

**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Asa Putra Purworejo)**

Wowo Susanto
Email :susantowowo95@gmail.com

Ridwan Baraba, S. E., M.M.
Dedi Runanto, S. E., M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Asa Putra, yaitu 90 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *skala Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis dan analisis data dengan bantuan aplikasi *SPSS 16.0*. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja ,Produktivitas kerja

A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk selalu bisa meningkatkan produktivitas kerja agar bisa mengikuti dan mengimbangi persaingan tersebut. Ketatnya persaingan ditandai dengan semakin pesatnya teknologi yang ada, akan tetapi teknologi bukanlah satu-satunya faktor penyebab timbulnya persaingan. Adapun faktor lain yang menyebabkan persaingan yaitu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Teknologi yang canggih dan prasarana yang memadai akan terasa kurang efektif dan efisien apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten.

Sumber daya manusia dalam perusahaan atau lebih dikenal dengan karyawan memiliki peran penting dan merupakan faktor utama sebagai penggerak dalam suatu perusahaan karena bisa menyumbangkan berbagai kreatifitas untuk

meningkatkan kemajuan melalui inovasi dan perubahan yang terus menerus. Sehingga karyawan yang memiliki kualitas dan kompetensi tinggi sangat dibutuhkan dalam kemajuan dan keberhasilan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi yang hendak dicapai perusahaan dengan selalu menjaga produktivitas kerja yang baik.

Produktivitas itu sendiri merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal (Simamora, 2004:611). Adapun pendapat lain yang menyatakan produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*) yang tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:199). Menurut Sedarmayanti (2010:60) produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan orang itu sendiri, maupun faktor di luar dirinya, seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan, iklim, hubungan kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi dan lain-lain.

Keterampilan kerja merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:249). Keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya (Hasibuan, 2000:54). Sedangkan menurut Triton (2009) keterampilan kerja adalah hal-hal atau langkah-langkah yang dikuasai karena melatih atau melakukannya secara terus menerus. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang pegawai memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:249). Selain keterampilan kerja, banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas, salah satunya adalah disiplin kerja (Sedarmayanti, 2010:60).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193). Sedangkan menurut Fathoni (2006:126) disiplin kerja adalah suatu

kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Menurut Anoraga (2004:175) agar produktivitas kerja dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka tiada lain kuncinya adalah disiplin. Dari berbagai pengertian disiplin dan produktivitas dapat disimpulkan bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas (Sinungan, 2014:148).

CV Asa Putra merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi berupa kaos, tas, payung dan jam. Menurut informasi yang diperoleh dari Kepala Bagian Produksi CV Asa Putra yaitu Bapak Muhadi, menyatakan bahwa masih terdapat kendala dalam produktivitas kerja yang ditandai dengan jumlah hasil produksi yang belum mampu memenuhi pesanan. Produktivitas kerja yang menurun disebabkan karena keterampilan yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda. Terdapat karyawan memiliki keterampilan yang rendah dibandingkan yang lainnya, sehingga penguasaan terhadap peralatan kurang maksimal dan tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain itu, kurangnya kedisiplinan dari karyawan itu sendiri dalam melaksanakan kegiatan produksi yang disebabkan kurangnya ketegasan dari pimpinan sehingga karyawan masih sering datang terlambat, tidak memakai masker, dan lainnya. Hal ini juga akan berdampak pada produktivitas kerja yang dihasilkan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV Asa Putra?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV Asa Putra?
3. Apakah keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV Asa Putra?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal (Simamora, 2004:611). Menurut Sutrisno (2009:99), produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:223-224) secara umum produktivitas merupakan perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Menurut Sedarmayanti (2010:60) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1) Pendidikan

Orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

2) Keterampilan

Pada aspek tertentu, pegawai yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

3) Disiplin

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

4) Sikap dan etika kerja

Orang yang mempunyai sikap dan etika yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

- 5) Motivasi
Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
- 6) Gizi dan kesehatan
Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, ia akan lebih kuat bekerja, apalagi jika mempunyai semangat yang tinggi, akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
- 7) Tingkat penghasilan
Apabila tingkat penghasilan tinggi akan timbul konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.
- 8) Lingkungan
Lingkungan yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- 9) Iklim
Iklim yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- 10) Hubungan kerja
Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- 11) Teknologi
Teknologi yang tepat akan meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.
- 12) Manajemen
Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya.

Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

13) Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

b. Keterampilan kerja

Keterampilan kerja merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:249). Keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya (Hasibuan, 2000:54). Sedangkan menurut Triton (2009) keterampilan kerja adalah hal-hal atau langkah-langkah yang dikuasai karena melatih atau melakukannya secara terus menerus.

Menurut Katz (Silalahi, 2002:56) tipe-tipe dasar keterampilan diidentifikasi sebagai berikut :

1) Keterampilan Teknik (*Technical Skill*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur, dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2) Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta sebagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3) Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia merupakan kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan

menseleksi karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja baik secara individual atau kelompok.

4) Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual merupakan kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas-aktivitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisis, dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian-bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas yang merupakan keterampilan konseptual.

5) Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakikat dan *circumstances* dari suatu kondisi-kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpang siur, observasi, dan fakta-fakta.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193). Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban (Fathoni, 2006:126). Sedangkan menurut Sinungan (2014:145), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah

laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Menurut Handoko (2008:208) ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

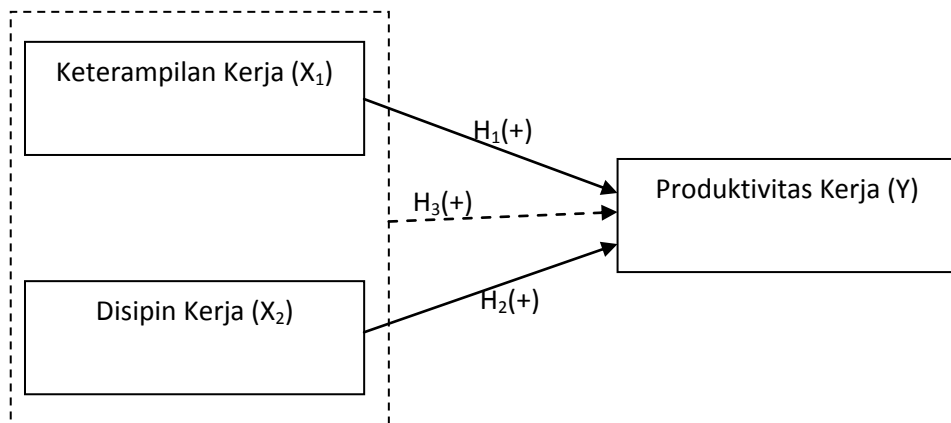
1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin di antara para karyawan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*diciplinary action*).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan :

—→ : secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

---→ : secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Keterampilan kerja terhadap produktivitas Kerja

Keterampilan kerja merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:249). Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu (Sedarmayanti, 2014:247). Dari penelitian yang dilakukan oleh Hamonangan dkk (2015) diperoleh hasil bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Afifah (2018) diperoleh hasil bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H₁: Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2014:145). Dari berbagai pengertian disiplin dan produktivitas dapat disimpulkan bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas (Sinungan, 2014:148). Dari penelitian yang dilakukan oleh Ananta (2016) diperoleh hasil bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Usman (2016) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Keterampilan kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010:60) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan, iklim, hubungan kerja, teknologi, manajemen dan, kesempatan berprestasi. Dari penelitian yang dilakukan oleh Hati dan Irawati (2015) diperoleh hasil bahwa keterampilan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₃: Keterampilan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Devinisi Operasional Variabel

a. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2009:99). Indikator dari produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009:104-105) adalah :

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

b. Keterampilan Kerja (X_1)

Keterampilan kerja merupakan kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek (Wahyudi, 2002:33). Indikator keterampilan kerja menurut Wahyudi (2002:33) adalah :

- 1) Keterampilan mental
- 2) Keterampilan fisik
- 3) Keterampilan sosial

c. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193). Indikator dari disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194) adalah :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:53). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Uji validitas digunakan untuk memilih pertanyaan yang relevan untuk analisis. Uji validitas dengan melihat koreksi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Metode yang digunakan dalam uji validitas dalam penelitian ini adalah *pearsoncorrelation* dengan

membandingkan angka koefisien korelasi. Apabila korelasi faktor positif besarnya 0,3 ke atas, dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya, jika korelasi faktor negatif besarnya 0,3 ke bawah dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik. Dan jika nilainya 0,3 dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen yang tidak valid (Sugiyono, 2014:178-179).

Hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari keterampilan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel pernyataan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghazali (2011:47) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atas konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnally dalam Ghazali, 2011:48).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel keterampilan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja secara parsial dan secara simultan maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS 16.0 for Windows.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 1:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	(Sig.)	Keterangan
Keterampilan Kerja (X ₁)	0,474	0,000	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja (X ₂)	0,352	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,474X_1 + 0,352X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel keterampilan kerja mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,474, artinya variabel keterampilan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja, dan apabila keterampilan kerja karyawan semakin tinggi maka produktivitas kerja semakin meningkat.
- 2) Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,352. Artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel

produktivitas kerja, dan apabila disiplin kerja karyawan semakin tinggi maka produktivitas kerja semakin meningkat.

b. Hasil Uji Signifikansi (parsial)

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen yang terdiri dari keterampilan kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai *p-value* < 0,5. Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi keterampilan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,474. Selain itu, diperoleh nilai *p-value* $X_1 = 0,000$ yang menunjukkan pengaruh signifikansi keterampilan kerja terhadap produktivitas Kerja dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.
- 2) Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,352. Selain itu, diperoleh nilai *p-value* $X_2 = 0,000$ yang menunjukkan pengaruh signifikansi disiplin kerja terhadap produktivitas Kerja dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

c. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel keterampilan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel Tabel 2:

Tabel 2
Hasil Uji F

F _{hitung}	Sig	Ket.
17.397	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 2, didapat sig. = 0,000 dengan nilai $F_{hitung} = 17.397$, karena sig = 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan, berarti secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Asa Putra.

2. Pembahasan Hipotesis

- a. H_1 : Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel keterampilan kerja adalah 0,474 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Asa Putra. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa keterampilan kerja harus dimiliki setiap karyawan CV. Asa Putra agar produktivitas kerja bisa meningkat. Karyawan CV. Asa Putra mampu memahami standar kerja yang baik, mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain di perusahaan, membangun kerja sama dan hubungan yang baik dengan karyawan lainnya dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamonangan dkk (2015) dan Afifah (2018) yang membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- b. H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,352 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima,

yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Asa Putra. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa kedisiplinan harus diterapkan didalam sebuah perusahaan guna menciptakan ketertiban. Dalam hal ini CV. Asa Putra dalam menentukan tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, balas jasa dan keadilan yang diterima karyawan sudah sesuai, serta adanya hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat menciptakan kedisiplinan. Dengan kedisiplinan yang tinggi akan mempercepat proses produksi sehingga produktivitas meningkat. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ananta (2016) dan Usman (2016) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- c. H3 : Keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Hasil menunjukkan bahwa nilai F sebesar 17.397 dengan nilai sig sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang berarti keterampilan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa keterampilan dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang tinggi terhadap produktivitas. Karyawan CV. Asa Putra dalam mengerjakan pekerjaannya, dikerjakan dengan keterampilan yang dimiliki kemudian CV Asa Putratelah berupaya dalam menciptakan kondisi untuk meningkatkan kedisiplinan. Dengan keterampilan dan kedisiplinan yang tinggi dari karyawan akan berdampak pada meningkatnya produktivitas yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hati dan Irawati (2015) yang membuktikan bahwa keterampilan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

G. KESIMPULAN

1. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Asa Putra.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Asa Putra.
3. Keterampilan kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Asa Putra.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Hilyatul. 2018. Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja sales Promotion PT. Paragon Technology and Departemen Store. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol XIII, No.2. ISSN: 1979-0643.
- Ananta, I Ketut Febridan I G.A. Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.5, No.2. ISSN: 2303-8912.
- Anoraga, Panji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: RinekaCipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamonangan Albon, Zulkarnain Lubis, dan Abdul Rahman. 2015. Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan. *Jurnal Agribisnis Sumatra Utara*. Vol.8, NO.1. ISSN: 1979-8164.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Keenam belas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hati, Shinta Wahyu dan Rusda Irawati. 2015. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Wanita Bagian Operator Produksi Pada Industri Manufaktur di Kawasan Batamindo Batam. *Jurnal Manajemen Bisnis*. ISSN: 2339-2053.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumiaksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Produktivitas Kerja Karyawan*. Bandung: MandarMaju.
- _____. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: MandarMaju.
- _____. 2014. *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung: MandarMaju

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Triton, P. B. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oriza.
- Usman, Ismail. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Allo Jaya di Bontang. *E-Journal Administrasi Bisnis*. ISSN: 2355-5408.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Sulita.