapaian tujuan, maka hal ini tentunya bermanfaat bagi organisasi. Pencapaian tujuan menentukan keberhasilan bagi organisasi dalam operasinya, sekaligus didalamnya menyangkut tujuan organisasi itu sendiri, pegawai dan pihak dari luar organisasi. Menurut Sarwoto, (2005:64) mamfaat efektifvitas kerja bahwa ”berhasil guna atau

efektif merupakan pelayanan yang baik corak dan mutunya sesuai kebutuhan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Gie (2000:26), efektivitas kerja bermanfaat dalam memberikan pelayanan kepada orang lain atau kepada organisasi yang menggunakan produknya, seperti halnya dengan organisasi yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyusun program organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya Gie (2007:27) menyatakan bahwa efektivitas memiliki empat sifat utama organisasi antara lain:

- a. Berorientasi pada kondisi ekonomi secara menyeluruh dan bersifat umum untuk daerah tertentu.
- b. Menjamin terhadap perkembangan industri dan pertumbuhannya, sehingga dapat melahirkan suatu hasil tertentu dalam pernyataan.
- c. Menentukan tindakan tertentu bagi pemerintah dan menjalankan program.
- d. Mengikuti sertakan tindakan tertentu bagi pemerintah dan menjalankan program.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Gibson (2007:28) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja antara lain:

- a. Kemampuan
Kemampuan yang dimaksud diatas adalah kemampuan karyawan atau pegawai dalam dirinya baik kemampuan teknis maupun kemampuan umum, koordinasi memerlukan kemampuan ini terutama kemampuan atasan dalam mengarahkan anggotanya untuk mencapai hal-hal yang diinginkan.
- b. Keahlian
Keahlian adalah kemampuan spesifik dan menengani masalah teknis tertentu dalam pekerjaan, keahlian melakukan koordinasi penting dimiliki oleh seorang koordinator seperti seorang pemimpin.
- c. Pengetahuan
Pengetahuan adalah merupakan suatu kemampuan yang diperoleh dan pengembangan diri melalui penelusuran keilmuan.
- d. Sikap

Sikap adalah kepribadian yang tercermin dari wujud perilaku seseorang dengan sikap yang baik maka koordinasi dapat dijalankan dengan baik.

e. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu keinginan

f. Stres

Stres adalah tekanan yang timbul akibat tekanan lingkungan diluar diri manusia seperti pekerjaan yang dilakukan.

2.3.4. Indikator Efektivitas Kerja

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003:105) yaitu:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Menurut Siswanto (2007:61) indikator yang mempengaruhi Efektivitas Kerja antara lain :

1. Kejelasan perencanaan kerja
2. Prosedur Kerja
3. Keterlatihan para pegawai
4. Adanya kerja sama antara atasan dengan bawahan
5. Semangat kerja dan
6. Displin

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran

yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Resta Oktaviana 2016	Pengaruh Pelatihan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaji Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada PDAM Cabang Solok Selatan).	Hasil Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM cabang Solok Selatan.
2	Sofyang 2017	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.	nilai koefisien Keterampilan $b_3 = 0,179$, pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.
3	Moh. Rum Arisandy 2015	Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.	Keterampilan dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.

4	Wiwin Wiranti 2016	Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madium.	Keterampilan kerja karyawan pada konveksi istanaMode Madiun dapat dikatakan cukup baik.
5	Dr. Khaled N. Alshuwairekh 2016	The Effectiveness Of The Training Programs On Employees Performance : An Empirical Study at Private Sector Companies In Saudi Arabia.	effectiveness of the Training is very important for employee's performance in acquiring competencies and help organization to retain its employees through satisfaction and motivation.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model pemikiran tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian.

1. Hubungan Pengaruh Keterampilan terhadap kinerja karyawan

Keterampilan disini mencakup technical skill, human skill, conceptual skill, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Jadi, keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Budi W. Soetjipto, 2008:87).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Pranata AF (2002:175). Bahwa keahlian kerja (profesional) merupakan gambaran tumpuan dasar bagi kinerja karyawan, dimana keahlian adalah bagian dari keterampilan. Keterampilan karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi juga. Dan dengan demikian hal tersebut berarti keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Pengaruh Efektivitas terhadap kinerja karyawan

Siswanto (2007:55) dalam bukunya “Pengantar Manajemen” mengemukakan bahwa efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2011:67).

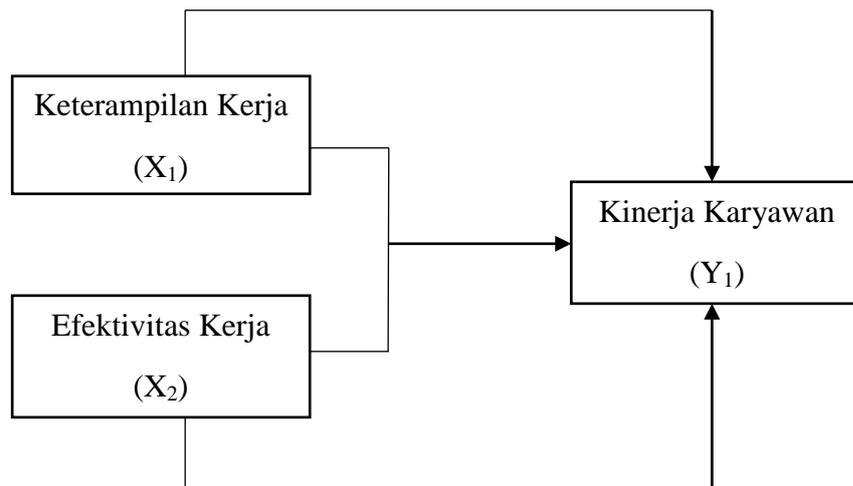
Dengan demikian dari kedua pengertian menurut para ahli di atas menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam kerangka konseptual ini peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh keterampilan dan efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karna hal ini sangat penting

sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Berdasarkan perumusan masalah dan latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan.
2. Efektivitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan.
3. Keterampilan dan Efektivitas Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja sebagai variabel bebas (independen) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah PT. Jefrindo Consultan Medan yang beralamat di Jl.Sei Mencirim, No. 41c, Medan Baru, Medan, Sumatra Utara.

3.2.2. Waktu Penelitian

Uraian penelitian yang sudah dilaksanakan oleh penulis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian
Tahun 2018

No	Kegiatan	Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019				April 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																								
2	Seminar Proposal																								
3	Pengumpulan Data																								
4	Analisis Data																								
5	Seminar Hasil																								
6	Penulisan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau																								

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2018)

3.3. Populasi dan Sample

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2012: 115), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Jefrindo Consultant Medan sebanyak 65 orang.

3.3.2. Sample

Dikemukakan oleh Sugiyono (2012:122) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian yang akan diambil pada PT. Jefrindo Consultant Medan menggunakan teknik penarikan sampel dengan mengambil seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Peneliti mencoba memilih sampel yang mewakili populasi tersebut.

Tingkat ketelitian atau kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber data, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya makin kecil tingkat kesalahan, maka semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sumber data.

Kemudian ditarik kesimpulannya yang dijadikan sebagai Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Jefrindo Consultant Medan sebanyak 65 orang.

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti/menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Keterampilan (X_1)	Kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek ,baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Bambang Wahyudi (2002).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Kecakapan 3. Ketelitian 4. Kepercayaan diri 5. Komitmen 6. Pengalaman 	L I K E R T

2	Efektivitas Kerja (X ₂)	Menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Siswanto (2007).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat kerja 2. Pemanfaatan Waktu 3. Prosedur kerja 4. Kerja sama atasan dengan bawahan 5. Displin kerja 6. Kejelasan perencanaan kerja 	L I K E R T
3	Kinerja Karyawan (Y ₁)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2010).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alat atau sarana 2. Kompetensi 3. Kemandirian 4. Peluang 5. Kualitas 6. Kuantitas 	L I K E R T

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain,

seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (observation), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (Questionnaire), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (Lima) opsi dan menggunakan Skala Likert, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3

Bobot Nilai Angka

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012:172), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

3.7.2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independent. Uji Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Bebas (Keterampilan)

X2 = Variabel Bebas (Efektivitas Kerja)

b1,b2, = Koefisien Regresi dari setiap Variable Independen

a = Konstanta

e = Faktor Error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan out put program SPSS (statistical package for social sciences) pada tabel coefficients.

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

A. Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (Bell shaped). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

B. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

C. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau

tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi 2008:172).

D. Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Janie, 2012).

3.7.4. Uji Hipotesis

A. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

B. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

C. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar

variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan

Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependent. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah perusahaan

PT.Jefrindo Consultant merupakan perusahaan jasa konsultan Indonesia yang didirikan pada tahun 2004 oleh Ir.Sudirman Halawa,SH. Sejak perusahaan ini berdiri, perusahaan dikelola oleh tenaga muda profesional yang memiliki latar belakang pendidikan dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia dan mempunyai pengalaman sesuai dengan keahlian bidang masing-masing. Pengalaman dan keahlian terus dikembangkan menjadi dasar setiap langkah yang ditempuh dalam memberikan pelayanan kepada pihak pemberi kerja baik di Instansi Pemerintah maupun Swasta.

PT. Jefrindo Consultant merupakan perseroan terbatas (Persero) yang berdasarkan Akte Notaris Nomor 04 tanggal 15 Mei 2004, dengan Notaris Nurlinda Simanjorang,SH,S.pN di Medan dan sesuai dengan Akte Perubahan No. 32 tanggal 14 Agustus 2012 dengan Notaris Dody Safnul,SH,S.pN dan perubahan terakhir Nomor 26 tanggal 04 September 2014 oleh Notari Nurlinda Simanjorang,SH,S.pN di Medan, dengan maksud dan tujuan untuk menjalankan usaha-usaha sebagai konsultan dengan bidang :

1. Sipil
2. Arsitektur
3. Tata lingkungan dan jasa *survey*
4. Jasa manajemen proyek
5. Jasa inspeksi teknis

PT. Jefrindo Consultan memberikan layanan jasa konsultant dalam bidang desain dan *engineering*, rancang arsitektur, desain konstruksi dan pondasi, desain jaringan dan bendungan irigasi, interior dan pertamanan, manajemen proyek termasuk pengawasan/supervisi dan manajemen konstruksi, studi detail termasuk studi perencanaan, studi pengembangan wilayah mengenai dampak atas lingkungan, *survey* termasuk *survey* udara, pengukuran (topografi) geologi dan penyelidikan tanah.

Sebagai perusahaan jasa Konsultan PT. Jefrindo Consultant, terdaftar sebagai anggota ikatan nasional konsultan indonesia (IKINDO) di samping itu juga staf dan tenaga ahli yang tergabung di dalam perusahaan ini diikuti sertakan menjadi anggota berbagai organisasi profesi dan keahlian yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Selanjutnya sampai saat ini PT. Jefrindo Consultan telah memiliki pengalaman dibidang jasa konsultan baik pada Instansi Pemerintah maupun Swasta di Indonesia.

2. Visi dan Misi PT. Jefrindo Consultant Medan

PT. Jefrindo Consultant Medan memiliki visi misi sebagai berikut :

Visi : Menjadi Konsultan Yang Profesional Dan Memberikan layanan terpadu dan menyeluruh di bidang perencanaan konstruksi, pengawasan bidang arsitektur, sipil dan tata lingkungan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan rentang layanan yang berorientasikan pada komitmen secara efektif dan efisien.

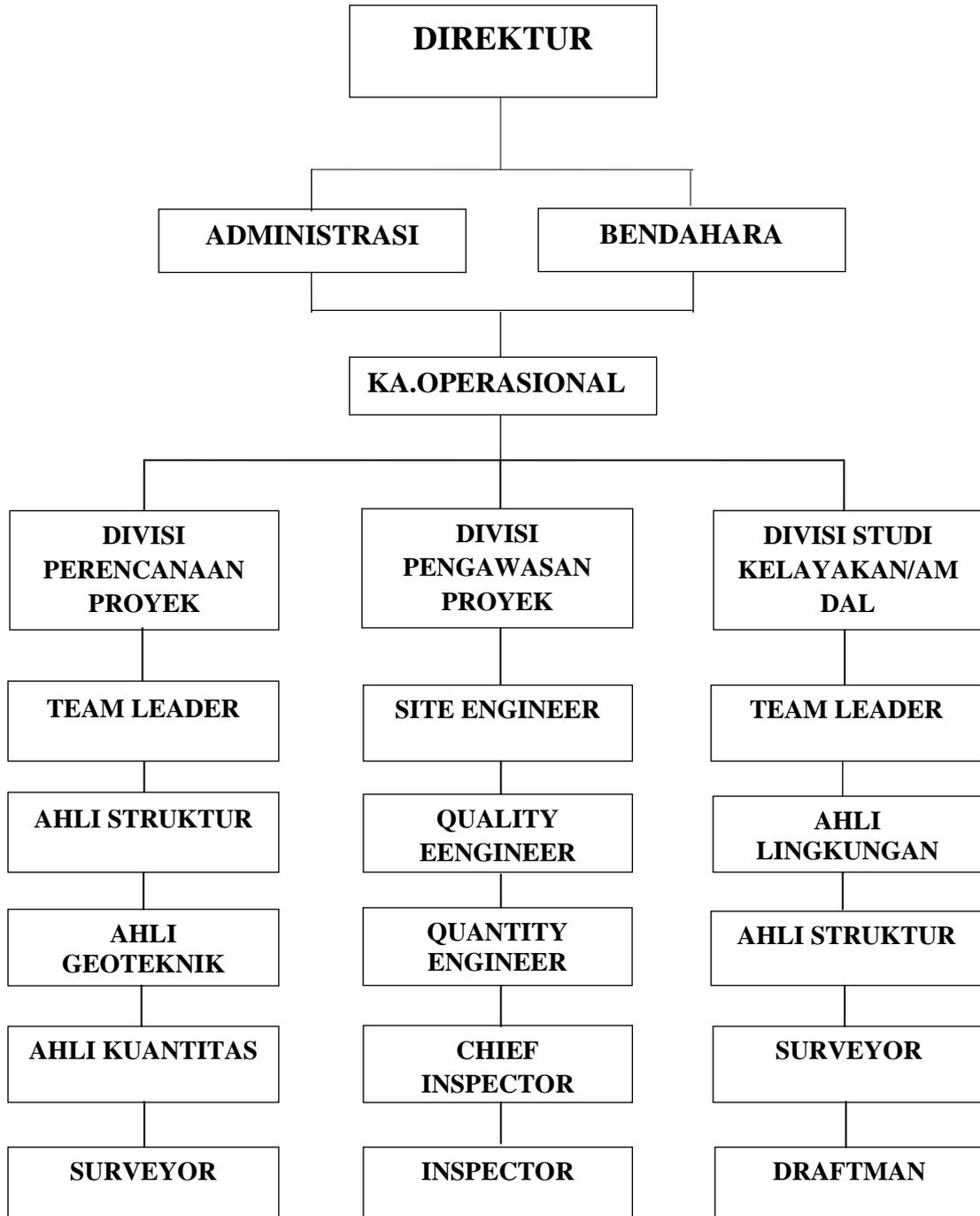
Misi :

1. Menyediakan jasa konstruksi secara professional, mutu dan kualitas Pekerjaan yang tinggi
2. Memberikan pelayanan kepada rekanan guna tingkat kepuasan yang Optimal
3. Memperluas Jaringan Kerja dengan Sesama Mitra Konstruksi
4. Meningkatkan Integritas Dalam Menjalankan Tugas dan Tanggung Jawab
5. Meningkatkan Kualifikasi dan Profesionalitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

3. Struktur organisasi PT. Jefrindo Consultant Medan

Struktur organisasi diperlukan perusahaan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demi tercapainya tujuan umum suatu perusahaan diperlukan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan perusahaan tersebut.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. Jefrindo Consultant Medan



Sumber : PT. Jefrindo Consultant Medan 2019

4.2 pembahasan penelitian

4.2.1 Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Jefrindo Consultant Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sample sebanyak 65 orang responden. setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	N	%
1.	Laki – Laki	57	87,70%
2.	Perempuan	8	12,30%
Jumlah		65	100%

Sumber. PT. Jefrindo Consultant Medan 2019

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 87,70% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 12,30%.

4.2.3 Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	N	%
1	25-30 Tahun	18	27,69%
2	30-35 Tahun	25	38,46%
3	35-40 Tahun	14	21,53%
4	40 Keatas	8	12,32%
Jumlah		65	100%

Sumber: PT. Jefrindo Consultant Medan 2019

Berdasarkan data Dari tabel 4.2 dapat deketahui bahwa 38,46% usia responden paling banyak berusia diantara 30-35 tahun dimana pada usia ini adalah

produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Jefrindo Consultant Medan memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

4.2.4 Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	N	%
1	SMA	0	0%
2	D3	1	1,5%
3	S1	64	98,5%
4	S2	0	0%
Jumlah		65	100%

Sumber : PT. Jefrindo Consultant Medan 2019

Dari tabel diatas yakni deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa proporsi tingkat pendidikan responden yang tersebar Dalam penelitian ini adalah S1 yakni sebanyak 64 orang atau 98,5% Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Jefrindo Consultant Medan yang berpendidikan sarjana.

4.3 Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan disajikan dengan variable X_1 (Keterampilan), X_2 (Efektivitas Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) Mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif digunakan untuk melihat Pengaruh Variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Data- data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan” Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 65 Eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 18 items, yang terdiri dari 6 item untuk variable bebas X_1 (Keterampilan), 6 item X_2 (Efektivitas Kerja) dan 6 item variable terikat Y (Kinerja Karyawan).

4.3.1 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Keterampilan (X_1)

Tabel 4.4
Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	50	76,9%
2	Setuju	14	21,5%
3	Kurang Setuju	1	1,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 76,9% responden mengatakan sangat setuju bahwa Bidang pekerjaan yang sedang mereka kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan mereka, 21,5% responden mengatakan setuju dan 1,5% mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.5
Saya selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	38	58,5%
2	Setuju	27	41,5%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 58,5% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan 41,5% responden mengatakan setuju.

Tabel 4.6

Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	44	67,7%
2	Setuju	21	32,3%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 67,7% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan sangat teliti dan 32,3% responden mengatakan setuju.

Tabel 4.7

Saya bekerja dengan penuh percaya diri

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	45	69,2%
2	Setuju	20	30,8%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 69,2% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka bekerja dengan penuh percaya diri dan 30,8% responden mengatakan setuju.

Tabel 4.8
Saya bekerja berdasarkan komitmen

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	41	63,1%
2	Setuju	24	36,9%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 63,1% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka bekerja berdasarkan komitmen dan 36,9% responden mengatakan setuju.

Tabel 4.9
Sebelumnya saya punya pengalaman dibidang pekerjaan ini

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	44,6%
2	Setuju	32	49,2%
3	Kurang Setuju	4	6,2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 44,6% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka sebelumnya mempunyai pengalaman dibidang pekerjaan tersebut, 49,2% responden mengatakan setuju dan 6,2% responden mengatakan kurang setuju.

4.3.2 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Efektivitas Kerja

(X₂)

Tabel 4.10
Saya selalu semangat dalam melakukan pekerjaan saya

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	38	58,5%
2	Setuju	26	40,0%
3	Kurang Setuju	1	1,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 58,5% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan, 40,0% responden mengatakan setuju dan 1,5% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.11
Saya sering memanfaatkan waktu kosong untuk mengerjakan pekerjaan saya

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	29,2%
2	Setuju	35	53,8%
3	Kurang Setuju	11	16,9%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 29,2% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka sering memanfaatkan waktu kosong untuk mengerjakan pekerjaan, 53,8% responden mengatakan setuju dan 16,9% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.12
Saya bekerja berdasarkan prosedur kerja yang sudah ditetapkan

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	45	69,2%
2	Setuju	18	27,7%
3	Kurang Setuju	2	3,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 69,2% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka bekerja berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan, 27,7% responden mengatakan setuju dan 3,1% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.13
Saya dan atasan sering kerja sama dalam satu pekerjaan

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	36,9%
2	Setuju	34	52,3%
3	Kurang Setuju	7	10,8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 36,9% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka dan atasan sering kerja sama dalam satu pekerjaan, 52,3% responden mengatakan setuju dan 10,8% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.14
Disiplin adalah hal yang utama bagi saya dalam melakukan setiap pekerjaan

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	42	64,6%
2	Setuju	22	33,8%
3	Kurang Setuju	1	1,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Data pada tabel di atas menunjukkan 64,6% responden mengatakan sangat setuju bahwa disiplin adalah hal yang utama bagi mereka dalam melakukan setiap pekerjaan, 33,8% responden mengatakan setuju dan 1,5% mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.15
Sebelum melakukan pekerjaan saya selalu membuat perencanaan kerja yang jelas

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	55,4%
2	Setuju	24	36,9%
3	Kurang Setuju	5	7,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 55,4% responden mengatakan sangat setuju bahwa sebelum mereka bekerja mereka selalu melakukan perencanaan kerja yang jelas, 36,9% responden mengatakan setuju dan 7,7% responden mengatakan kurang setuju.

4.3.3 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.16
Alat atau prasarana sangat mendukung pekerjaan saya

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	39	60,0%
2	Setuju	24	36,9%
3	Kurang Setuju	2	3,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 60,0% responden mengatakan sangat setuju bahwa alat dan prasarana sangatlah mendukung dalam pekerjaan mereka, 36,9% responden mengatakan setuju dan 3,1% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.17
Kompetensi yang saya miliki sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan saya

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	46,2%
2	Setuju	33	50,7%
3	Kurang Setuju	2	3,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 46,2% responden mengatakan sangat setuju bahwa kompetensi yang mereka miliki sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan mereka, 50,7% responden mengatakan setuju dan 3,1% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.18
Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan baik tanpa tergantung dengan orang lain

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	40,0%
2	Setuju	35	53,8%
3	Kurang Setuju	4	6,2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 40% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka selalu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa tergantung

dengan orang lain, 53,8% responden mengatakan setuju dan 6,2% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.19
Saya selalu diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan saya dengan cara saya sendiri

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	41,5%
2	Setuju	32	49,2%
3	Kurang Setuju	6	9,3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 41,5% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka selalu diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan cara mereka sendiri, 49,2% responden mengatakan setuju dan 9,3% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.20
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	42	64,6%
2	Setuju	23	35,4%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 64,6% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan 35,4% responden mengatakan setuju.

Tabel 4.21
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan mutu yang baik

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	48	73,8%
2	Setuju	16	24,6%
3	Kurang Setuju	1	1,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan 73,8% responden mengatakan sangat setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik, 24,6% responden mengatakan setuju dan 1,5% responden mengatakan kurang setuju.

4.4. Teknik Analisis Data

Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012:172), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan program SPSS 22.0 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1). Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2). Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3). Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*. Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 65 orang responden dan menetapkan nilai r_{tabel} dari $n - 2$ ($65 - 2$), nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df =$ jumlah kasus 63 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, angka yang diperoleh $=0,244$.

Tabel 4.22
Estimasi Uji Validitas

Uraian	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Variabel X₁	Q1	0,596	0,244	Valid
	Q2	0,555		Valid
	Q3	0,581		Valid
	Q4	0,553		Valid
	Q5	0,504		Valid
	Q6	0,341		Valid
Variabel X₂	Q1	0,554	0,244	Valid
	Q2	0,327		Valid
	Q3	0,556		Valid
	Q4	0,476		Valid
	Q5	0,481		Valid
	Q6	0,548		Valid
Variabel Y	Q1	0,674	0,244	Valid
	Q2	0,382		Valid
	Q3	0,262		Valid
	Q4	0,495		Valid
	Q5	0,545		Valid
	Q6	0,544		Valid

Sumber: Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan Tabel 4.22 menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Keterampilan (X1), Efektivitas Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) layak untuk digunakan sebab memiliki nilai $r_{hitung} > 0,244$ sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:25). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

Tabel 4.23
Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronback's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Keterampilan	0,688	0.61 s/d 0.80	Reliabel
Efektivitas kerja	0,666	0.61 s/d 0.80	Reliabel
Kinerja karyawan	0,666	0.61 s/d 0.80	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan Tabel 4.23 maka variabel Keterampilan, Efektivitas Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Keterampilan (X1) sebesar 0,688, variabel Efektivitas Kerja (X2) sebesar 0,666,

dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,666 semuanya berada pada kisaran 0,61 s/d 0,80 yang berarti reliabel.

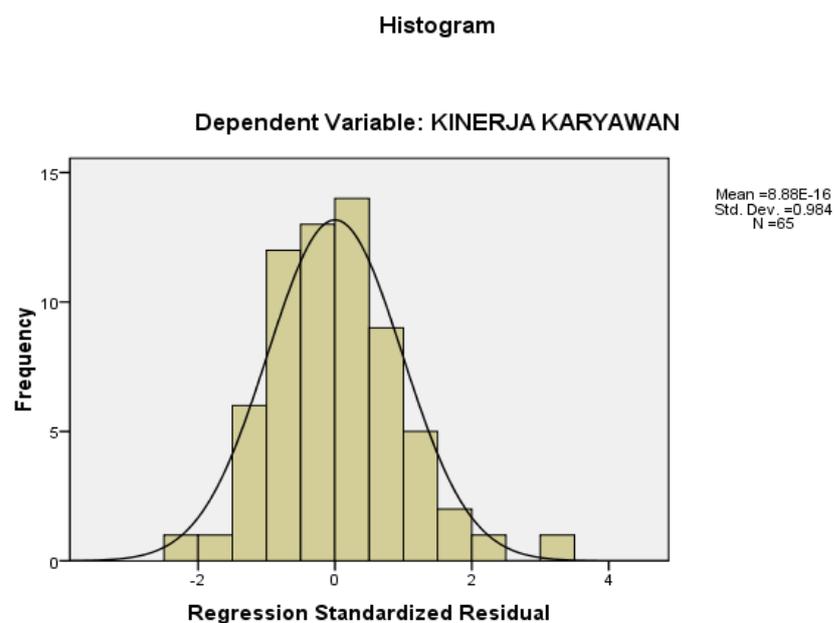
4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (Bell shaped). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Gambar 4.2
Grafik Histogram



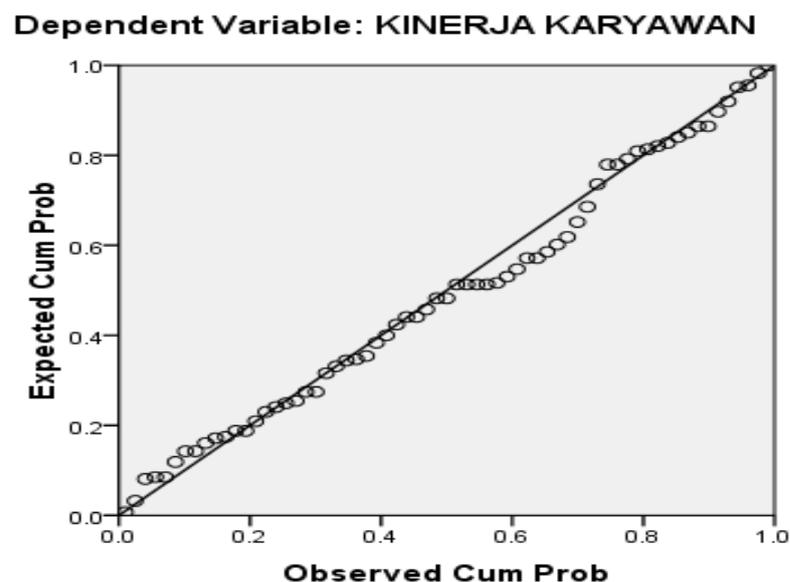
Sumber : Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, karena sebagai besar data berada didalam kurva, dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan di tengah.

2. Grafik Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Kurva Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Pengolahan SPSS 22.0

Untuk menguji kenormalan persebaran data hasil regresi adalah dengan menggunakan grafik Histogram dan kurva Normal P-P Plot. Jika pada grafik penyebaran datanya mengikuti pola garis diagonal, maka penyebaran datanya normal. Dari gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

Tabel 4.24
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.574	3.746		1.755	.084		
	KETERAMPILAN	.305	.109	.292	2.802	.007	.982	1.019
	EFEKTIVITAS KERJA	.447	.100	.468	4.493	.000	.982	1.019

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN, EFEKTIVITAS KERJA

b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, dapat disimpulkan beberapa informasi tentang variabel penelitian, yaitu :

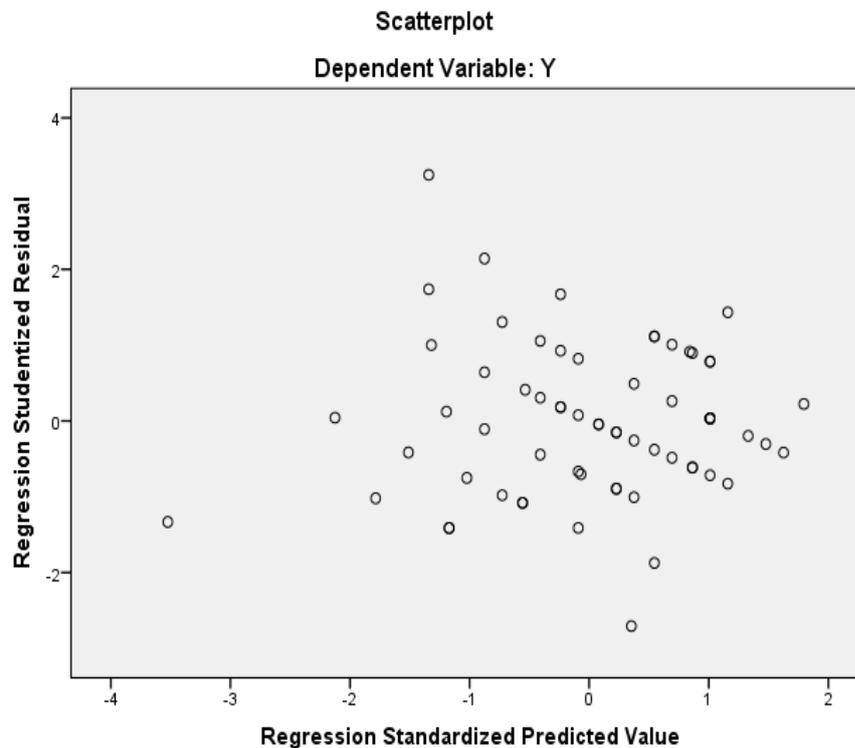
1. Pada variabel Keterampilan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,982 dan nilai VIF di bawah 10 sebesar 1,019, sehingga variabel Keterampilan bebas dari gejala multikolinieritas.
2. Pada variabel Efektivitas Kerja nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,982, dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 1,019 sehingga variabel Efektivitas Kerja bebas dari gejala multikolinieritas.

Dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.05 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi 2008:172).

Gambar 4.4
Grafik Scaterplot Heteroskedastisitas



Sumber : Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan grafik Scaterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5.4 Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Janie, 2012).

Keterangan:

T : Jumlah Sampel (n)

K : Jumlah variabel independen

dL : Batas bawah Durbin-Watson

dU : Batas atas Durbin-Watson

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan Uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

H0: Tidak ada autokorelasi

H1: Ada autokorelasi

1. Jika DW lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis 0 ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi
2. Jika DW terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis 0 diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika DW terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.25
Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.584 ^a	.341	.320	1.35617	1.646

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN, EFEKTIVITAS KERJA

b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan SPSS 22.0

Dari Tabel 4.25. diketahui nilai DW = 1,646 selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, Jumlah sampel N = 65 dan jumlah variabel independen dua (K = 2) maka diperoleh nilai dU = 1,662. Dan dL = 1,535.

Nilai dU = 1,662 atau batas atas lebih kecil dari nilai DW = 1,646 dan kurang dari (4-dU) $4 - 1,662 = 2,338$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Uji regresi linier berganda:

Tabel 4.26
Hasil Estimasi Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.574	3.746		1.755	.084
	KETERAMPILAN	.305	.109	.292	2.802	.007
	EFEKTIVITAS KERJA	.447	.100	.468	4.493	.000

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN, EFEKTIVITAS KERJA

b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\text{Kinerja} = 6.574 (Y) + 0,305 (X_1) + 0,447 (X_2)$$

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Bebas (Keterampilan)

X2 = Variabel Bebas (Efektivitas Kerja)

e = Faktor Error

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta diperoleh nilai 6,574 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Keterampilan (X1) dan Efektivitas Kerja (X2) bernilai konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 6,574.
- 2) Koefisien variabel Keterampilan (X1) diperoleh nilai 0,305, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Keterampilan (X1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,05% dengan asumsi variabel Efektivitas Kerja (X2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel Efektivitas Kerja (X2) diperoleh nilai 0,447, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Efektivitas Kerja (X2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,47% dengan asumsi variabel Keterampilan (X1) dianggap tetap.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis yang

diajukan dalam penelitian adalah “Keterampilan dan Efektivitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan”.

Tabel 4.27
Hasil Estimasi Regresi Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.574	3.746		1.755	.084
	KETERAMPILAN	.305	.109	.292	2.802	.007
	EFEKTIVITAS KERJA	.447	.100	.468	4.493	.000

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN, EFEKTIVITAS KERJA

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat dilihat persamaan regresi sekaligus koefisien variabel keterampilan dan efektivitas kerja. Model regresi parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai konstant sebesar 1,755. Hal ini berarti bahwa jika tidak terdapat variabel keterampilan dan efektivitas kerja, maka kinerja karyawan sebesar 1,755.
- b. Berdasarkan Tabel 4.27 dapat diketahui bahwa koefisien regresi Keterampilan sebesar 2,802. Oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.802 > 1,670$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel Keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan Tabel 4.27 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel efektivitas kerja sebesar 4,493. oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,493 > 1,670$), maka hipotesis diterima pada

taraf signifikansi 0.05. Artinya bahwa variabel efektivitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.28
Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.955	2	29.477	16.027	.000 ^a
	Residual	114.030	62	1.839		
	Total	172.985	64			

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN, EFEKTIVITAS KERJA

b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan SPSS 22.0

Dari table di atas diperoleh hasil perhitungan statistic nilai $F_{hitung} = 16,027$, sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 3,14 dengan demikian $F_{hitung} (16,027) > F_{tabel} (3,14)$ nilai Sig.F adalah sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya keterampilan dan efektivitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jefrindo Consultant Medan.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (Adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas. Yang

menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan.

Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependent. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependent.

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^p				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.320	1.356

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN, EFEKTIVITAS KERJA

b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan table 4.29 dapat dihitung bahwa nilai R Square (R^2) sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0,584 menunjukkan bahwa hubungan antara variable Keterampilan (X_1) dan Efektivitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik, yaitu sebesar 58,4%.
2. Nilai R Square sebesar 0,341 berarti 34,1% variable Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan variable Keterampilan (X_1) sedangkan sisanya 65,9% dapat dijelaskan oleh variable - variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penjelasan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program SPSS, maka rumusan pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

4.8.1 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa Variabel Keterampilan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Jefrindo Consultant Medan dengan nilai signifikan $0.007 > 0.05$ dan $t_{hitung} (2,802) > t_{tabel} (1,670)$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Keterampilan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyang (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng”.

4.8.2 Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa Variabel Efektivitas Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Jefrindo Consultant Medan dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} (4,493) > t_{tabel} (1,670)$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Efektivitas Kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oleh Rest Oktaviana (2016) yang

berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaji Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada PDAM Cabang Solok Selatan)”.

4.8.3 Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa Variabel Keterampilan dan Efektivitas Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan. Nilai signifikan $0.000 > 0.05$ dan $F_{hitung} (16,027) > F_{tabel} (3,14)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel Keterampilan (X_1) dan variabel Efektivitas Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Keterampilan dan Efektivitas Kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan dengan nilai signifikan $0.007 < 0.05$ dan $t_{hitung} 2.802 > t_{tabel} 1,670$.
2. Variabel Efektivitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} 4,493 > t_{tabel} 1,670$.
3. Variabel Keterampilan dan Efektivitas Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan. (Nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan $F_{hitung} 16,027 > F_{tabel} 3,14$).
4. Hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 34,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Keterampilan dan Efektivitas Kerja. Sedangkan sisanya 65,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan:

- a. Keterampilan (X_1): Pihak manajemen PT. Jefrindo Consultant Medan hendaknya lebih menitik beratkan kebijakan yang berkaitan dengan pentingnya keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dengan keterampilan yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik sehingga mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Ada beberapa metode yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, antara lain :

1. Uji kompetensi atau uji kemampuan dilakukan juga untuk mengembangkan karyawan. Uji ini bisa dilakukan oleh pihak perusahaan sendiri atau Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah diakreditasi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

2. *Coaching* (bimbingan) bisa diberlakukan pada karyawan berkinerja baik atau berkinerja buruk. Tujuannya adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, transfer pengetahuan, menambah keterampilan bawahan, dan mendekatkan hubungan kerja atasan-bawahan.

3. Promosi, Selain menghargai kinerja bagus karyawan promosi ini

bertujuan mengembangkan keterampilan karyawan dan mempertahankan karyawan bertalenta dan berkinerja baik agar tidak mengundurkan diri atau pindah ke perusahaan lain.

4. Job enrichment, Pengembangan karyawan bisa juga dilakukan dengan *job enrichment*. Singkatnya, program ini adalah penambahan tugas dan tanggung jawab di posisi yang sama. Salah satu contohnya adalah: Karyawan mendapat tugas menggantikan atasannya yang sedang cuti atau dinas luar kota.

5. Pendidikan, Pengembangan karier karyawan melalui pendidikan biasanya bersifat khusus. Ini ditujukan untuk karyawan terbaik yang dianggap perlu mengembangkan pendidikannya karena pendidikan sebelumnya belum cukup. Sebagai contoh, seorang karyawan lulusan D3 mendapat tugas kuliah S1 agar pengetahuan dan keterampilannya meningkat.

6. Pelatihan, Pelatihan merupakan program umum untuk mengembangkan tenaga kerja. Bentuknya bisa pelatihan di dalam perusahaan (*internal training*) atau di luar perusahaan (*external training*).

- b. Efektivitas Kerja (X_2): agar dapat lebih memfokuskan perhatiannya untuk peningkatan Efektivitas Kerja karyawan karena untuk meningkatkan kinerja perusahaan memerlukan para karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan Efektif dan Efisien sesuai waktu yang telah ditentukan. Ada juga beberapa metode yang bisa dilakukan

oleh perusahaan untuk meningkatkan eefektivitas kerja karyawan di antaranya adalah :

1. Tetapkan SOP yang jelas, SOP atau *Standard Operasional Procedure* merupakan cara yang ampuh untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. SOP dapat dijadikan acuan untuk karyawan melakukan pekerjaan, apa saja yang harus dicapai, menentukan tujuan dan target yang jelas, realistis dan dapat dicapai.
 2. Lingkungan kerja yang baik, Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja, suasana kerja, kenyamanan ruangan dan lainnya merupakan faktor penting agar para karyawan dapat merasa nyaman selama bekerja sehingga berpengaruh baik terhadap performa mereka.
 3. Berikan apresiasi, berikan pujian bagi karyawan yang bekerja dengan baik dan berhasil mencapai target yang ditetapkan. Pujian yang sederhana dan tulus akan memacu semangat kerja karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi kedepannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.
 3. Bagi perguruan tinggi, diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian diwaktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. cetakan pertama. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi lanjutan. Cetakan kedua. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Bambang Wahyudi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Lanjutan. Cetakan ketujuh. Bandung: Sulita.
- Budi W. Soetjipto. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Amara Book.
- Gibson. 2007. *Organisasi (Perilaku, Struktur, dan Proses)*. Edisi Revisi Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gie, The Liang, 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Edisi ketiga Cetakan Keempat. Yogyakarta : Nur Cahaya
- _____, 2007. *Pertumbuhan Pemerintah Daerah Republik Indonesia*. Edisi kelima Cetakan Keempat. Liberte: Yogyakarta.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Lanjutan Cetakan kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P Malayu 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Cetakan ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____, S.P Malayu 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke tiga Jakarta : Bumi Aksara.
- _____, S.P Malayu S.P. 2012. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi cetakan keenam. Jakarta : Bumi Aksara.
- Janie, D.N.A, 2012. *Statistik Deskriptif dan Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*, Cetakan Pertama, Semarang University Press.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi Pertama. cetakan pertama. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Reflika Diatama.
- McGregor. 2007. *Running Alone*. Edisi Pertama Cetakan pertama. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Kesepuluh jilid dua. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Mulyadi. 2011. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi Deddy. (2006). *Sistem Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Mutu untuk Peningkatan Kinerja Organisasi Publik*. Bandung: Mutiara Ilmu
- Notoatmodjo, S. 2007. *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*. Edisi ketiga cetakan ketiga. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, Veith dan Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raya Grafindo Persda.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- _____, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- _____, 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Robert L. Mathis & Jonh H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Edisi Sepuluh. Penerbit Salemba Empat.
- Sarwoto, 2005. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Edisi kelima Cetakan ke dua. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L Ijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai*. Edisi revisi cetakan pertama Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Siswanto. 2007. *Kesehatan Mental, konsep Cakupan dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Penerbit. CV. Andi Offset.
- Sopiah, Etta, 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sukardi. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabet.
- _____, 2013, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke V. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widayatun. 2005. *Ilmu Perilaku*, Edisi Lanjutan. Cetakan pertama. Jakarta: Rineka Cipta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Salemba Empat.

JURNAL PENELITIAN

Famella., Setyanti, S. W. L. H., & Mufidah, A. (2015). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso*. Artikel ilmiah mahasiswa Universitas Jember (UNEJ) Fakultas Ekonomi. Vol. 4, Hal. 21, (2015).

Khaled N. Alshuwairkh. 2016. *The Effectiveness Of The Training Programs On Employees Performance : An Empirical Study at Private Sector Companies In Saudi Arabia*. International Journal of Business and Management Review Vol.4, Issue 9, pp.1-23, November 2016.

Lian Arcyntia M., 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar, Volume 6. halaman: 17.

Lidia Lusri, Hotlan Siagian. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. AGORA Vol. 5, No. 1, (2017).

Moh. Rum Arisandy. *Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman kerja Dterhadap Pengembangan karir pegawai pada dinas Pendidikan Kabupaten Donggala*. Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015 hlm 149-156.

Sofyang, Andi Rasyid. 2017. *Pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Management, Volume 2 Nomor 1, Oktober 2017.

Suwondo dan Eddy Madio Sutanto. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No. 2, hal. 142. Tahun 2015.

Suhartini. 2015. *Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit Manding, Bantul Yogyakarta)*. Volume 12, nomor 2. Tahun 2015.

Wiwin Wiranti. 2016. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun*. Equilibrium, Volume 4, Nomor 1, Januari 2016.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KETERAMPILAN DAN EFEKTIVITAS KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT. JEFRINDO CONSULTANT MEDAN

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapa/Ibu saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

1	Nama	
2	Jenis Kelamin	Pria/Wanita
3	Usia	
4	Pendidikan Terakhir	SD/SLTP/SLTA/D1/D3/S1/S2
5	Lama Bekerja	

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/ibu, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

KETERANGAN		
STS	Sangat Tidak Setuju	=1
TS	Tidak Setuju	=2
KS	Kurang Setuju	=3
S	Setuju	=4
SS	Sangat Setuju	=5

I. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG KETERAMPILAN (X₁)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti					
4	Saya bekerja dengan penuh percaya diri					
5	Saya bekerja berdasarkan komitmen					
6	Sebelumnya saya punya pengalaman dibidang pekerjaan ini					

II. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG EFEKTIVITAS KERJA (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu semangat dalam melakukan pekerjaan saya					
2	Saya sering memanfaatkan waktu kosong untuk mengerjakan pekerjaan saya					
3	Saya bekerja berdasarkan prosedur kerja yang sudah ditetapkan					
4	Saya dan atasan sering kerja sama dalam satu pekerjaan					
5	Displin adalah hal yang utama bagi saya dalam melakukan setiap pekerjaan					
6	Sebelum melakukan pekerjaan saya selalu membuat perencanaan kerja yang jelas					

III. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Alat atau prasarana sangat mendukung pekerjaan saya					
2	Kompetensi yang saya miliki sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan saya					
3	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan baik tanpa tergantung dengan orang lain					
4	Saya selalu diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan saya dengan cara saya sendiri					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan mutu yang baik					

Data Penelitian

Variabel Keterampilan (XI)

NO	X1						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3	4	4	4	5	5	25
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	5	4	5	4	28
5	4	5	5	5	4	4	27
6	5	5	4	4	5	3	26
7	5	5	4	5	4	3	25
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	4	5	5	29
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	4	5	5	4	28
12	5	5	5	5	5	4	29
13	5	5	4	5	5	4	28
14	5	5	4	5	5	4	28
15	4	4	5	4	4	5	26
16	4	4	5	5	5	3	26
17	5	5	5	5	5	4	29
18	5	4	5	5	5	5	29
19	5	4	5	5	4	5	28
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	4	4	5	4	5	27
22	5	4	5	4	5	5	28
23	5	5	5	5	5	4	29
24	4	4	5	5	5	4	27
25	5	5	5	5	5	4	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	5	5	5	4	28
28	4	4	5	4	4	5	26
29	5	4	5	5	4	5	28
30	4	4	5	4	5	5	27
31	5	5	4	5	5	5	29
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	4	4	5	5	5	28
34	5	4	5	5	4	5	28
35	5	5	5	4	5	5	29
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	5	5	4	5	28

39	5	5	5	5	5	4	29
40	5	4	4	4	5	4	26
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	4	5	5	5	3	27
43	5	5	5	5	5	4	29
44	5	4	4	4	4	4	25
45	5	5	5	5	5	4	29
46	5	5	5	4	5	4	28
47	4	5	5	5	4	4	27
48	5	5	5	5	5	4	29
49	5	4	5	5	5	4	27
50	5	4	5	5	4	5	28
51	5	5	4	4	5	4	27
52	4	4	4	4	5	4	25
53	4	5	5	5	4	4	27
54	5	4	5	5	5	4	28
55	4	5	5	5	4	4	27
56	5	4	4	5	4	4	26
57	5	5	5	4	4	5	28
58	5	5	4	5	5	5	29
59	5	5	5	5	4	4	28
60	5	4	4	4	4	5	26
61	4	5	4	5	4	5	27
62	5	5	4	4	4	4	26
63	5	5	5	5	5	4	29
64	4	4	4	4	4	5	25
65	5	5	5	5	5	5	30

Variabel Efektivitas Kerja (X2)

NO	X2						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	5	5	4	5	4	27
2	5	4	5	4	4	5	27
3	5	4	5	4	5	4	27
4	5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	5	4	5	5	28
6	4	3	5	4	5	5	26
7	4	4	5	5	4	5	27
8	5	4	5	5	5	5	29
9	5	3	5	5	5	5	28
10	5	4	5	5	5	5	29
11	5	5	5	4	5	5	29
12	4	5	4	5	5	5	28
13	4	4	4	4	5	3	24
14	5	4	5	4	5	5	28
15	4	5	5	4	5	4	27
16	5	3	5	4	5	5	27
17	5	4	5	4	5	5	28
18	5	4	5	4	4	5	27
19	5	5	4	4	4	4	26
20	5	4	5	4	5	5	28
21	5	3	5	4	5	3	25
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	3	4	3	4	5	23
24	5	5	5	5	4	3	27
25	5	4	5	4	5	5	28
26	4	5	4	5	4	5	27
27	5	4	5	4	5	5	28
28	4	5	4	4	5	4	26
29	5	5	5	4	5	5	29
30	5	3	5	4	4	5	26
31	4	4	5	3	5	5	26
32	5	4	5	3	5	5	27
33	4	5	5	5	4	5	28
34	5	4	5	5	4	4	27
35	4	3	4	3	4	4	22
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	5	5	4	5	3	26
38	5	4	4	4	5	4	26
39	5	3	5	5	4	5	27

40	4	4	5	3	5	5	26
41	5	4	3	4	5	4	25
42	5	4	5	5	5	5	29
43	5	3	5	5	5	5	28
44	3	5	3	5	4	4	24
45	5	4	5	5	5	4	28
46	4	3	5	4	4	4	24
47	5	5	5	4	5	4	28
48	5	4	5	4	5	5	28
49	5	4	5	4	5	5	28
50	4	5	5	5	4	4	27
51	5	3	5	3	5	5	26
52	4	4	4	3	3	3	21
53	4	5	4	5	5	4	27
54	5	4	4	5	4	5	27
55	5	4	4	5	4	5	27
56	4	4	4	5	4	4	25
57	5	5	5	4	4	4	27
58	5	4	4	5	5	4	27
59	4	4	4	5	5	4	26
60	4	5	5	4	5	4	27
61	4	4	5	5	4	5	27
62	4	4	4	4	5	4	25
63	4	4	5	4	5	4	26
64	4	4	4	4	5	5	26
65	4	4	4	4	4	4	24

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y						Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	5	5	5	5	4	4	28
2	5	4	5	4	5	4	27
3	4	5	4	4	5	5	27
4	5	4	4	4	5	5	27
5	5	5	4	4	5	5	28
6	5	5	5	3	4	5	27
7	4	4	5	3	4	5	25
8	5	4	5	5	5	5	29
9	4	4	4	5	5	5	27
10	5	4	4	5	5	5	28
11	4	5	5	4	5	4	27
12	5	4	4	5	5	5	28
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	3	4	5	5	27
15	5	4	5	4	4	4	26
16	5	5	4	4	5	5	28
17	5	5	4	4	5	5	28
18	5	5	4	5	5	5	29
19	5	5	5	4	4	5	28
20	5	4	4	5	5	5	28
21	4	5	3	4	4	5	25
22	4	5	5	5	4	5	28
23	4	4	4	5	5	5	27
24	5	3	4	5	5	5	27
25	5	4	4	5	5	5	28
26	5	3	5	4	5	5	27
27	5	5	5	4	5	5	29
28	4	5	5	5	5	5	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	3	5	4	5	25
31	4	4	5	4	5	5	27
32	5	5	4	5	5	5	29
33	5	4	5	5	5	4	28
34	5	4	4	4	5	5	27
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	5	4	4	4	25
38	5	5	4	5	5	5	29
39	5	5	4	5	5	5	29
40	4	5	4	3	5	5	26
41	5	4	4	3	4	5	26
42	5	5	5	4	5	5	29
43	5	5	4	4	5	5	28
44	4	4	5	4	4	4	25

45	5	5	4	5	5	5	29
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	5	5	5	27
48	5	5	4	5	5	5	29
49	4	4	4	5	5	5	26
50	5	4	4	5	4	4	26
51	3	4	3	5	5	5	25
52	3	5	4	3	4	3	22
53	4	5	5	4	5	5	25
54	5	4	5	4	4	4	26
55	5	4	5	5	5	4	28
56	5	5	5	4	4	5	28
57	5	4	4	4	5	5	27
58	4	4	4	4	5	4	25
59	5	5	5	3	4	5	27
60	5	4	5	4	5	4	27
61	4	4	4	4	5	5	26
62	5	5	5	5	5	5	30
63	4	5	4	5	4	5	27
64	5	4	4	4	4	5	26
65	4	5	5	4	4	5	27

Frekuensi Jawaban Responden

Frekuensi variabel Keterampilan X₁

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTALX1
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.75	4.58	4.68	4.69	4.63	4.38	27.69
Median		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	28.00
Mode		5	5	5	5	5	4	28 ^a
Minimum		3	4	4	4	4	3	24
Maximum		5	5	5	5	5	5	30

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	14	21.5	21.5	23.1
	SS	50	76.9	76.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	41.5	41.5	41.5
	SS	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	32.3	32.3	32.3
	SS	44	67.7	67.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	30.8	30.8	30.8
	SS	45	69.2	69.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	36.9	36.9	36.9
	SS	41	63.1	63.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6.2	6.2	6.2
	S	32	49.2	49.2	55.4
	SS	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

TOTALX1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	2	3.1	3.1	3.1
	25	5	7.7	7.7	10.8
	26	8	12.3	12.3	23.1
	27	11	16.9	16.9	40.0
	28	16	24.6	24.6	64.6
	29	16	24.6	24.6	89.2
	30	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Frequencies Efektivitas Kerja X₂

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.57	4.12	4.66	4.26	4.63	4.48	26.72
Median		5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	27.00
Mode		5	4	5	4	5	5	27
Minimum		3	3	3	3	3	3	21
Maximum		5	5	5	5	5	5	30

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	26	40.0	40.0	41.5
	SS	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	16.9	16.9	16.9
	S	35	53.8	53.8	70.8
	SS	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.1	3.1	3.1
	S	18	27.7	27.7	30.8
	SS	45	69.2	69.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	10.8	10.8	10.8
	S	34	52.3	52.3	63.1
	SS	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	22	33.8	33.8	35.4
	SS	42	64.6	64.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	7.7	7.7	7.7
	S	24	36.9	36.9	44.6
	SS	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

TOTALX2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	1	1.5	1.5	1.5
	22	1	1.5	1.5	3.1
	23	1	1.5	1.5	4.6
	24	4	6.2	6.2	10.8
	25	4	6.2	6.2	16.9
	26	13	20.0	20.0	36.9
	27	20	30.8	30.8	67.7
	28	14	21.5	21.5	89.2
	29	5	7.7	7.7	96.9
	30	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Frequencies Kinerja karyawan Y**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTALY
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.57	4.43	4.34	4.32	4.65	4.72	26.98
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	27.00
Mode		5	4	4	4	5	5	27

Minimum	3	3	3	3	4	3	22
Maximum	5	5	5	5	5	5	30

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3.1	3.1	3.1
S	24	36.9	36.9	40.0
SS	39	60.0	60.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3.1	3.1	3.1
S	33	50.8	50.8	53.8
SS	30	46.2	46.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	6.2	6.2	6.2
S	35	53.8	53.8	60.0
SS	26	40.0	40.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	9.2	9.2	9.2
S	32	49.2	49.2	58.5
SS	27	41.5	41.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	23	35.4	35.4	35.4
SS	42	64.6	64.6	100.0

Total	65	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.5	1.5	1.5
S	16	24.6	24.6	26.2
SS	48	73.8	73.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

TOTALLY

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22	1	1.5	1.5	1.5
24	4	6.2	6.2	7.7
25	8	12.3	12.3	20.0
26	8	12.3	12.3	32.3
27	18	27.7	27.7	60.0
28	14	21.5	21.5	81.5
29	10	15.4	15.4	96.9
30	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Keterampilan (XI)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	6

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTALX1
X1.1 Pearson Correlation	1	.292	.129	.292	.280	.008	.596
Sig. (2-tailed)		.018	.304	.018	.024	.947	.000
N	65	65	65	65	65	65	65

X1.2	Pearson Correlation	.292*	1	.152	.250*	.261*	-.136	.555**
	Sig. (2-tailed)	.018		.227	.045	.036	.280	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.129	.152	1	.323**	.153	.114	.581**
	Sig. (2-tailed)	.304	.227		.009	.223	.366	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	.292*	.250*	.323**	1	.112	-.073	.553**
	Sig. (2-tailed)	.018	.045	.009		.376	.565	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	.280*	.261*	.153	.112	1	-.147	.504**
	Sig. (2-tailed)	.024	.036	.223	.376		.242	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	.008	-.136	.114	-.073	-.147	1	.341**
	Sig. (2-tailed)	.947	.280	.366	.565	.242		.006
	N	65	65	65	65	65	65	65
TOTA LX1	Pearson Correlation	.596**	.555**	.581**	.553**	.504**	.341**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	
	N	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Efektivitas Kerja X(2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	6

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.200	.412**	.061	.209	.293*	.554**
	Sig. (2-tailed)		.111	.001	.631	.095	.018	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	-.200	1	-.099	.249*	.043	-.211	.327**
	Sig. (2-tailed)	.111		.434	.046	.735	.092	.008
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.412**	-.099	1	-.056	.217	.294*	.556**
	Sig. (2-tailed)	.001	.434		.657	.082	.017	.000

	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.061	.249*	-.056	1	-.081	.072	.476**
	Sig. (2-tailed)	.631	.046	.657		.522	.570	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	.209	.043	.217	-.081	1	.163	.481**
	Sig. (2-tailed)	.095	.735	.082	.522		.196	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	.293*	-.211	.294*	.072	.163	1	.548**
	Sig. (2-tailed)	.018	.092	.017	.570	.196		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
TOTALX2	Pearson Correlation	.554**	.327**	.556**	.476**	.481**	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	6

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTALY	
Y1	Pearson Correlation	1	.053	.211	.133	.238	.245*	.674**
	Sig. (2-tailed)		.674	.091	.290	.057	.049	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	.053	1	.072	-.089	-.005	.217	.382**
	Sig. (2-tailed)	.674		.570	.478	.966	.083	.002
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	.211	.072	1	-.169	-.121	-.212	.262*
	Sig. (2-tailed)	.091	.570		.179	.337	.089	.035
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y4	Pearson Correlation	.133	-.089	-.169	1	.376**	.192	.495**

	Sig. (2-tailed)	.290	.478	.179		.002	.125	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y5	Pearson Correlation	.238	-.005	-.121	.376**	1	.377**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.057	.966	.337	.002		.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y6	Pearson Correlation	.245*	.217	-.212	.192	.377**	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.049	.083	.089	.125	.002		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
TOTALY	Pearson Correlation	.674**	.382**	.262*	.495**	.545**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.035	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244

56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640

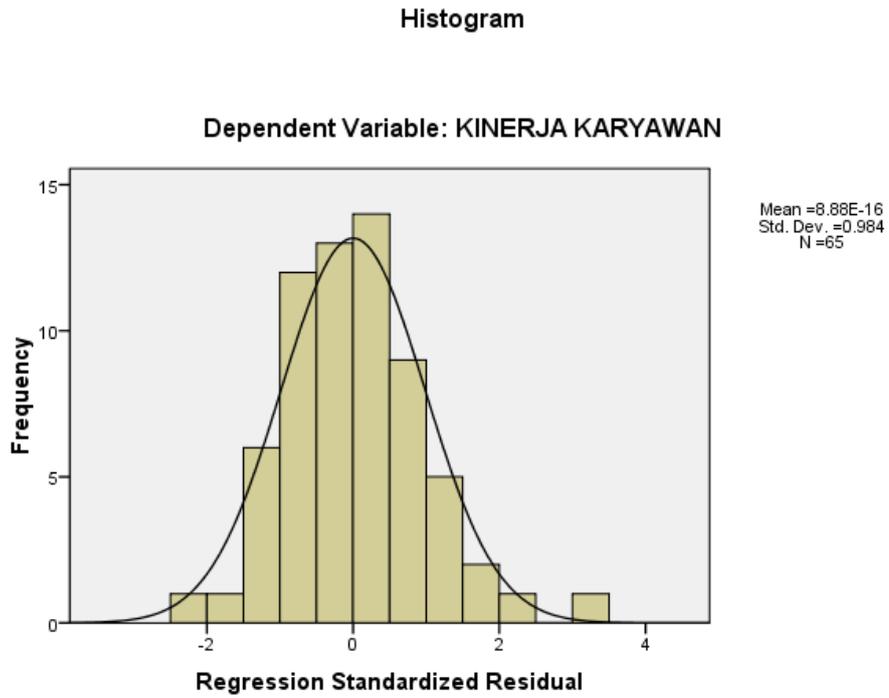
58.	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59.	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60.	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61.	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62.	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63.	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64.	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65.	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66.	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67.	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68.	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69.	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70.	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71.	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72.	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

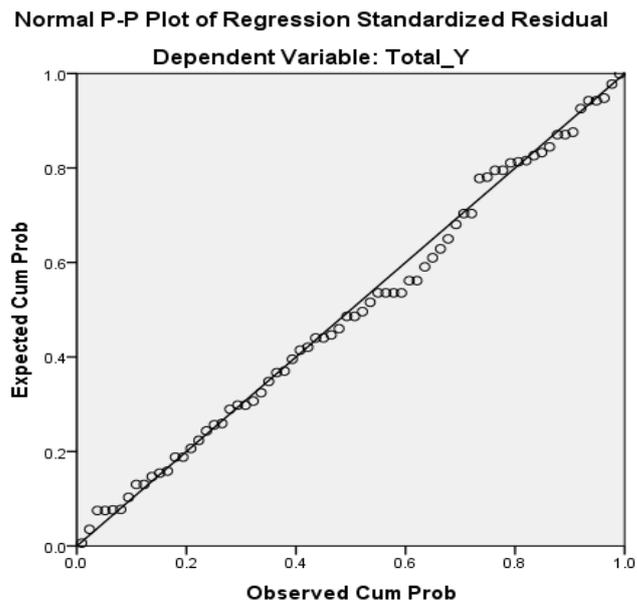
n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

2. Uji Asumsi Klasik

a. Histogram



b. Grafik Normality Probability Plot



c. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

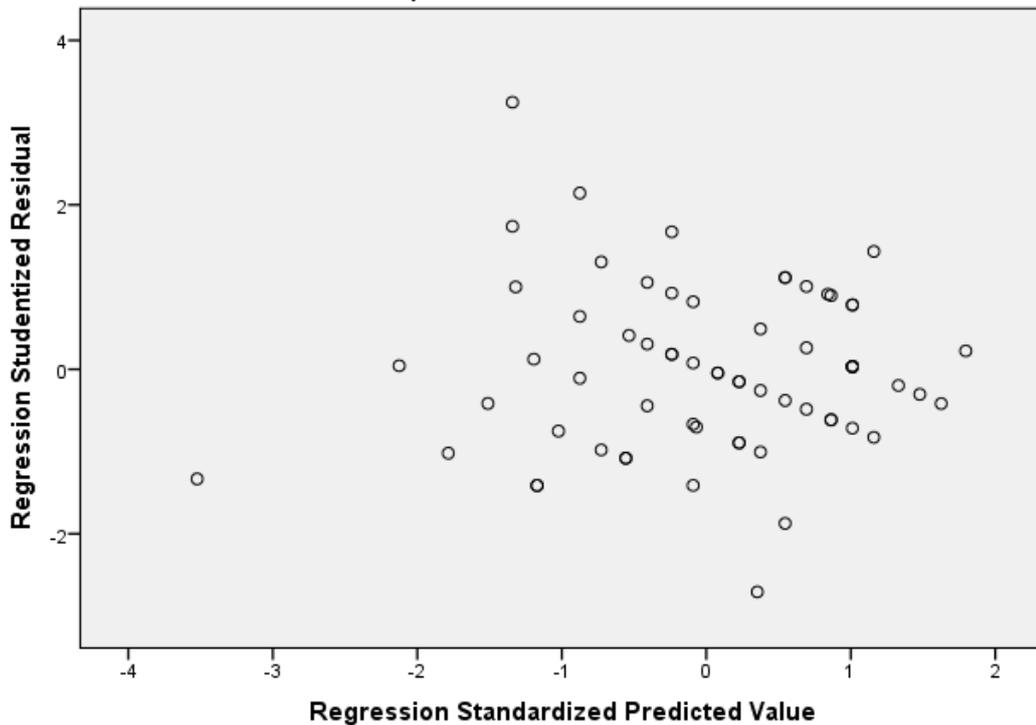
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.574	3.746		1.755	.084		
KETERAMPILAN	.305	.109	.292	2.802	.007	.982	1.019
EFEKTIVITAS KERJA	.447	.100	.468	4.493	.000	.982	1.019

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

d. Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



e. Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.584 ^a	.341	.320	1.35617	1.646

a. Predictors: (Constant), EFEKTIVITAS KERJA, KETERAMPILAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

3. Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.574	3.746		1.755	.084
	KETERAMPILAN	.305	.109	.292	2.802	.007
	EFEKTIVITAS KERJA	.447	.100	.468	4.493	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.574	3.746		1.755	.084
	KETERAMPILAN	.305	.109	.292	2.802	.007
	EFEKTIVITAS KERJA	.447	.100	.468	4.493	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.955	2	29.477	16.027	.000 ^a

Residual	114.030	62	1.839	
Total	172.985	64		

a. Predictors: (Constant), EFEKTIVITAS KERJA, KETERAMPILAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

c. Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.320	1.35617

a. Predictors: (Constant), EFEKTIVITAS KERJA, KETERAMPILAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN