

KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Titi Hasanah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) LAHAT

titihasanah534@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan sikap kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Sucofindo Lahat Lahat. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Sucofindo Lahat sebanyak 37 orang. Analisis data dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan, hasil analisis uji T menunjukkan bahwa, a) variabel keterampilan kerja terhadap efektivitas kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,038 berarti $\text{sig} (0,038) < \alpha (0,05)$; b) variabel sikap kerja terhadap efektivitas kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 berarti $\text{sig} (0,005) < \alpha (0,05)$. Sedangkan hasil uji F menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001, berarti $\text{Sig} (0,001) < \alpha (0,05)$. Simpulan, variable keterampilan kerja, sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja PT Sucofindo Lahat. Serta, keterampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja PT Sucofindo Lahat.

Kata kunci: Efektivitas Kerja, Keterampilan Kerja, Sikap Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work skills and work attitudes either partially or simultaneously on the work effectiveness of PT Sucofindo Lahat Lahat employees. This research method is quantitative. The sample in this study were 37 employees of PT Sucofindo Lahat. Data analysis with the help of SPSS program. The results showed that the results of the T test analysis showed that, a) the work skills variable on work effectiveness had a significance value of 0.038, which means $\text{sig} (0.038) < (0.05)$; b) the work attitude variable on work effectiveness has a significance value of 0.005 which means $\text{sig} (0.005) < (0.05)$. While the results of the F test showed a significant value of 0.001, meaning $\text{Sig} (0.001) < (0.05)$. In conclusion, the variable of work skills, work attitude has a significant effect on the work effectiveness of PT Sucofindo Lahat. Also, work skills and work attitudes have a positive and significant effect on the work effectiveness of PT Sucofindo Lahat.

Keywords: Work Effectiveness, Work Skills, Work Attitude

PENDAHULUAN

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 dilalukan 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 Sucofindo Lahat, sebagai perusahaan BUMN menawarkan jasanya. Sucofindo merupakan perusahaan inspeksi yang melakukan pengawasan, pengkajian, pengujian, dan pemeriksaan pada perusahaan kliennya untuk memastikan kualitas,

keamanan, mutu, hingga lingkungan dari produk dan jasa perusahaan tersebut. Jasa yang ditawarkan Sucofindo melalui kantor ini adalah jasa sertifikasi, konsultasi, pelatihan, pengujian dan analisis, serta inspeksi dan audit. Adapun jenis perusahaan yang dapat menjadi kliennya tidak dibatasi bidang, perusahaan klien sucofindo dapat berupa perusahaan IT, pangan, pertanian dan peternakan, farmasi, kesehatan dan lainnya. Dalam upaya meningkatkan pelayanan ke pada masyarakat umum PT Sucofindo membutuhkan karyawan yang handal, terampil dan efektif.

Fenomena masalah yang terdapat pada PT. Sucofindo di kabupaten Lahat ini adalah dimana Keterampilan dan Efektivitas kerja Karyawan masih perlu ditingkatkan karena 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 dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Sucofindo Lahat.

KAJIAN TEORI

Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa efektivitas kerja berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Menurut Putri (2022) definisi efektivitas kerja adalah pencapaian tujuan hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan atau digunakan.

Dengan demikian penulis dapat simpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektifitas kerja ditentukan sesuai dengan rencana dan waktu yang telah ditetapkan serta dapat memuaskan bagi kepentingan dirinya dan organisasi, jadi efektivitas kerja guru itu adalah hasil dari suatu perbuatan atau kerja yang dikehendaki, sedangkan pencapaian tujuan itu merupakan tolak ukur dari efektivitas kerja tersebut.

Keterampilan Kerja

Menurut Dunette (2017), 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.

Menurut Gordon (2015) keterampilan kerja merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. dari pendapat para ahli diatas kita dapat menarik kesimpulan bahwa keterampilan setiap orang harus diasah melalui program training atau bimbingan lain training dan sebagainya pun didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki seseorang dalam dirinya. jika kemampuan dasar digabung dengan bimbingan secara intensif tentu akan dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan bernilai bagi diri sendiri dan orang lain.

Sikap Kerja

Sikap baik itu sikap terhadap pekerjaan maupun sikap kepada guru baik. Sikap (attitude) didefinisikan oleh Robbins (2017) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Menurut Hasibuan (2016) sikap kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Kesimpulannya, sikap kerja adalah respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan atau pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa, yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Sucofindo Lahat yang berjumlah 37 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *sensus sampling*. Sumber data

dalam penelitian dapat diperoleh melalui dua sumber yaitu data primer dan data sekunder

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Uji Instrument Penelitian, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Instrument Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedantisitas, Uji Regresi Berganda, Uji Goodness Of Fit, Uji t, Uji f, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji Validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevaliditan atau keabsahan suatu instrument dilakukan terhadap 37 responden. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 5\%$ (0,05), maka nilai r-tabel sebesar $(n;\alpha) = (37;5\%) = 0,325$. Berdasarkan hasil uji dengan program SPSS, didapatkan hasil uji validitas variabel Keterampilan Kerja (X_1) yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja (X_1)

Pertanyaan	R-Hitung dan R-tabel	Keterangan
1	0.732 > 0.325	Valid
2	0.880 > 0.325	Valid
3	0.989 > 0.325	Valid
4	0.800 > 0.325	Valid
5	0.944 > 0.325	Valid
6	0.813 > 0.325	Valid
7	0.862 > 0.325	Valid
8	0.847 > 0.325	Valid
9	0.865 > 0.325	Valid
10	0.865 > 0.325	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu pertanyaan dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,600. Kesalahan bahwa nilai dari kuesioner dapat mencerminkan tingkat pengaruh secara andal. Cara ini untuk menghitung korelasi skala yang dibuat

dengan seluruh variabel yang ada dengan angka koefisien yang dapat diterima yaitu diatas 0,600. Uji reliabilitas data dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Syarat Minimal Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Keterampilan Kerja (X_1)	0.969	> 0.600	Reliabel
Sikap Kerja (X_2)	0.969	> 0.600	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0.969	> 0.600	Reliabel

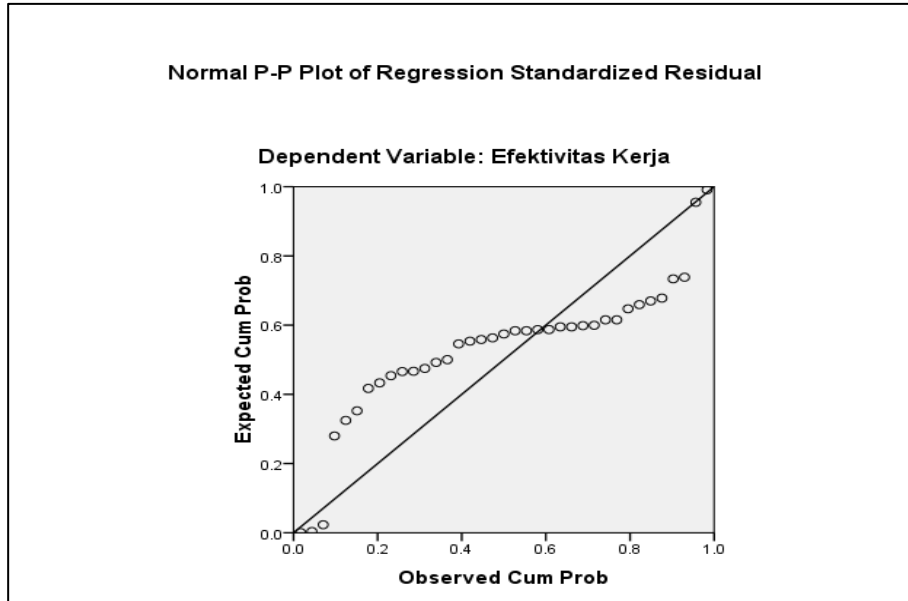
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel di atas menjelaskan masing–masing variabel yang digunakan memiliki nilai Alpha Cronbach's > 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur pada analisis selanjutnya.

Uji Prasyarat Analisis

Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan uji perasyarat analisis dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi data normal atau mendekati normal. Data yang berdistribusi normal dalam satu model regresi dapat dilihat pada grafik *normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual*, dimana bila titik–titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Untuk lebih jelas uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:

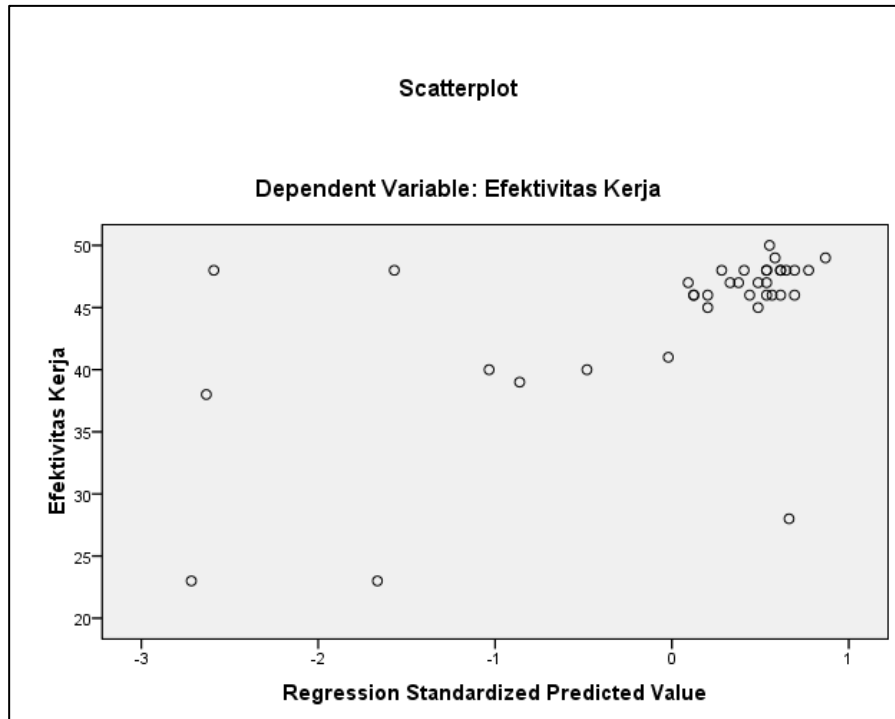


Gambar 1. Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Gambar 1. di atas menjelaskan hampir semua titik – titik atau gelembung mendekati garis diagonal, hal ini berarti data yang terkumpul kemudian dimasukan kedalam model garis regresi untuk dianalisis telah berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah mengkorelasikan nilai residual dengan masing – masing variabel *independent*, dengan ketentuan jika signifikan korelasi < 0.05 , maka model terjadi masalah heterokedastisitas. Jika pada grafik titik – titik menyebar mengelilingi garis diagonal maka pengujian ini bebas dari heterokedastisitas dan sebaliknya jika titik – titik pada grafik tidak mengelilingi garis diagonal atau berada jauh dari garis diagonal maka diindikasikan adanya heterokedastisitas, maka tidak terjadi heterokedastisitas, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot

Hasil output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Untuk menguji asumsi multikolinieritas dapat digunakan nilai VIF dan tolerance. Pada penelitian ini, asumsi multikolinieritas hanya dilihat dari nilai VIF, dimana jika nilai $VIF > 5$, maka terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3
Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	IF
(Constant)		
1 Keterampilan Kerja	.980	1.020
Sikap Kerja	.980	1.020

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Hasil tabel di atas diperoleh nilai VIF variabel Keterampilan Kerja (X_1) sebesar 1,020 berarti nilai VIF ($1,020 < 5$) dan nilai VIF variabel Sikap Kerja (X_2) sebesar 1,020 berarti nilai VIF ($1,020 < 5$), berarti variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini terjadi multikolinieritas.

Analisis Statistik

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif serta mengetahui nilai minimum, maximum, mean, standar deviasi serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data. Berikut ini hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.
Statistik Deskriptif

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.18	47.60	44.35	3.743	7
Residual	18.829	13.343	.000	5.457	37
Std. Predicted Value	2.717	.868	.000	1.000	37
Std. Residual	3.353	2.376	.000	.972	7

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Hasil tabel diatas didapat nilai minimum sebesar 34,18, maximum sebesar 47,60, mean sebesar 44,35, standar deviasi sebesar 3,743.

Analisis Statistik Inferensial

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keterampilan Kerja (X_1) dan Sikap Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Perhitungan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.9. sebagai berikut :

Tabel 5.
Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	Model	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.635	8.751	

Keterampilan Kerja	.296	.137	.308
Sikap Kerja	.475	.157	.433
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja			

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada Tabel 5. di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 9,635 + 0,296 + 0,475$$

Berdasarkan persamaan yang sudah terbentuk di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut, a) nilai constanta sebesar 9,635 berarti jika variabel – variabel bebas diabaikan atau di asumsikan Nol maka nilai variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 9,635; b) nilai variabel Keterampilan Kerja (X_1) sebesar 0,296 yang berarti jika variabel Keterampilan Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,296; c) nilai variabel Sikap Kerja (X_2) sebesar 0,475 yang berarti jika variabel Sikap Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,475.

Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, maka nilai koefisien korelasi ganda digunakan formula berikut:

Tabel 6.
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.566 ^a	.320	.280	5.616	2.129
a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Keterampilan Kerja					
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja					

Hasil perhitungan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.566, yang berarti bahwa variabel – variabel *independent* memiliki hubungan yang cukup kuat dengan variabel *dependent* sebesar 0.566 atau 56,6%. Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,320, berarti variabel–variabel *independent*, yaitu Ketrampilan Kerja (X_1) dan Sikap Kerja (X_2), mempunyai

sumbangan terhadap variabel *dependent*, yaitu Efektivitas Kerja (Y) sebesar 32 % dan sisanya 68 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti supervisi, kepemimpinan kepala sekolah, pembinaan guru, pemberian insentif, pengawasan, kompetensi guru, kemampuan kerja, pendidikan, pelatihan dan prosedur kerja.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara sendiri – sendiri, sebagai dasar pengambilan keputusan dapat dipergunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

Tabel 7.
Uji Parsial (Uji T)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.101	.279
	Keterampilan Kerja	2.154	.038
	Sikap Kerja	3.032	.005

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis t (uji parsial) seperti pada Tabel 7. di atas, maka dapat dijelaskan bahwa, a) pengujian pengaruh variabel Keterampilan Kerja (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Nilai signifikansi sebesar 0,038 berarti $\text{sig} (0,038) < \alpha (0,05)$ yang berarti Keterampilan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y), maka menolak H_0 dan menerima H_a , jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel Keterampilan Kerja (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y); b) pengujian pengaruh variabel Sikap Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Nilai signifikansi sebesar 0,005 berarti $\text{sig} (0,005) < \alpha (0,05)$, yang berarti variabel Sikap Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), maka menolak H_0 dan menerima H_a , jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel Sikap Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara bersama – sama, berikut ini pengujian pengaruh variabel–variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pengujian secara simultan sebagai berikut:

Tabel 8.
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.250	2	252.125	7.995	.001 ^a
	Residual	1072.182	34	31.535		
	Total	1576.432	36			
a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Keterampilan Kerja						
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						

Tabel 8. di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001, berarti Sig (0,001) < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Keterampilan Kerja (X_1) dan Sikap Kerja (X_2), berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat

PEMBAHASAN

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Pengujian pengaruh variabel Keterampilan Kerja (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Nilai signifikansi sebesar 0,038 berarti sig (0,038) < α (0,05) yang berarti Keterampilan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y), maka menolak H_0 dan menerima H_a , jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel Keterampilan Kerja (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Menurut Handoko (2005), salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja ialah keterampilan kerja.

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Pengujian pengaruh variabel Sikap Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Nilai signifikansi sebesar 0,005 berarti $\text{sig} (0,005) < \alpha (0,05)$, yang berarti variabel Sikap Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), maka menolak H_0 dan menerima H_a , jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel Sikap Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Efektivitas kerja seseorang juga akan dipengaruhi oleh sikap kerjanya (Handoko, 2005).

Pengaruh Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001, berarti $\text{Sig} (0,001) < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Keterampilan Kerja (X_1) dan Sikap Kerja (X_2), berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat.

Efektivitas kerja berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas kerja adalah pencapaian tujuan hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan atau digunakan.

Efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah dicapai. Efektivitas kerja adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor – faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat – alat yang telah dikeluarkan atau digunakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat efektif adalah manager yang memilih yang benar untuk dikerjakan sedangkan efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar.

SIMPULAN

Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja PT Sucofindo Lahat. Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja PT Sucofindo Lahat. Keterampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas PT Sucofindo Lahat

DAFTAR PUSTAKA

- Dunette, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Gardon, G. (2015). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Putri, A. (2022). Analisis Efektivitas Pengawasan Kinerja Karyawan dalam Upaya Mencapai Tujuan Perusahaan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Way Kanan Lampung). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung
- Robbins, R. (2017). *Manajemen Personalia*, (3rd ed.). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sedarmayanti, S. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (2nd ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada