

Analysis of the Effect of Technical Skills, Non-Technical Skills, Team Work and Implementation of Standard Operating Procedures on the Performance of PT. Mecha Angga Cipta with Structural Equation Modeling Method

Osep Hijuzaman¹, Yudi Widiyanto Muldani², Asep Hermawan³

¹²³Program Studi Teknik Industri STT Wastukencana

¹ Corresponding author : osep@stt-wastukencana.ac.id

Abstrak. Tujuan Penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui apakah semua variabel Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis, Team Work, Penerapan Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Mecha Angga Cipta Purwakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (populasi) dalam penelitian yang berjumlah 63 orang. Adapun data yang digunakan adalah data primer dengan teknik Kuisisioner, pengujian hipotesis dengan SEM, dengan uji two-tailed dengan software SmartPLS 3.0 2021. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (X1) Keterampilan Teknis, (X2) Keterampilan Non Teknis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mecha Angga Cipta Purwakarta. Sedangkan untuk variabel (X3) Team Work dan (X4) Penerapan Standar Operasional Prosedur tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Technical Skills, Non-Technical Skills, Team Work, Implementation of Standard Operating Procedures

Abstract. The research objective to be achieved is to find out whether all variables of Technical Skills, Non-Technical Skills, Team Work, Implementation of Standard Operating Procedures on employee performance have a positive and significant effect on employees of PT. Mecha Angga Cipta Purwakarta. The samples in this study were all employees (population) in the study totaling 63 people. The data used is primary data with the Questionnaire technique, hypothesis testing with SEM, with a two-tailed test with SmartPLS 3.0 2021 software. The results show that (X1) Technical Skills, (X2) Non-Technical Skills have a significant positive effect on the performance of PT employees. . Mecha Angga Cipta Purwakarta. As for the variables (X3) Team Work and (X4) the application of Standard Operating Procedures has no effect on employee performance.

Keywords: Technical Skills, Non-Technical Skills, Team Work, Implementation of Standard Operating Procedures

1 Pendahuluan

Pada era globalisasi persaingan dalam hal apapun dirasa semakin ketat. Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang keberadaannya tidak dapat dihindari oleh siapapun, mengakibatkan adanya perubahan dan tuntutan baru dalam masyarakat. Perubahan tersebut diantaranya adalah perubahan dalam kualifikasi permintaan tenaga kerja di dunia kerja yang semakin tinggi karena mengikuti perkembangan dan persaingan yang ada, terlebih jika dunia kerja tersebut bersifat global.

Salah satu persaingan perusahaan di Indonesia terjadi pada sektor pertambangan konstruksi. Konstruksi merupakan suatu kegiatan membangun sarana maupun prasarana dalam sebuah bidang arsitektur. Kamil (9:2016) menyatakan Konstruksi adalah suatu kegiatan yang hasil akhirnya berupa bangunan/konstruksi yang menyatu dengan lahan dan kedudukannya. Hasil kegiatan konstruksi antara lain: Gedung, jalan, jembatan dan lainnya. Perusahaan konstruksi adalah salah satu usaha dalam sektor ekonomi yang berhubungan dengan suatu perencanaan atau pelaksanaan dan pengawasan suatu kegiatan konstruksi untuk membentuk suatu bangunan atau bentuk fisik lain yang dalam pelaksanaan pembangunan dan pemanfaatan bangunan tersebut menyangkut kepentingan dan keselamatan pengguna bangunan tersebut.

(Hasibuan, 2009) kinerja menjadi dasar dalam penilaian seorang karyawan atau sebuah organisasi, yang diperoleh dari hasil perwujudan pekerjaan oleh karyawan. Dunia kerja tidak hanya memilih calon pekerja yang mempunyai Keterampilan Teknis seperti cakap dalam kemampuan akademik saja (*hard skills*), tetapi juga sangat memperhatikan Keterampilan Non Teknis seperti nilai-nilai kecakapan lainnya diantaranya nilai kejujuran, tanggung jawab, sopan santun, disiplin,

komitmen, rasa percaya diri, etika, kerjasama, kreativitas, komunikasi, dan kepemimpinan (*soft skills*).

Salah satu perusahaan yang melihat faktor SDM sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik, adalah PT. Mecha Angga Cipta yang ada di Purwakarta sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi, bahan konstruksi, bahan kebutuhan pabrik, teknik atau mekanikal yang berdiri pada tahun 2000 sebagai PT. Jasa konstruksi mempunyai peranan yang penting dan strategis mengingat jasa konstruksi menghasilkan produk akhir berupa bangunan atau bentuk fisik lainnya, baik berupa prasarana maupun sarana yang berfungsi mendukung pertumbuhan dan perkembangan diberbagai bidang secara tidak langsung meningkatkan perkembangan ekonomi. PT. Mecha Angga Cipta merupakan perusahaan swasta nasional di industri jasa konstruksi yang berkembang secara berkesinambungan, dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan, pengurus, pemegang saham dan *stakeholder* lainnya.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Keterampilan Teknis terhadap Kinerja pada karyawan PT.Mecha Angga Cipta ?
2. Bagaimana pengaruh Keterampilan Non Teknis terhadap Kinerja pada karyawan PT. Mecha Angga Cipta ?
3. Bagaimana pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Mecha Angga Cipta ?
4. Bagaimana pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada karyawan PT. Mecha Angga Cipta ?
5. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu :

1. Untuk mengetahui Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis, Pengalaman Kerja dan Kinerja pada Karyawan PT.Mecha Angga Cipta
2. Untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Teknis terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Mecha Angga Cipta
3. Untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Non Teknis terhadap Kinerja pada Karyawan PT.Mecha Angga Cipta
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT.Mecha Angga Cipta
5. Untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT.Mecha Angga Cipta

1.4 Hipotesis

Uji hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh pada pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric (sugiono, 2010).

2 Kajian Pustaka

2.1 Pengertian Keterampilan Teknis (*Hard skill*)

Keterampilan Teknis atau *Hard skill* sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu. Misalnya seorang dokter harus menguasai bidang ilmu kedokteran, seorang penyanyi harus memiliki teknik vokal yang baik, dan pemain sepak bola yang mahir menggiring bola. Menurut Wahyuni Sri Astutik & Mochamad Aeng Yuda Pambud (2019) *Hard skill* atau Keterampilan Teknis dapat di nilai dari tes teknis atau tes praktis. *Hard skill* dalam penelitian ini adalah keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan tenaga penjualan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2.2 Pengertian Keterampilan Non Teknis (*Soft Skill*)

Menurut Ana Rokhyati (2017) Keterampilan Non Teknis atau *Soft skill* pada dasarnya merupakan ketrampilan personal, yaitu ketrampilan khusus yang bersifat non teknis, tidak berwujud dan kepribadian yang menentukan kekuatan seseorang sebagai pemimpin,

pendengar, negosiator dan media konflik. Bisa juga dikatakan sebagai kemampuan interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan kelompok.

2.3 Team Work

Kerjasama tim (*Team Work*) merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam organisasi. Pemahaman mengenai kerjasama tim tergantung beberapa aspek diantaranya aspek individual yang mampu mempengaruhi kerjasama tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien bagi perusahaan. Sasaran kerja tim berupa sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu, dan dibagi dalam tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan dengan tepat dan benar oleh semua orang.

2.4 Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Setiap perusahaan bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya, membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit perusahaan. Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan dan menertibkan pekerjaan. Sistem ini berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir. Sailendra, (2015:11) menyatakan "*Standard Operating Procedure (SOP)* merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar".

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, menyangkut aktivitas dari unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses yang menghasilkan output, serta menjadi sistem dan standar yang dipergunakan organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

3. Metode

Subjek penelitian ini adalah Karyawan PT. Mecha Angga Cipta. Objek penelitian ini adalah variabel yang menjadi pokok bahasan yaitu variabel Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis, *Team Work*, Penerapan Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti ingin menguji hipotesis tentang pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis, *Team Work*, Penerapan Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT. Mecha Angga Cipta . Metode pengambilan sample ini dilakukan dengan Metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dimana jumlah responden 63.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, wawancara dan studi pustaka. Dalam penelitian ini kuisisioner menggunakan pertanyaan tertutup dan terbuka. Dilakukan dengan pengukuran Skala Likert. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, wawancara, dan studi pustaka. Dalam penelitian ini kuisisioner menggunakan pertanyaan tertutup dan terbuka. Pengukuran variable dilakukan dengan skala Likert (Tabel 1) yang menggunakan metode scoring Angka STS atau Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pernyataan yang diberikan. Sedangkan SS atau sangat setuju diberi nilai angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pernyataan yang diberikan.

Tabel 1 Skala Likert

NO	Keterangan		Skala
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan software Smart PLS (Partial Least Square) mulai dari pengukuran model (Outer model), Struktur Model (inner model) dan Pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis digunakan nilai t-statistik pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara partial. Untuk menguji hubungan antar variabel (uji hipotesis), maka digunakan nilai t-statistik dari output Smart PLS dibandingkan dengan nilai t-tabel signifikansi 5% sebesar 1,96.

3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelanggan tetap/pedagang besar Pabrik Tahu yang jumlahnya mencapai 100 Responden

3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian karakteristik atau ciri yang dimiliki oleh suatu populasi Sugiyono (2014:120). Bisa juga dikatakan bahwa sampel merupakan bagian kecil yang diambil dari anggota populasi berdasarkan prosedur yang sudah ditentukan sehingga bisa digunakan untuk mewakili populasinya. Sampel diambil karena jumlah populasi yang terlalu besar sehingga sangat sulit jika peneliti mempelajarinya semua.

Sampel diambil karena jumlah populasi yang terlalu besar sehingga sangat sulit jika peneliti mempelajarinya semua. Dalam penelitian ini karena sampel sudah diketahui secara pasti dan menetap, maka sampelnya bersifat simple random sampling.

3.3 *Structural Equation Modeling (SEM)*

Menurut Ghozali (2008) Structural Equation Modelling (SEM) adalah sebuah evolusi dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometri dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi, SEM telah muncul sebagai bagian integral dari penelitian manajerial akademik.

SEM terdiri dari 2 bagian yaitu model variabel laten dan model pengukuran (Ghozali, 2008), yaitu :

1. Bagian pertama yaitu model variabel laten (latent variable model)
2. mengadaptasi model persamaan simultan pada ekonometri. Jika pada ekonometri semua variabelnya merupakan beberapa variabel terukur/teramati (measured/observed variables)
3. Sedangkan bagian kedua yang dikenal dengan model pengukuran
4. (measurement model), menggambarkan beberapa indikator atau beberapa variabel terukur sebagai efek atau refleksi dari variabel latennya.

3.4 Pemodelan pada SEM *Structural Equation Modeliing*

Dalam model perhitungan SEM terdapat 2 jenis model yaitu :

1. Model Struktural

Merupakan hubungan antar variabel laten dan hubungan ini dapat dianggap linear, meskipun pengembangan lebih lanjut memungkinkan memasukkan persamaan non-linear. Dalam bentuk grafis, garis dengan satu kepala anak panah menggambarkan hubungan regresi dalam karakter Greek ditulis "Gamma", untuk regresi variabel eksogen ke variabel endogen dan dalam karakter Greek ditulis "Beta". Untuk regresi satu variabel endogen ke variabel endogen lainnya, sedangkan garis dengan dua kepala anak panah menggambarkan hubungan korelasi atau kovarian yang dalam Greek ditulis "Phi", untuk korelasi antar variabel eksogen. Pada model ini menghasilkan validitas prediktif (predictive validity).

2. Model Pengukuran

Merupakan bagian dari suatu model SEM yang biasanya dihubungkan dengan variabel-variabel laten dan indikator-indikatornya. Hubungan dalam model ini dilakukan lewat model analisis faktor konfirmator atau confirmatory factor analysis (CFA) dimana terdapat kovarian yang tidak terukur antara masing-masing pasangan variabel yang memungkinkan. Model pengukuran ini dievaluasi sebagaimana model SEM lainnya dengan menggunakan pengukuran uji keselarasan.

Proses analisis ini hanya dapat dilanjutkan jika model pengukuran valid. Pada model ini menghasilkan validitas konvergen (convergen validity).

3.5 *Smart Partial Least Square (SmartPLS)*

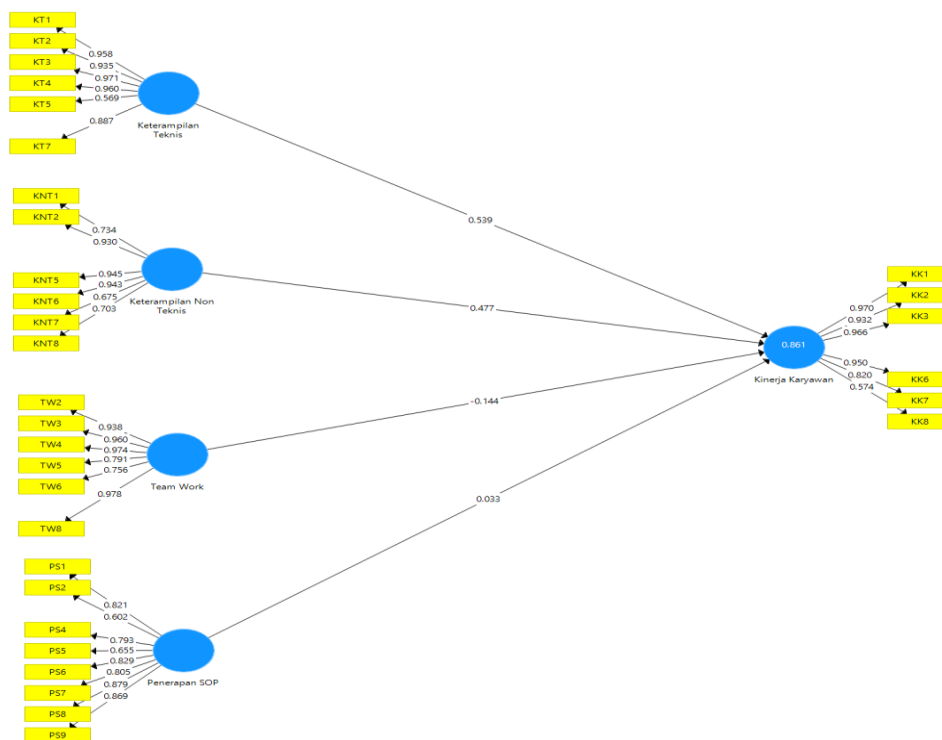
PLS adalah analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan realibilitas, sedangkan model stuktural digunkan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya. SEM berbasis kovarian bertujuan untuk menstimasi model untuk pengujian atau atau pengukuran teori. Karena itu PLS merupakan alat prediksi kausalitas yang digunakan untuk pengembangan teori.

Beberapa literatur (Tenenhaus, vinzia, Chatelin dan Lauro, 2005) menyebutkan bahwa PLS merupakan alat yang andal untuk menguji model prediksi karna memiliki keunggulan dibandingkan LISREL, AMOS, dan OLS, yaitu tidak mendasarkan pada berbagai asumsi, dapat digunakan untuk memprediksi model dengan landasan teori yang lemah, dapat digunakan pada data yang mengalami “penyakit” asumsi klasik (seperti data berdistribusi normal, masalah multikolinearitas dan masalah autokorelasi), dapat digunakan untuk ukuran sampel kecil, dan dapat digunakan untuk konstruk formatif dan reflrktif.

PLS menggunakan iterasi algoritma yang terdiri atas seri OLS untuk menghindari masalah identifikasi model yang bersifat non-recursive (model yang bersifat reciprocal antara variabel independen dan dependen), yang tidak dapat diselesaikan oleh SEM berbasis kovarian. Selain itu distribusi skala data yang tidak sama (misalnya dalam suatu model penelitian terdiri dari tipe skala nominal, ordinal, dan interval), pada penelitian prilaku missal masalah dalam pengujian alat statistika. Namun PLS dapat mengkur data dengan skala berbeda secara bersamaan. PLS dapat dijalankan pada data set berukuran kecil, yaitu sepuluh kali skala dengan jumlah terbesar dari indikator yang bersifat formatif sepuluh kali jumlah part (jalur) yang menumjukan hubungan kausalitas antara variable laten.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis data ini penelitian ini menggunakan *first order confirmatory*. Variabel penelitian dan indikator penelitian diagram jalur untuk kepentingan analisis data menggunakan software SmartPLS versi 3.0. Dalam penelitian ini konstruk Eksogen adalah Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis, Team Work, Penerapan Standar Operaional Prosedur. Sedangkan Konstruk Endogen adalah Kinerja Karyawan. Pengujian Validitas Ukuran refleksif individual dikatakan nilai loading (α) dengan variabel laten yang ingin diukur > 0.5 , jika salah satu indikator memiliki nilai loading < 0.5 maka item pertanyaan tersebut harus dibuang / di drop.



Gambar 1 : Output Hasil Penelitian

Berdasarkan output pada Gambar 1 diatas, Faktor loading sudah memenuhi convergent validity yaitu nilai indikatornya sudah diatas 0.5.

4.1 Menilai *Outer Model* atau *Measurment Model*

Convergent Validity dari *measurement model* dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruknya. Indikator individu dianggap reliabel jika nilai *Outer Loading* $> 0,70$. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variable penelitian.

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0,7. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading < 0,7. Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup secara teknis untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dari indikator berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Cara lain mengukur Discriminant Validity adalah melihat nilai square root of average variance extracted (AVE). Nilai yang disarankan adalah 0.5. Tabel 2 berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini.

Tabel 2 AVE (Average Variance Extracted)

Average Variance Extracted (AVE)	
Keterampilan Teknis(X1)	0.794
Keterampilan Non Teknis (X2)	0.689
Team Work (X3)	0.817
Penerapan SOP (X4)	0.619
Kinerja Karyawan (Y1)	0.774

Dari Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE diatas 0.5 untuk semua konstruk, hal ini berarti semua konstruk memiliki Discriminant Validity yang tinggi.

4.3 Composite Reliability

Pengujian selanjutnya ialah Composite Reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai Composite Reliability diatas 0.7 (Imam Ghozali, 2006). Tabel 3 berikut merupakan hasil outer model loading yang menunjukkan Composite Reliability masing-maing konstruk.

Tabel 3 Composite Reliability

Composite Reliability / Reliabilitas Komposit	
Keterampilan Teknis(X1)	0.958
Keterampilan Non Teknis (X2)	0.929
Team Work (X3)	0.964
Penerapan SOP (X4)	0.928
Kinerja Karyawan (Y1)	0.952

4.4 Model Struktural atau Inner Model

Menilai inner model adalah mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu bagaimana hubungan Harga dan Kualitas Produk terhadap Volume Penjualan. Tabel 4 berikut adalah nilai R-Square pada konstruk pada tabel.

Tabel 4 R- Square

Konstruk	R-Square
Kinerja Karyawan	0.861

Berdasarkan Tabel 4 di atas terlihat untuk konstruk Kinerja Karyawan nilai R-Squarenya adalah 0.861 berarti dapat di interpretasikan bahwa variabel Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis, Team Work dan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan sebesar 86.1%, sisanya 13.9% dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

4.5 Uji Hipotesis

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% menurut Sugiyono (2013 : 93) sehingga tingkat persisi atau batas ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0.05$. dan menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1.96.

Menurut (Abdillah,2015). Hipotesis adalah pernyataan tentang hubungan kasual antara variabel yang akan diuji dalam penelitian. Dalam pengujian hipotesis yang akan diajukan, nilai yang dapat diambil kesimpulan apakah hipotesis itu diterima atau ditolak terdapat pada nilai T-Statistik. Apabila batasan dalam penerimaan atau penolakan hipotesis >1.96 untuk hipotesis two-tailed (dua ekor), atau <1.64 untuk hipotesis one-tailed (satu ekor), Sehingga :

1. Nilai t-statistik diterima jika nilai t-hitung atau t-statistik >1.96 dan nilai P-value diterima jika < 0.05 .
2. Nilai t-statistik ditolak jika nilai t-hitung atau t-statistik < 1.96 dan nilai P-value ditolak jika > 0.05 .

Tabel 5 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STEDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Value
Keterampilan Teknis (X1)-> Kinerja Karyawan	0.539	0.520	0.188	2.873	0.004
Keterampilan Non Teknis (X2)-> Kinerja Karyawan	0.477	0.498	0.162	2.950	0.003
TeamWork(X3)-> Kinerja Karyawan	-0.144	-0.150	0.087	1.661	0.907
Penerapan SOP (X4)-> Kinerja Karyawan	0.033	0.032	0.090	0.363	0.717

Dari Tabel 5 diatas dapat dijelaskan bahwa pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis H₁
Keterampilan Teknis terhadap Kinerja Karyawan PT. Mecha Angga Cipta Purwakarta berpengaruh positif dan Signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-Statistik yang berbeda lebih dari $> 1,96$ yaitu 2.873 ($2.873 > 1,96$) dan nilai signifikan P-value lebih dari $< 0,05$ yaitu 0.004 ($0,004 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis H₁ dalam penelitian ini : Diterima
2. Pengujian Hipotesis H₂
Keterampilan Non Teknis terhadap Kinerja Karyawan PT. Mecha Angga Cipta Purwakarta berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-Statistik yang berada lebih dari $> 1,96$ yaitu 2.950 ($2.950 > 1,96$) dan nilai signifikan P-value kurang dari $< 0,05$ yaitu 0,003 ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis H₂ dalam penelitian ini : Diterima.
3. Pengujian Hipotesis H₃
Team Work terhadap Kinerja Karyawan PT. Mecha Angga Cipta Purwakarta berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-Statistik yang berbeda kurang dari $< 1,96$ yaitu 1.661 ($1.661 < 1,96$) dan nilai signifikan P-value lebih dari $> 0,05$ yaitu 0.907 ($0.907 > 0,05$) . Dengan demikian, hipotesis H₃ dalam penelitian ini : Ditolak.
4. Pengujian Hipotesis H₄
Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja PT. Mecha Angga Cipta Purwakarta berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-Statistik yang berada lebih dari $< 1,96$ yaitu 0.363 ($0.363 > 1,96$) dan nilai signifikan P-value kurang dari $< 0,05$ yaitu 0.717 ($0.717 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis H₄ dalam penelitian ini : Ditolak

Dari hasil penjabaran hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa hanya hipotesis H₁ dan H₂ yang diterima, karena hipotesis H₁ dan H₂ memiliki pengaruh positif signifikan, dengan nilai tertinggi di tabel original sampel pada variabel Keterampilan Teknis dan Keterampilan Non Teknis, yang berarti dapat dikatakan bahwa Keterampilan Teknis dan Keterampilan Non Teknis lah yang dapat mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di PT. Mecha Angga Cipta.

5. Kesimpulan

Bedasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis, Team Work dan Penerapan Standar Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian variabel Keterampilan Teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dimana T Hitung (2.873) > T tabel (1.96) dan P Value (0.004) > 0.05. Hal ini berarti hipotesis diterima, dimana terdapat pengaruh dari Keterampilan Teknis terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga jika Keterampilan Teknis semakin besar rasa bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan maka akan terciptanya kedisiplinan yang lebih baik di lingkungan instansi pekerjaan.
2. Pengujian variabel Keterampilan Non Teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dimana T Hitung (2.950) > T tabel (1.96) dan P Value (0.003) > 0.05. Hal ini berarti hipotesis diterima, dimana terdapat pengaruh dari Keterampilan Non Teknis terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga jika Keterampilan Non Teknis semakin besar rasa bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan maka akan terciptanya kedisiplinan yang lebih baik di lingkungan instansi pekerjaan.
3. Pengujian variabel Team Work berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dimana T Hitung (1.661) > T tabel (1.96) dan P Value (0.907) > 0.05. Hal ini berarti hipotesis ditolak, dimana terdapat pengaruh dari Harga terhadap Volume Penjualan. Sehingga jika Keterampilan Teknis semakin besar rasa bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan.
4. Pengujian variabel Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dimana T Hitung (0.363) > T tabel (1.96) dan P Value (0.717) > 0.05. Hal ini berarti hipotesis ditolak, dimana terdapat pengaruh dari Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga jika Keterampilan Teknis semakin besar rasa bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan maka akan terciptanya kedisiplinan yang lebih baik di lingkungan instansi pekerjaan.
5. Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis, Team dan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja Karyawan. Variabel X2 Keterampilan Non Teknis paling dominan yang mempengaruhi terhadap Kinerja karyawan karena memiliki nilai T *statistics* paling besar yaitu 2.950.

Referensi

- Satria, Arief Adi 2017. *Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Perusahaan A-36*. Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis, 2 (1), 45-53.
- Fure, H. 2013. *Lokasi, keberagaman produk, harga, dan kualitas pelayanan pengaruhnya terhadap minat beli pada pasar tradisional Bersehati Calaca*. Jurnal Emha Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(3).
- Himawan, A. 2016. *Pengaruh Kualitas Pro-duk, Citra Merek, dan Promosi Terhadap Minat Beli Notebook Acer (Studi Kasus pada Mahasiswa Uni-versitas Negeri Yogyakarta Doctoral disertation, Fakultas Ekonomi)*.
- Kotler, Philip and Gary Armstrong. 2012. *Prinsip-Prinsip Pemasaran. Edisi 13. Jilid 1*. Erlangga: Jakarta.
- Riyono dan Gigih Erlik Budiharja. 2016. *Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Pro-mosi dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Aqua di Kota Pati*. Jurnal STIE Semarang, 8 (2), 92-121.
- Saputra, H., & Heriyanto, M. 2016. *Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Minat Konsumen (Studi Pada PT. Samu-dranesia Tour and Travel Pekanbaru)*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bi-dang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 4(1), 1-14.
- Sugiarto, B. U. 2014. *Analisa Pengaruh Pro-duk, Kualitas Pelayanan, Harga, Dan Store Atmosphere Terhadap Minat Beli di Dream of Khayangan Art Resto Surabaya*. Jurnal Strategi Pemasaran, 2(1), 1-14.