

THE INFLUENCE OF SKILLS AND CAPABILITY ON EMPLOYEES' WORK EFFECTIVENESS AT PT. AMARTA MOTOR HONDA GORONTALO CITY

PENGARUH SKILL DAN CAPABILITY TERHADAP EFEKTIVAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA MOTOR HONDA KOTA GORONTALO

Wiwini L.Husin*¹, Poppy Muji'zat²

Jurusan Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo^{1,2}

Jl. Drs. Achmad Nadjamuddin No.17, Dulalowo Timur, Kec. Kota Tengah,
Kota Gorontalo, Gorontalo 96135

e-mail: *wiwinl.husin29@gmail.com , 2pmujizat3@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of Skill (X_1) and Capability (X_2) both simultaneously and partially on Employee Work Effectiveness at PT. Amarta, Gorontalo City. This research used a sample of 45 employees by distributing a list of statements to respondents who were then tested through 2 (two) testing stages, namely the Validity test and Reliability test. Then from these results, proceed with hypothesis testing using a path analysis tool (Path Analysis). The research methods used in this research are quantitative research methods and qualitative research methods. The research results show that Skill (X_1) and Capability (X_2) have a positive and significant effect simultaneously and partially on Employee Work Effectiveness at PT. Amarta Motor Honda Gorontalo City. Skill (X_1) has a partially positive and significant effect on employee work effectiveness at PT. Amarta Motor Honda Gorontalo City and Capability (X_2) have a partially positive and significant effect on Employee Work Effectiveness at PT. Amarta Motor Honda Gorontalo City Employee Work Effectiveness at PT. Amarta Motor Honda Gorontalo City

Keywords: Skill; Capability and Work Effectiveness.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Skill (X_1) dan Capability (X_2) baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 45 orang karyawan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang kemudian diuji melalui 2 (dua) tahapan pengujian yaitu dengan uji Validitas dan uji Reliabilitas. Kemudian dari hasil tersebut, dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis yang menggunakan alat analisis jalur (Path Analysis). Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif dan metode penelitian Kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Skill (X_1) dan Capability (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Amarta Motor Honda

Kota Gorontalo. *Skill* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Amarta Motor Honda Kota Gorontalo dan *Capability* (X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Amarta Motor Honda Kota Gorontalo Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Amarta Motor Honda Kota Gorontalo

Kata Kunci: *Skill*; *Capability* dan Efektivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ditempatkan pada setiap job ataupun jabatan, dimana keahlian dan kemampuan dari setiap karyawan akan sangat menentukan berhasil tidaknya sebuah organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin baik keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan maka akan semakin besar peluang organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dan sumber daya utama bagi sebuah organisasi dimana SDM dianggap sebagai motor penggerak utama bagi organisasi. Semakin tinggi keahlian (*skill*) dan kemampuan (*capability*) dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi maka akan semakin mudah pula sebuah organisasi dalam memilih, menilai dan menempatkan orang-orang sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka pada suatu jabatan.

Menurut (Doni, 2013) efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Ni Luh Bakti Mesha Murti, (2013)) pada dasarnya pengertian efektifitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektifitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya. Menurut Pasolong dalam (Kezia. K & Tawas.H, 2017) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan (Suprpto, 2009). Indikator untuk mengukur keterampilan karyawan, antara lain: keterampilan teknis, keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia dan kesesuaian keterampilan dengan bidang (Arisandra, 2016)

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keterampilan seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi usaha. (Mu`tafi, 2020)

Menurut (Chaplin, 2013) *ability* (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Sedangkan menurut Robbins (2015) kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek. Adapun menurut Sudrajat (2017), *ability* adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan siswa

mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki.

Menurut (Robbins & Timothy, 2012) juga akan menentukan kemampuan, perilaku, dan hasil seseorang. Keterampilan mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental yang lahir, dipelajari, dan dialami. Setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangan dalam melakukan suatu pekerjaan atau pekerjaan yang membuatnya lebih tinggi atau lebih rendah daripada orang lain.

Menurut (Moenir, 2013) *ability to work* merupakan kondisi seseorang yang serius, efektif, dan berhasil dalam menghasilkan sesuatu yang paling nyaman. Kemampuan adalah kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas dalam melaksanakan suatu tugas atau mengevaluasi apa yang dapat dilakukan seseorang sekarang

Dalam satu organisasi, pemerintah dan sektor swasta terutama berupaya mencapai tujuan yang efektif dan efektif. Organisasi yang terbuka akan memudahkan pencapaian tujuan, beradaptasi dengan kepentingan organisasi dan kepentingan pribadi. Oleh karena itu, tidak mudah untuk mencapai efektivitas organisasi karena diperlukan kerjasama yang baik antar anggota organisasi.

Dalam upaya mendukung tercapainya efektifitas kerja yang diharapkan, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah keahlian (*Skill*). Karyawan yang memiliki keahlian (*Skill*) sesuai dengan bidang pekerjaannya akan lebih mudah menciptakan efektifitas kerja yang diharapkan dimana dengan keahlian yang dimiliki tersebut akan memudahkan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka.

Kegagalan yang sering dialami oleh sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan banyak disebabkan oleh karena dalam menilai dan menempatkan seseorang dalam suatu posisi atau jabatan tidak memperhatikan keahlian (*skill*) dan Kemampuan (*capability*) yang dimiliki tetapi lebih banyak memperhatikan factor-faktor non teknis seperti misalnya karena ada hubungan keluarga dengan pimpinan atau bahkan karena keluarga dari penguasa atau pejabat yang lebih tinggi. Di samping itu pula terkadang seorang pemimpin tanpa melihat kesesuaian keahlian dan kemampuan dari seseorang namun hanya karena hubungan pertemanan sehingga menempatkan seseorang pada posisi yang tidak sesuai.

PT. Amarta Kota Gorontalo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif khususnya Sepeda Motor Honda yang berlokasi di jl. Andalas Kec. Kota Utara Kota Gorontalo. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2011 yang pada ini mengkhususkan pada sepeda motor merek Honda. Sebagaimana perusahaan pada umumnya yang sering menghadapi berbagai masalah, demikian pula dengan PT. Amarta Kota Gorontalo dimana masalah klasik yang dihadapi yaitu pada tingkat efektivitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan. Hal ini menjadi kendala bagi perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen oleh karena masih banyak karyawan yang belum mampu mengoptimalkan tugas dan tanggung jawab mereka. Masalah tersebut nampak pada perbedaan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Persoalan keahlian (*Skill*) dan Kemampuan (*Capability*) bagi perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam usaha mencapai tingkat efektivitas kerja yang baik. Terkadang dan sering ditemui masih banyak masalah yang terjadi di perusahaan berkenaan dengan masalah keahlian yang dimiliki oleh karyawan serta kemampuan karyawan dalam memahami dan menjalankan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian, maka penulis temukan berbagai masalah yang berhubungan dengan Keahlian (*Skill*) dan Kemampuan (*Capability*). Fenomena yang terlihat pada objek penelitian antara lain sebagian besar karyawan belum memiliki keahlian yang diharapkan oleh perusahaan sehingga sering mengalami kendala ketika berhadapan dengan konsumen atau calon pembeli. Keahlian dimaksud yang berhubungan dengan produk Sepeda Motor Honda. Terkadang karyawan yang tidak

punya keahlian hanya akan berharap pada tenaga teknis yang dimiliki oleh perusahaan yang masih terbatas. Kualitas kerja karyawan yang baik menjadi sasaran perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Masih sangat banyak kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki terutama dalam hal keahlian (*skill*) serta kemampuan (*capability*) para karyawan sehingga pada suatu ketika pihak perusahaan tidak akan kesulitan memilih dan menempatkan orang-orang pada suatu jabatan dimana semua ini ditujukan untuk mencapai efektivitas kerja yang baik.

Berdasarkan kondisi ini maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang ada hubungannya dengan *skill* dan *capability* yang dihubungkan dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut lagi yang penulis rangkum dalam sebuah judul penelitian “Pengaruh Skill dan Capability terhadap Efektivitas kerja Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2010), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian berdasarkan filosofi positivis, menganalisis populasi dan sampel tertentu, metode penelitian numerik, dan analisis statistik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi penelitian yang digunakan untuk menjelaskan alasan penelitian dan untuk menyelidiki hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan informasi dan informasi dasarnya (Singarimbun, 1995; 5). Sedangkan menurut Sugionono (2010) metode penelitian adalah metode penelitian yang dilakukan antara populasi besar atau kecil, namun data yang diteliti bersumber dari sampel dari populasi tersebut dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis.

Informasi dari suatu bagian dari populasi dikumpulkan secara langsung pada tahapan untuk menentukan pendapat suatu bagian dari populasi tentang objek yang diteliti, dimana unit analisisnya adalah individu-individu yang mempunyai kemampuan untuk menyeleksi hasil dalam lingkup objek penelitian.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Ada 2 jenis variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Keahlian (*Skill*) (X1) Kemampuan (*Capability*) (X2).
2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) yaitu Efektivitas Kerja Karyawan (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel. Operasionalisasi Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
	Skill (X1)	1. Keahlian Teknis 2. Keahlian Konseptual 3. Keahlian Hubungan Interpersonal	Ordinal
	Capability (X2)	1. Kemampuan Fisik 2. Kemampuan Intelektual	Ordinal

Sumber : Robbins (*Jurnal Wahyu Adi Surya, 2014*)

Tabel. Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Efektivitas Kerja Karyawan (Y)		1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu	Ordinal

Sumber : Hasibuan (2014: 105).

Dalam penelitian ini masing-masing variabel independen dan dependen akan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Kapasitas (X2) untuk variabel independen kemampuan (X1) dan variabel dependen efisiensi karyawan (Y) akan diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert (Jenis Likert).
2. Setiap item instrumen yang menggunakan skala likert memiliki rating "Sangat Negatif" sebagai tanggapannya.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 varian, setiap seleksi akan diberi bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam 2 (dua) golongan yaitu :

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) informasi kuantitatif, data berupa angka yang dapat berubah atau berubah harga. Dalam penelitian ini, informasi kuantitatif merupakan hasil survei dengan menggunakan skala likert yang dibagikan kepada responden.
- 2) Data kualitas bukanlah data, melainkan data yang berupa fitur, sifat, kondisi, atau deskripsi suatu objek. Informasi berkualitas dalam penelusuran ini adalah status perusahaan atau riwayat perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

- 1) Data diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data kedua adalah pustaka dari buku, artikel dan catatan ilmiah, baik yang adadi objek penelitian.

Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah metode yang digunakan penulis dalam pekerjaan ini sebagai berikut:

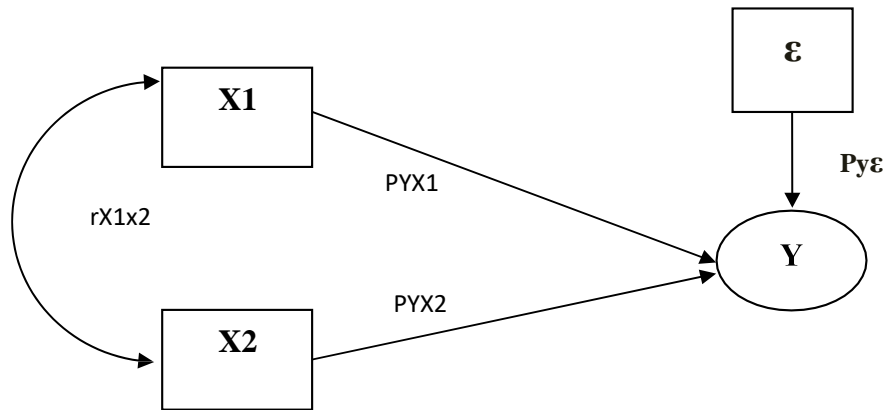
- a. Melihat pekerjaan perusahaan terkait masalah yang sedang dipelajari.
- b. Tujuan wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak manajemen dan karyawan PT untuk memperoleh informasi berupa informasi dan informasi. Amarta Motor Honda Kota Gorontalo juga memenuhi kebutuhan tersebut.
- c. Survei dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan yang dituliskan kepada responden dalam hal ini. Amarta Motor Honda, Gorontalo.
- d. Mengumpulkan informasi dengan mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah untuk memperoleh informasi tentang dokumen, yaitu teori dan konsep yang berkaitan dengan penelitian.

Metode Analisis

Pengujian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Skill dan Skill terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan path analysis, pertama dengan mengubah metode pengukuran biasa menjadi skala jarak menggunakan metode continuous distance (MSI). Analisis analisisol digunakan dengan memperhatikan korelasi dan kausalitas pola keterkaitan antar variabel dalam penelitian.

Hipotesis pencarian ditunjukkan oleh struktur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yang dapat dilihat pada diagram jalan berikut dengan

diagram jalan berikut:



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis Di mana :

- PYX1 : Skill
- PYX2 : Capability
- Y. : Efektivitas Kerja Karyawan
- ε : variabel lain yang mempengaruhi
- Yr : korelasi antar variabel X

Informasi yang dikumpulkan dalam analisis hubungan kausal antara variabel atau dimensi dilakukan melalui analisis jalan yang menunjukkan dampaknya. Gambardi atas menunjukkan bahwa variabel kecil tidak hanya mempengaruhi X1 dan X2, tetapi juga terdapat variabel epsilon (ε) yang tidak dapat diukur dan ditinjau.

Uji Hipotesis

Menurut hipotesis tersebut, dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis jalan (Nirvana dalam Ucon Arif, (2005: 26)

1. Buat persamaan struktural, yaitu:
 $Y = PYX1 + PYX2 + + Pyε$
2. Hitung matriks korelasi antara X1, X2 dan Y
3. Perhitungan matriks korelasi antar variabel eksogen
4. Hitung matriks negatif R1-1
5. Perhitungan koefisien jalan $Pyxi$ (i = 1, dan 2)
6. Hitung R2, yaitu koefisien yang menunjukkan definisi umum dari X1, X2 terhadap Y.
7. Hitung pengaruh variabel lain (Pye)
8. Hitung pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagaiberikut.
9. Efek atau pengaruh langsung:

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (Pyxi) (Pyxi); \text{ dimana } i = 1,2 \text{ dan } 3$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam studi ini, dimungkinkan untuk menentukan tingkat reliabilitas data yang dikembangkan. Pengujian alat pencarian ditinjau dari reliabilitas dan reliabilitas dari 45 responden. Alat pencarian, thitung> nilai tabel, dan nilai Cronbach's Alpha> 0,6 diumumkan untuk reliabilitas.

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Skill X1

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		t hitung	t table	Ket	Alpha	Ket
Skill (X1)	X1.1	40.270	1.679	Valid	0.949	> 0,60 = reliabel
	X1.2	13.539	1.679	Valid		
	X1.3	28.773	1.679	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Skill (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai thitung > ttabel, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.949 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Skill (X1) reliabel karena Cronbach's Alpha > 0,60.

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		t hitung	t table	Ket	Alpha	Ket
Capability (X2)	X2.1	29.688	1.663	Valid	0.830	> 0,60 = reliable
	X2.2	18.279	1,663	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua elemen kalimat untuk Variabel Potensial (X2) menunjukkan hasil yang benar. Keputusan tersebut diambil karena tabel t hitung > tabel memiliki koefisien alpha 0,830, sehingga semua kalimat pada Variabel Potensial (X2) valid karena menggunakan Cronbach's Alpha. > 0,60.

a) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Efektivitas Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Efektivitas Kerja (Y)	Y1.1	17.589	1.679	Valid	0.908	> 0,60 = reliable
	Y1.2	13.461	1.679	Valid		
	Y1.3	16.725	1.679	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Efektivitas Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai thitung > ttabel, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.908 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Efektivitas Kerja (Y) reliabel karena Cronbach's Alpha > 0,60.

Analisis Data Statistik

Dengan menggunakan analisis Analisisol, hasil analisis statistik akan menentukan apakah variabel independen (independen) berpengaruh signifikan (signifikan) terhadap variabel dependen secara simultan atau parsial.

Dari hasil pengolahan data atas 45 responden dengan menggunakan analisis jalur, diperoleh persamaan sebagai berikut :

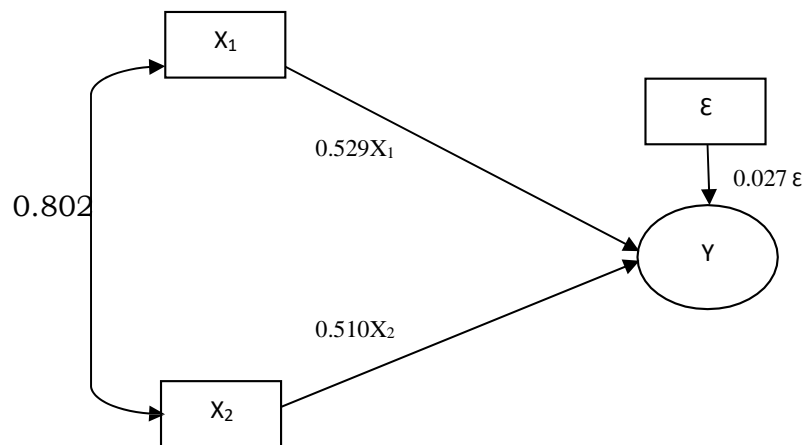
$$Y = 0.529X1 + 0.510X2 + 0.027\epsilon$$

Berdasarkan hasil pengolahan data atas 45 orang responden, menunjukkan

bahwa koefisien variabel independen yakni *Skill* (X_1) yang diukur terhadap *Efektivitas Kerja* (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh *Skill* (X_1) secara langsung terhadap *Efektivitas Kerja* (Y) sebesar 0.529 atau 52.9 %. $X_2 = 0.510$ atau 51%, menandakan bahwa *Capability* (X_2), yang diukur terhadap *Efektivitas Kerja* (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Efektivitas Kerja* (Y) Besarnya pengaruh *Capability* (X_2) yang secara langsung terhadap *Efektivitas Kerja* (Y) sebesar 0.510 atau 51 %. Sedangkan $\epsilon =$ epselon Hal ini menunjukkan bahwa 0,027 atau 2,7% variabel lain dalam penelitian tidak dicentang, yaitu menurut Sudarmanto (2014: 46) “Kompetensi adalah sifat yang berhubungan dengan prestasi kerja yang tinggi dan / atau efektif.

Dengan memperhatikan hasil perhitungan analisis jalan yang terdapat pada lampiran, maka koefisien determinasi hasil analisis (lapangan R) dapat diartikan sebagai 0,973 yang berarti gabungan pengaruh terhadap efisiensi pekerjaan (Y) adalah sekitar 0,973 atau 97,3%. Variabel Keterampilan (X_1), Potensi (X_2) dan variabel lain yang masih tidak berubah berkisar 0,027% dan menurut Sudarmanto (2014: 46) Kompetensi, keterampilan dan kinerja berkaitan dengan prestasi kerja yang tinggi dan / atau efektif.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis Analisisol, hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar berikut:



Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel *Skill* (X_1) dengan nilai sebesar 0.529 atau sebesar 52.9%, sedang yang paling rendah pengaruhnya adalah *Capability* (X_2) dengan pengaruh sebesar 0.510 atau sebesar 51% terhadap *Efektivitas Kerja* (Y).

Pengujian Hipotesis

Komposisi pengaruh Variabel langsung X_1 , X_2 secara Simultan dan Parsial terhadap Y .

Pengaruh *Skill* (X_1) dan *Capability* (X_2) Secara Simultan Terhadap *Efektivitas Kerja* (Y) Karyawan pada PT. Amarta Motor Kota Gorontalo.

Hasil uji t hitung pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel *Skill* (X_1), *Capability* (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap *Efektivitas Kerja* (Y) dengan besar pengaruh 97.3%. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa *Skill* (X_1), *Capability* (X_2) secara Simultan berpengaruh terhadap *Efektivitas Kerja* (Y) karyawan pada PT. Amarta Motor Honda Kota Gorontalo **Diterima**.

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel yang diteliti secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Efektivitas Kerja*. Kondisi ini menggambarkan upaya dari perusahaan dalam meyakinkan konsumen tentang jasa serta berbagai aktivitas

penjualan yang dilakukan oleh PT. Amarta Motor Honda Kota Gorontalo. Perusahaan senantiasa berusaha mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Pengaruh Skill (X1) Secara Parsial Terhadap Efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo.

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel *Skill* (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap *Efektivitas Kerja* (Y) dengan nilai 0.529, *Probability sig* $0.000 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *Skill* (X1) secara Parsial berpengaruh terhadap *Efektivitas Kerja* (Y) Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo, **Diterima**.

Berdasarkan hasil di atas memberikan gambaran tentang tingkat keahlian yang dimiliki oleh karyawan sudah dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari rampungnya setiap pekerjaan sebelum jam kerja selesai.

Pengaruh Capability (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo.

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan Variabel *Capability* (X2) dengan nilai 0.510, *Probability sig* $0.000 < Probability \alpha = 0,05$. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *Capability* (X2) secara Parsial berpengaruh terhadap *Efektivitas Kerja* (Y) Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo, **Diterima**. Hasil di atas memberikan gambaran tentang betapa pentingnya seorang karyawan memiliki kemampuan tertentu dalam menunjang pekerjaan setiap harinya. Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa karyawan PT. Amarta Kota Gorontalo telah memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan.

Pembahasan

Pengaruh sub variabel Skill (X1) dan Capability (X2) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo.

Temuan penelitian yang dilakukan pada PT. Amarta Kota Gorontalo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh secara simultan variabel *Skill* (X1) dan *Capability* (X2) terhadap *Efektivitas Kerja* (Y). Hal ini dapat dijelaskan, bahwa secara umum, skill dan *Capability* para karyawan di PT. Amarta sudah baik. Terlaksananya serta tercapainya tujuan perusahaan memberikan gambaran perihal keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Kondisi perusahaan yang semakin maju adalah bukti makin baiknya skill dan *capability* dari para karyawan. Perusahaan dalam hal efektivitas kerja terus menunjukkan kemajuan yang positif dimana hal tersebut terwujud karena dukungan keahlian dan kemampuan dari karyawannya.

Kondisi tersebut memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan dalam hal mewujudkan pencapaian target yang telah ditetapkan. Keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan membuat setiap pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik. Jika keahlian dan kemampuan para karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo .

Teori ini didukung oleh (Siagian, 2012), yang berpendapat bahwa efektivitas kerja adalah tingkat sistem sosial, yang memiliki semua sumber daya dan beberapa sarana yang tersedia untuk memenuhi semua sumber dan tujuan organisasi dan untuk mencegah ketegangan yang tidak perlu di antara anggota. - anggota

Hasil penelitian saya di Aboveocar, Dwi Megantoro, juga sejalan dengan penelitian saya di tahun 2015. Dampak keterampilan, pengalaman dan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil dan menengah (Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keahlian, pengalaman, dan kapabilitas UKM berpengaruh terhadap kinerja UKM.

Skill (X1) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 45 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh variabel *Skill (X1)* terhadap *Efektivitas Kerja (Y)*. Hasil pengujian Hipotesis terhadap sub variabel *Skill (X1)* secara parsial di atas memberikan gambaran tentang tingkat keahlian yang dimiliki para karyawan di PT. Amarta Kota Gorontalo. Pada dasarnya karyawan yang ada di PT. Amarta Kota Gorontalo memiliki keahlian atau *Skill* yang sudah cukup baik dalam menunjang pekerjaan mereka di perusahaan, meskipun masih ada beberapa karyawan yang memiliki *skill* atau keahlian dibawah dari rata-rata karyawan. Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja, perusahaan senantiasa memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan keahlian mereka sehingga dapat menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan baik

Hasil penelitian di atas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Gibson, 2010) bahwa Keahlian adalah sifat lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya

Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nenny Angraeni, 2014. Pengaruh Kemampuan dan Keahlian terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung.

Capability (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 45 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel *Capability (X2)* terhadap *Efektivitas Kerja (Y)* karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel *Capability* memiliki Nilai yang paling rendah dimana hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari masih rendahnya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, dimana hal ini tergambar dari efektivitas yang mereka hasilkan masih belum memenuhi harapan organisasi. Kondisi tersebut dirasakan oleh perusahaan dapat mempengaruhi upaya meningkatkan efektivitas kerja karena adanya beberapa karyawan yang memiliki kemampuan dibawah rata-rata karyawan pada umumnya. Oleh karena itu perusahaan senantiasa memberikan dorongan dan motivasi kepada paray karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka baik secara mandiri maupun dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tertentu.

Hasil penelitian di atas dikuatkan oleh teori (Tambunan, 2012) dimana beberapa departemen harus memiliki kapabilitas manajemen. Keterampilan mereka meliputi keterampilan teknis, keterampilan sosial, dan keterampilan manajemen.

Penelitian saya sejalan dengan penelitian saya oleh (Angrian, 2011) Pengaruh Kemampuan dan Keahlian terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel *Skill (X1)* dan *Capability (X2)* secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo.
2. Variabel *Skill (X1)* secara Parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo.
3. Variabel *Capability (X2)* secara Parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

- Angrian, N. (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal* .
- Arisandra, L. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan. *Jurnal Ekonomi Vol 1 No 2* , 105-106.
- Chaplin, J. (2013). . *Kamus Lengkap Psikologi, Alih Bahasa, Kartini Kartono Edisi 1 Cetakan IV*,. Jakarta: Penerbit Grafindo Persada.
- Doni, J. P. (2013). *Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Gibson, J. L. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kezia. K, S. A., & Tawas.H. (2017). .Pengaruh Perilaku Kepemimpinan,Semangat Kerja,dan Disiplin Terhadap Efektivitas. . *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Moenir. (2013). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Bumi Aksara*. Jakarta.
- Mu`tafi, a. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global.” Manarul Qur’an:. *Jurnal Ilmiah Studi Islam 20 (2)*.
- Ni Luh Bakti Mesha Murti, K. R. ((2013)). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi. Vol. 6.
- Robbins, P. S., & Thimothy, J. A. (2012). *perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto, T. (2009). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: Media presindo.
- Tambunan, T. (2012). *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia : isu-isu penting*. , Jakarta: LP3ES.
- Tawas, H. &. ((2017).). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan,Semangat Kerja,dan Disiplin Terhadap Efektivitas. *Jurnal EMBA:Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Tommy, S. (2009). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: Media presindo.