

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) AIR MINUM KOTA KUPANG**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci utama untuk mencapai produktivitas dan keberhasilan organisasi, baik itu dalam sektor publik maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana sumber daya manusia dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami konsep dasar mengenai SDM dan bagaimana pengelolaannya dapat meningkatkan kinerja serta efektivitas di tempat kerja. (Aribowo, 2024). Manajemen SDM yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Siagian (2016:5) efektivitas kerja adalah tingkat keberhasilan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal. Semakin dekat hasil yang diperoleh dengan target yang telah ditentukan, maka semakin tinggi tingkat efektivitas kerja. Efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti keterampilan dan disiplin karyawan, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kebijakan manajerial.

Menurut Robbins dan Judge (2017:42), keterampilan kerja dapat dibagi menjadi tiga aspek utama: keterampilan teknis (kompetensi, alat, teknologi, dan metode kerja), keterampilan konseptual (keterampilan berpikir strategis dan analitik), dan keterampilan interpersonal (kemampuan untuk bekerja bersama dan bekerja sama dengan orang lain). Selain itu, karyawan yang sangat terampil cenderung lebih produktif dan lebih efektif. Keterampilan kerja meliputi keterampilan teknis, keterampilan sosial dan keterampilan konseptual. Menurut Maskur (2024:32) dalam bukunya, disiplin kerja dapat dibagi menjadi dua jenis. Pertama, disiplin

yang diterapkan sendiri (*self-imposed discipline*), yaitu disiplin yang berasal dari dalam diri seseorang dan merupakan tanggapan spontan terhadap kepemimpinan yang baik serta dorongan internal untuk bekerja secara optimal sesuai dengan keinginan kelompok. Kedua, disiplin yang diperintahkan (*command discipline*), yaitu disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara tertentu, termasuk sanksi atau hukuman, untuk memastikan tindakan yang diinginkan dapat dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti akan membahas hasil mengenai keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Kupang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Kupang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai constant a sebesar 3,560 sedangkan koefisien regresi  $b_1 = 0,760$  dan  $b_2 = 0,455$ . Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperhatikan pengaruh keterampilan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebagai berikut :  $Y = 3,560 + 0,760 (X_1) + 0,455 (X_2)$ . Selain itu, hasil uji hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh keterampilan kerja ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ). Dimana variabel keterampilan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t$  hitung 11,633 lebih besar dari  $t$  tabel yang memiliki nilai sebesar 1,991 dengan tingkat Signifikan = 0,000. Oleh karena nilai  $\text{sig.} < 0,05$ . Maka,  $H_0 (b_1=0)$  ditolak dan  $H_a (b_1 \neq 0)$  diterima artinya bahwa keterampilan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ). Serta, hasil uji hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ). Dimana variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 4,643 lebih besar dari  $t$  tabel yang memiliki nilai sebesar 1,991 dan tingkat Signifikan = 0,000. Oleh karena nilai  $\text{sig.} < 0,05$ . Maka,  $H_0 (b_1=0)$  ditolak dan  $H_a (b_1 \neq 0)$  diterima artinya bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ).

Untuk hasil pengujian Uji F didapati nilai F hitung =103,271 lebih besar dari F tabel yang memiliki nilai sebesar 3,11 dan tingkat Sig. = 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka,  $H_0$  ( $b_1=0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_1 \neq 0$ ) diterima artinya bahwa secara simultan keterampilan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui besarnya koefisien determinasi  $R^2$  adalah 0,721 atau 72,1%. Hal ini berarti besarnya pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja adalah 72,1%. Sedangkan pengaruh sebesar 27,9% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja**