

## ABSTRAKSI

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kinerja yang tinggi. Tercapainya kinerja karyawan yang terukur, memadai dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan target dari setiap organisasi. Peningkatan manajemen kinerja bukan hanya berpengaruh pada peningkatan hasil perusahaan saja, namun lebih jauh lagi bagi para karyawan agar dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam bekerja jauh menjadi lebih baik.

Banyak cara yang diupayakan setiap organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Cara tersebut didalamnya termasuk kemampuan kerja dan ketrampilan kerja yang terus diupayakan dan dikembangkan kepada karyawan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan merekalah yang menjadi pelaku utama dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa yang berpengaruh dalam kinerja para karyawan dalam organisasi adalah kemampuan kerja dan keterampilan kerja.

Menurut Amelia dan Abdul (2017:26) kemampuan (*ability*) didefinisikan sebagai suatu potensi atau kecakapan individu dalam menguasai keahlian bekerja serta melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan demikian, penulis menyimpulkan, bahwa kemampuan kerja merupakan sebuah keahlian yang dimiliki seorang individu. Kemampuan setiap individu akan memberikan dampak besar terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap individu perlu memiliki keahlian yang sesuai di bidang pekerjaannya agar ketrampilan kerja yang dimiliki sesuai dengan bidang yang dikerjakan.

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu

pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. Karyoto (2016:21). Keterampilan atau keahlian (*skill*) adalah merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas-tugas yang bersifat teknis atau non-teknis.

Menurut Uno dkk (2014:62) menyampaikan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Persyaratan yang dimaksud adalah sudah memenuhi kebutuhan dari karyawan pada organisasi. Hal ini bisa dinilai bahwa kinerja dari seorang pegawai bisa berdampak baik atau buruk tergantung apakah kebutuhannya sudah terpenuhi dalam hal ini yaitu kepuasan kerja dan komitmennya terhadap organisasi. Kinerja yang dimaksud disini adalah bagaimana para karyawan mampu meningkatkan target pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan sehingga perlu adanya dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang, untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.

Konsep teori yang digunakan dalam penelitian ini :

- a. Kemampuan Kerja merupakan kemampuan individu yang dimiliki oleh setiap karyawan, hal ini berarti bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda.
- b. Keterampilan Kerja ialah kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja

yang tersedia. Artinya keterampilan lebih banyak menggunakan unsur anggota badan daripada unsur lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang yang berjumlah 32 orang.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebesar 32 orang responden. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan metode survei berupa penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang dibutuhkan berupa data primer dan data sekunder.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara persial Variabel Kemampuan kerja diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang, secara persial Variabel Keterampilan Kerja diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.

**Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Kinerja Karyawan**