

# HUBUNGAN ANTARA KETERAMPILAN KERJA DENGAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PEC TECH SERVICE INDONESIA SEKTOR TESO BARAT KABUPATEN PELALAWAN

Oleh

Muhammad Ali Aqsa

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : muh.ali.aqsa@gmail.com

**Abstract:** *This research was conducted at PT. Pec Tech Service Indonesia West Sector Of Teso. With the aim of this study is to find out how big the relationship between skill work with employee productivity. Determination of the sample in this research is to use the sample slovin approach so obtained in this study is as much as 56 people respondents. Methods of data analysis that is used is to use the simple correlation method with coefficients of spearman rank through determination. Based on the test results, the correlation of test results obtained 0.827, so it can be inferred, there is a very strong relationship and positive between job skills with work productivity employees employee at PT. Pec Tech Service Indonesia West Sector Of The Teso*

**Keywords:** *Job Skills, Work Productivity*

## A. PENDAHULUAN

Dengan berkembangnya paradigma yang menyatakan bahwa *human is asset*, dan dengan berkembang pesatnya teknologi saat ini menuntut manusia agar selalu dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan mampu bersaing dalam persaingan internasional. Dengan demikian upaya peningkatan kualitas dan mutu sumber daya manusia harus diarahkan pada peningkatan dan di rancang pada peningkatan produktivitas dengan memperhatikan faktor keterampilan yang harus dimiliki sesuai kebutuhan organisasi, sebagai variabel independen dalam penulisan skripsi ini. Hal ini dikarenakan kedepan produktivitas kerja karyawan harus mampu mengembangkan inisiatif, kreativitas, prakarsa, dan inovatif terhadap tugas pokok dan fungsi yang ada pada bidang kerjanya, sehingga dengan meningkatnya keterampilan kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pada prinsipnya produktivitas itu sikap mental dan pandangan hidup yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan yang mana ini bermakna bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dengan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian ini akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan di tuntut untuk lebih mampu di dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Agar dapat melakukan perubahan dan pembenahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia yang berfikir positif dan handal sesuai dengan kepentingannya, sehingga manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu : manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan memiliki peran untuk menentukan tingkat keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Tingkat kebutuhan manusia terus mengalami perubahan seiring dengan perkembangan gaya hidup dan teknologi yang terus maju. Berbagai macam sektor dalam bidang ekonomi terus berusaha untuk mencukupi kebutuhan tersebut dengan melakukan berbagai macam pembaharuan.

Tingkat Produktivitas karyawan tidak akan maksimal jika pekerja yang ada tidak serius dan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu setiap perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keterampilan dalam bekerja pada bidangnya karena pada hakikatnya dengan keterampilan yang dimiliki dapat mendorong suatu produktivitas dan merupakan wadah penting untuk mencapai tingkat produktivitas kerja. Dengan keterampilan yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja pada hakikatnya harus memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan akan tetapi hal ini dapat memberi dampak negatif ketika perusahaan tidak dapat meningkatkan keterampilan kerja dengan baik.

PT. Pec Tech Service Indonesia Sektor Teso Barat Kabupaten Pelalawan Kabupaten Pelalawan Kabupaten Pelalawan yang berkedudukan di kabupaten Pelalawan adalah salah satu anak perusahaan dari PT. RAPP (Riau Andalan Pulp and Paper) yang mana bergerak dibidang usaha pengelolaan hutan tanah industri atau operasional produksi bahan baku pabrik seperti kayu. Untuk menunjang operasional ini perusahaan sangat berfokus pada pengawasan (*controlling*) operasional, dalam hal meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga sangat penting adanya pengawasan tersebut pada setiap karyawan, karena yang menjadi bidang operasional produksi dilengkapi unit atau alat operasional yang canggih dan memiliki standarisasi internasional. Jadi, unit atau mesin yang digunakan harus di operasikan oleh pekerja yang memiliki kemampuan yang baik.

Kinerja merupakan wujud kemampuan para karyawan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan, maka dapat

dilihat bahwa setiap tahunnya karyawan PT. Pec Tech Service Indonesia Sektor Teso Barat semakin meningkat. Hal ini karena manajemen perusahaan menyediakan atau merekrut karyawan yang lebih profesional dan berkualitas tinggi

Menurut Soekidjo Notoadmojo (2009:85), Manajemen SDM adalah suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Melayu S.P. Hasibuan, 2012:10).

Sedangkan menurut pendapat lain menurut Sule dan Saefullah (2005:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.

## **Produktivitas**

Produktivitas menurut Moekijat (2009:72), produktivitas kerja adalah perbandingan jumlah keluaran (*output*) tertentu dengan jumlah masukan (*input*) tertentu untuk jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo W dalam Wiwin Winarti (2016:98) menyatakan bahwa “produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut”.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh

Sedarmayanti (2001:72) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*)
4. Manajemen produktivitas yaitu, manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar.

Menurut Pandji Anoraga dan Janti Soegiastuti dalam Wiwin Winarti (2016:98-99), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah

1. Motivasi, pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.
2. Pendidikan, pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, dengan demikian pendidikan ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang

bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

3. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.
5. Sikap etika kerja, sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.
6. Gizi dan kesehatan, daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, dengan itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan. Dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
7. Tingkat penghasilan, penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja karyawan akan tercapai.
8. Lingkungan kerja dan iklim kerja, lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan dengan pimpinan, suhu serta dengan lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering

karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi, dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.
10. Sarana produksi faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.
11. Jaminan sosial, perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.
12. Manajemen, dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.
13. Kesempatan berprestasi, setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

Menurut Sutrisno (2016:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

- b. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- e. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### **Keterampilan**

*Keterampilan* menurut Lian dalam Indri Tolo, dkk (2016:257) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan

suatu aktivitas atau pekerjaan. Sedangkan Keterampilan Kerja menurut Hasibuan (2000:54) keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang di tugaskan kepadanya. keterampilan disini mencakup teknis skill, human skill, conceptual skill, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Sunaryo dalam Fitri Rachmawati (2014:7) faktor-faktor yang mempengaruhi Keterampilan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan, pengetahuan merupakan hasil dari tahu yang terjadi melalui proses sensoris khususnya mata dan telinga terhadap obyek tertentu. Waitress, bar, kasir, receptionist dan koki harus memiliki pengetahuan tentang tindakan-tindakan apa yang harus dilakukan untuk membangun suatu keterampilan yang bagus. Dan pengetahuan juga memberikan pemahaman mengapa kita melakukan tindakan-tindakan tersebut dalam hubungannya dengan keterampilan yang akan dibangun oleh seorang karyawan.
2. Pengalaman Pengalaman akan memperkuat kemampuan dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman ini membangun seorang karyawan untuk bisa melakukan tindakan-tindakan yang telah diketahui pada langkah pertama. Semua tindakan yang pernah dilakukan akan direkam dalam bawah sadar mereka dan akan dibawa terus sepanjang hidupnya. Karyawan yang sering mendapat pengalaman melakukan pekerjaannya dengan baik akan menjadi sangat terampil dan tentunya akan lebih profesional, dibanding yang tidak pernah melakukan tindakan tersebut. Karena lamanya bekerja disuatu bidang akan memberikan suatu keterampilan yang semakin lama akan semakin baik. Karyawan yang terampil tentunya akan berusaha melahirkan generasi penerus yang terampil pula, yang pada gilirannya

nanti akan tercipta karyawankaryawan yang terampil dan professional. Pengalaman kerja seseorang yang banyak, selain berhubungan dengan masa kerja seseorang juga dilatarbelakangi oleh pengembangan diri melalui pendidikan baik formal maupun informal.

3. Keinginan/motivasi Merupakan sebuah keinginan yang membangkitkan motivasi dalam diri seorang karyawan dalam rangka mewujudkan tindakan-tindakan tersebut. Motivasi inilah yang mendorong seorang karyawan bisa melakukan sebuah tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sementara Widayatun (2005) dalam bukunya Ilmu Perilaku mengatakan bahwa motivasi sebagai motor penggerak, maka bahan bakarnya adalah kebutuhan, sifatnya pun alami dalam rangka memenuhi kebutuhan seseorang guna mencapai tujuan. Yang semua itu terlebih dahulu didukung oleh pengetahuan karyawan tentang sebuah tindakan, yang diperkuat dengan pengalaman melakukan.

Ketrampilan kerja adalah hal-hal atau langkah-langkah yang dikuasai karena melatih atau melakukannya secara terus menerus. Variabel ketrampilan kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator (Triton PB, 2009) yang terdiri dari:

1. mengetahui tugas yang harus dikerjakan di tempat kerja
2. Mengetahui cara mengerjakan tugas/ pekerjaan.
3. mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit.
4. selalu mempunyai inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan.
5. berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan

### **Hubungan Antara Keterampilan Kerja dengan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan**

Membahas mengenai produktivitas kerja karyawan tidak akan lepas pembahasan mengenai keterampilan kerja. Produktivitas kerja dan keterampilan kerja merupakan dua hal yang saling berhubungan. Menurut Rank dan Frese dalam Feri Syahdan (2017:3-4) keterampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki keterampilan. Sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya karena didukung oleh para karyawan yang sudah punya keterampilan dan berpengalaman dibidangnya masing-masing. Untuk itu, setiap perusahaan berusaha mengadakan suatu program pelatihan tenaga kerja guna meningkatkan dan mengembangkan keahlian serta keterampilan bagi karyawannya. Pelatihan tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dan peningkatan volume produksi, sebab dalam pelatihan tenaga kerja tidak hanya menambah ilmu pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keahlian serta keterampilan bekerja. Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari diperusahaan.

## METODE

Objek pada penelitian ini adalah PT. Pectech Servis Indonesia Sektor Teso Barat Kabupaten Pelalawan. Sedangkan objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pectech Servis Indonesia Sektor Teso Barat Kabupaten Pelalawan. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikunto, 2010:173). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 9, Nomor 3, September 2018

PT. Pectech Servis Indonesia Sektor Teso Barat Kabupaten Pelalawan berjumlah 127 orang. Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability Sampling* yaitu: metode sampling yang memberikan kemungkinan yang sama bagi setiap unsur dalam populasi untuk dipilih (masngudi, 2012:20) Adapun pedoman pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu: (slovin dalam Andespa, 2012:134). Berdasarkan rumus yang digunakan, maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan berjumlah 56 orang responden.

Instrumen dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert, seluruh variabel diukur dengan lima skala likert yang mempunyai bobot dari 1 sampai 5, dengan alternatif jawaban dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Teknik analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan pendekatan korelasi sederhana melalui metode rank spearman. Dimana menurut Sugiyono (2014:87) korelasi adalah metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubungkan-hubungkan antara satu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Nilai koefisien korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) berkisar  $-1 < r_s < 1$ . Menurut sugiyono (2009:149) tanda negatif atau positif dapat diartikan sebagai berikut :

Tabel 1. Skala Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Koefisien Korelasi	Tafsiran
0.00 – 0.199	+ dan -	Hubungan sangat lemah
0.20 – 0.399	+ dan -	Hubungan yang lemah
0.40 – 0.599	+ dan -	Hubungan yang cukup kuat
0.60 – 0.799	+ dan -	Hubungan yang kuat
0.80 – 1.00	+ dan -	Hubungan yang sangat kuat

**Sumber: Sugiyono, 2009**

Analisis determinasi dalam korelasi sederhana yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan hubungan variabel independen terhadap

variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan hubungan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R sama dengan 1, maka persentase sumbangan hubungan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Adapun pendekatan yang dilakukan untuk menguji koefisien determinasi pada penelitian ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$K_d = r_s^2 \times 100\%$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Korelasi

Sementara untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antar kedua variabel, maka peneliti melakukan uji korelasi sederhana dengan metode rank spearman. Berikut adalah hasil uji korelasi untuk kedua variabel.

**Tabel 2**  
**Uji Korelasi Rank Spearman**

		Correlations		
			Keterampilan Kerja	Produktivitas
Spearman's rho	Keterampilan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,827**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	56	56
	Produktivitas	Correlation Coefficient	,827**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25, 2018

Berdasarkan hasil tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji korelasi melalui metode rank spearman, dimana antara variabel keterampilan dengan variabel produktivitas adalah sebesar 0.827 dengan Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 9, Nomor 3, September 2018

arah positif. Hal ini berarti hubungan kedua variabel berada pada rank 0.800 – 1.00, dan dari hasil uji diatas juga menunjukkan nilai positif, Hal ini berarti perubahan terhadap variabel keterampilan kerja akan diikuti oleh variabel produktivitas. Hubungan kedua variabel yakni variabel keterampilan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan keterampilan kerja dan variabel produktivitas sangat kuat dan searah.

Untuk mengetahui besarnya hubungan antar kedua variabel, maka dilakukan perhitungan uji koefisien determinasi sebagaimana dapat dilihat pada perhitungan di bawah ini:

$$\begin{aligned} K_d &= r_s^2 \times 100\% \\ &= (0.827)^2 \times 100\% \\ &= 0.683 \times 100\% \\ &= 68.3\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 68.3%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja karyawan Karyawan Pada PT. Pec Tech Service Indonesia Sektor Teso Barat Kabupaten Pelalawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian dengan judul hubungan antara keterampilan kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Pec Tech Service Indonesia Sektor Teso Barat Kabupaten Pelalawan, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan, berdasarkan Uji Rank Spearman, diperoleh hasil sebesar 0.827, yang mana hasil ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel

keterampilan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada karyawan pada PT. Pec Tech Service Indonesia Sektor Teso Barat Kabupaten Pelalawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Feri Syahdan (2017), dimana penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara

#### DAFTAR RUJUKAN

- Andespa, Roni. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Al-HudaPress. Pekanbaru
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dwi, Felicia. 2009. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Harmoni Mitra Utama di Surabaya*.
- Erni TrisKurniawan, Sule dan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*. Prenada Media Jakarta. Jakarta
- Ghazali Imam, 2005. *Analisis Multivariance Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Bumi Aksara. Jakarta
- Masngudi dan M. Noor Salim. 2012. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Triandra University Press. Jakarta
- Masno. 2010. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Keluarga Berencana Kota Makasar*.
- Moekijat. 2009. *Manajemen Kepegawaian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoadmojo, Soekidjo 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Renika Cipta. Jakarta.
- Pajar, 2008. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Surakarta*. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priyatno, Duwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, MediaKom, Yogyakarta.
- Rachmawagi, Fitri. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 8. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Ravianto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Pertama. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian. P. Sondang. 2002. *Manajemen Strategi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sukamto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sukarna. 2003. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Amara Books. Yogyakarta.
- Sujarweni, Viratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Paper Plane. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.

- Syahdan, Feri. 2017. *Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja (Pada Karyawan Pt. Bara Dinamika Muda Sukses Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara*. Jurnal Psikoborneo Vol. 5 No. 1. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman.
- Tolo, Indri, dkk. 2016. *Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado*. Jurnal EMBA Vol. 4 No. 4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulung Manado.
- Triton P.B. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Penerbit Oriza. Yogyakarta.
- Wiranti, Wiwin. 2016. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun*. Equilibrium Vol. 4 No. 1. Program Studi IKIP PGRI Madiun