



**PENGARUH PENDIDIKAN, KETERAMPILAN DAN
DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. SUKSES MAKMUR ABADI**

SKRPSI

Oleh:

**FEBRI YANI BR. TARIGAN
1715310243**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FEBRI YANI BR. TARIGAN
NPM : 1715310243
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA-1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENDIDIKAN, KETERAMPILAN DAN
DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. SUKSES MAKMUR ABADI

Medan, 25 Agustus 2021

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN

(Ramadhan Harahap, SE. S.Psi, M.Si)

(Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(Ramadhan Harahap, SE. S.Psi, M.Si)

(Cahyo Pramono., SE., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : FEBRI YANI BR. TARIGAN
NPM : 1715310243
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA-1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENDIDIKAN, KETERAMPILAN DAN
DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. SUKSES MAKMUR ABADI

KETUA

(Teguh Wahyono, SE., MM)

ANGGOTA II

(Cahyo Pramono, SE., MM)

Medan, 25 Agustus 2021

ANGGOTA I

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

ANGGOTA III

(Juniarti, SE., MM)

ANGGOTA IV

(Suwarno, SE., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Febri Yani Br. Tarigan
NPM : 1715310243
Fakultas/Program Studi : EKONOMI/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENIDIKAN, KETERAMPILAN
DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES
MAKMUR ABADI

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 25 Agustus 2021

Febri Yani Br. Tarigan
1715310243

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh yang diberikan secara parsial dan simultan variabel pendidikan, keterampilan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.. Populasi penelitian sebanyak 178 orang dan pengambilan sampel dengan rumus Slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 64 responden. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan keterampilan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Korelasi antara pendidikan, keterampilan dan disiplin mempunyai korelasi yang sangat kuat dengan produktivitas kerja ($R=0,908$), sedangkan kemampuan pendidikan, keterampilan dan disiplin mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 81,6% dan sisanya 18,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Saran yang dapat disampaikan yaitu sebaiknya di masa mendatang divisi personalia dapat memberikan pelatihan dan pengarahan secara rutin kepada pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab serta memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang dengan sengaja ataupun tidak sengaja telah melanggar peraturan kerja berlaku demi terciptanya keadilan dan perlakuan yang sama kepada semua karyawan.

Kata kunci: Pendidikan, Keterampilan, Disiplin, Produktivitas kerja

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing and testing the effect that was given partially and simultaneously on education, skills and discipline variables on employee work productivity. The population of the study was 178 people and the sample was taken using the Slovin formula so that the number of samples was 64 respondents. The data analysis technique used data quality test, multiple linear regression, classical assumption test and hypothesis testing. The results showed that partially education has a positive and significant effect on employee work productivity, while skills and work discipline have no significant effect on employee work productivity. Simultaneously, education, skills and work discipline together have a significant effect on employee productivity. The correlation between education, skills and discipline has a very strong correlation with work productivity ($R = 0.908$), while the ability of education, skills and discipline is able to explain employee work productivity by 81.6% and the remaining 18.4% can be explained by other variables. not researched. Suggestions that can be conveyed are that in the future the personnel division should be able to provide regular training and direction to employees regarding their duties and responsibilities and provide strict sanctions for employees who intentionally or unintentionally have violated applicable work regulations in order to create fairness and equal treatment for employees. all employees.

Keywords: Education, Skills, Discipline, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : “Pengaruh Pendidikan, Keterampilan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Sukses Makmur Abadi”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan proposal ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dan juga selaku pengganti dosen pembimbing I.
4. Bapak Cahyo Pramono, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing II.
5. Seluruh staf dan pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
6. PT. Sukses Makmur Abadi yang telah memberikan izin penelitian.

7. Kedua orang tua penulis dan keluarga yang selalu memberikan dukungan doa dan semangat.
8. Seluruh rekan-rekan yang tidak bisa disebut satu per satu namanya yang telah memberikan masukan dan motivasi sehingga proposal penelitian ini selesai dengan tepat waktu.

Medan, 25 Agustus 2021

FebriYani Br. Tarigan
NPM : 1715310243

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	12
C. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	14
E. Keaslian Penelitian.....	15
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	16
1. Pendidikan.....	16
a. Pengertian Pendidikan.....	16
b. Indikator Pendidikan.....	18
2. Keterampilan.....	19
a. Pengertian Keterampilan.....	19
b. Indikator Keterampilan.....	21
3. Disiplin Kerja	22
a. Pengertian Disiplin Kerja	22
b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	24
c. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	26
d. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	28
e. Indikator Disiplin Kerja.....	30

4. Produktivitas Kerja	32
a. Pengertian Produktivitas Kerja	32
b. Manfaat Produktivitas Kerja.....	34
c. Upaya Perbaikan Produktivitas Kerja	35
d. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	37
e. Indikator Produktivitas Kerja.....	39
B. Penelitian Sebelumnya	40
C. Kerangka Konseptual.....	43
1. Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja	44
2. Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja.....	45
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	46
D. Hipotesis Penelitian.....	47

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
C. Populasi dan Sampel Penelitian / Jenis dan Sumber Data	50
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	51
E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	52
F. Teknik Analisis Data.....	53

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	59
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	59
a. Sejarah Perkembangan Perusahaan.....	59
b. Visi dan Misi Perusahaan.....	59
c. Struktur Organisasi Perusahaan.....	60
2. Penyajian data.....	61
3. Analisis dan Evaluasi.....	63
a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
b. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67
c. Regresi Linear Berganda	69
4. Pengujian Hipotesis.....	70
a. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	70
b. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71
c. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	72
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
1. Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Makmur Abadi.....	73
2. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Makmur Abadi.....	75
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Makmur Abadi.....	76

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.	79
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Judul	Halaman
1.1. PT. Sukses Makmur Abadi Data Perhitungan Fisik Uang Divisi Finance Periode Januari – Desember 2019.....	8
1.2. PT. Sukses Makmur Abadi Jenjang Pendidikan Karyawan.....	9
1.3. PT. Sukses Makmur Abadi Data Absensi Karyawan periode Januari - Desember 2019.....	11
2.1. Penelitian Terdahulu.....	40
3.1. Jadwal Penelitian.....	50
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	52
3.3. Skala Likert.....	53
3.4. Koefisien Determinasi.....	58
4.1. Karaktarik Jenis Kelamin.....	61
4.2. Karaktarik Usia Responden.....	62
4.3. Karaktarik Jenjang Pendidikan.....	62
4.4. Karaktarik Lama Bekerja.....	63
4.5. Hasil Uji Validitas Pendidikan.....	64
4.6. Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja.....	64
4.7. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	65
4.8. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	66
4.9. Hasil Uji Reliabilitas.....	66
4.10. Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	67
4.11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
4.12. Hasil Uji Glejser.....	68
4.13. Regresi Linear Berganda.....	69
4.14. Hasil Uji Parsial.....	70
4.15. Hasil Uji Simultan.....	71
4.16. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	72

DAFTAR GAMBAR

No. Judul	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual	47
4.1. Struktur Organisasi PT. Sukses Makmur Abadi	60

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	84
2.	Hasil Tabulasi Jawaban Responden PT. Sumber Makmur Abadi.	87
3.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pendidikan.....	95
4.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keterampilan Kerja.....	96
5.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja	97
6.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja	98
7.	Hasil Uji Asumsi Klasik dan Hipotesis	99
8.	Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	101
9.	Hasil Uji Glejser.....	102

BAB I

PENDAHALUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tiap perusahaan yang didirikan oleh pemilik mempunyai tujuan utama yaitu untuk mendapatkan perolehan laba seperti yang direncanakan. Berbagai upaya dilakukan oleh pimpinan perusahaan baik dari pengembangan teknologi informasi, penggunaan mesin dan peralatan sebagai penunjang aktivitas, menambah modal usaha sampai kepada pengembangan sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan. Namun demikian, dari berbagai faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan, keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh sebagian besar perusahaan. Tidak semua perusahaan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang handal dalam bekerja secara produktif, sehingga tinggi rendahnya produktivitas kerja seorang karyawan akan turut menentukan sampai sejauh mana kemampuan perusahaan mencapai tujuan utamanya dengan optimal ataupun tidak.

Produktivitas kerja merupakan bagian penting yang perlu dimiliki oleh tiap karyawan ketika melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan. Tanpa adanya dukungan dari karyawan yang produktif maka sulit bagi perusahaan untuk dapat unggul dalam bersaing dan bertahan dalam kelangsungan usaha di masa mendatang. Akan tetapi, perlu disadari bahwa tidak semua karyawan dapat menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang sama kepada perusahaan sehingga kemungkinan terjadi perbedaan produktivitas antara karyawan yang satu dengan lainnya dapat terjadi. Selain itu, perubahan atas produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal dalam diri karyawan maupun

faktor eksternal. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, dapat disampaikan bahwa faktor yang mendominasi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja.

Ramadhani (2018:2070), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang dimiliki oleh seseorang melalui jalur pendidikan formal maupun informal agar dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan sangat berpengaruh dalam menentukan produktivitas kerja, karena semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin berkembang pula kualitas kemampuan dan pengatahuannya. Pegawai yang berpendidikan tinggi sering kali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibandingkan dengan yang berpendidikan rendah. Selain itu, tenaga kerja yang produktif juga sangat diperlukan agar kegiatan utama organisasi/instansi dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai produktivitas kerja yang efektif. Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa tingkat pendidikan seseorang akan dapat menentukan sampai sejauh mana produktivitas kerja yang dimiliki ketika melakukan tugas di lingkungan perusahaan. Oleh sebab itu, dapat dikemukakan bahwa semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh individu maka akan semakin produktif dalam bekerja karena dari pendidikan yang ada dapat mempermudah bagi individu memahami apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Produktivitas kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari sampai sejauh mana keterampilan kerja yang dimilikinya untuk memahami pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku. Wiranti (2016:98), dalam penelitian menjelaskan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan

melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik tentunya akan dapat memahami tiap intruksi yang diberikan oleh atasan dapat segera menyelesaikan tugas tersebut dalam batas waktu yang telah ditetapkan dengan hasil yang optimal. Dengan dukungan keterampilan kerja yang baik dan handal, maka karyawan dapat memilih metode atau prosedur kerja yang efektif dan efisien sehingga masih ada waktu yang tersisa untuk melakukan tugas lainnya.

Disamping pendidikan dan keterampilan yang telah dikemukakan di atas, produktivitas kerja karyawan juga dapat ditentukan sampai sejauh mana karyawan mematuhi aturan kerja yang berlaku di perusahaan. Menurut Sutrisno (2010:85), menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot dapat menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa karyawan yang menyadari pentingnya disiplin kerja di perusahaan maka dalam tiap pelaksanaan tugasnya akan berusaha menggunakan waktu kerja tersedia untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga karyawan berharap memberikan hasil kerja yang optimal dalam batas waktu relatif cepat. Sedangkan bagi karyawan yang tidak menyadari pentingnya disiplin kerja, akan dengan sengaja mengulur waktu atau menunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan sehingga lebih mengutamakan aktivitas lain yang tidak produktif. Tinggi rendahnya

disiplin kerja pada diri seseorang akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja yang dapat ditunjukkan bagi kepentingan dan kemajuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sukses Makmur Abadi yang merupakan perusahaan bergerak di bidang industry plastik pemenuhan kebutuhan konsumen baik orang pribadi ataupun perusahaan dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, pimpinan membutuhkan sumber daya manusia sebagai salah satu aset yang dimiliki perusahaan untuk melakukan tugas yang telah ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan sesuai dengan struktur organisasi. Pimpinan perusahaan mengharapkan bahwa tiap karyawan yang ikut serta dalam pelaksanaan tugas dilingkungan perusahaan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan mampu menunjukkan produktivitasnya bagi kemajuan perusahaan agar dapat unggul dan mampu bersaing dengan kompetitor di masa mendatang.

Namun demikian, perlu disadari bahwa tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan akan mempunyai tingkat produktivitas kerja yang sama dan belum tentu dapat mempertahankan dengan baik untuk jangka waktu relatif lama sehingga kemungkinan terjadinya penurunan atau kemunduran produktivitas kerja dalam diri karyawan dapat terjadi. Berdasarkan informasi yang berhasil diperoleh dari divisi personalia dan pengamatan yang dilakukan, dapat disampaikan bahwa pada beberapa divisi diantaranya divisi tax dan accounting, finance dan divisi pembelian tingkat produktivitas kerja karyawannya masihlah belum memadai dimana masih sering terdapat kesalahan ketika melakukan tugasnya. Selain kesalahan tersebut, karyawan juga lebih lambat untuk menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang telah ditetapkan oleh atasan sehingga *deadline* waktu menjadi tidak tercapai. Akibat

kondisi di atas membuat pihak atasan untuk mengambil keputusan strategis menyangkut aktivitas perusahaan menjadi terhambat.

Berikut ini dapat disampaikan produktivitas kerja karyawan pada divisi di atas sebagai berikut:

1. Pada divisi *tax* dan *accounting* dapat disampaikan bahwa karyawan yang menginput jurnal atas transaksi keuangan yang terjadi tiap harinya ke program akuntansi masih sering terjadi kesalahan posting, akibatnya harus dilakukan pembetulan kembali atas kesalahan penjurnalan. Selain itu, untuk pembuatan *e-billing* dalam pembayaran pajak perusahaan terjadi kesalahan penginputan jumlah nilai yang dibayar, masa pajak dan jenis setoran pajak sehingga kondisi harus dilakukan pembetulan dan pembuatan ulang *e-billing* sebelum dilakukan pembayaran pajak ke kas negara.
2. Pada divisi *finance* dapat disampaikan bahwa pegawai tidak teliti ketika melakukan pengecekan dokumen pendukung sebelum pembayaran dilakukan kepada supplier. Akibatnya masih ada beberapa dokumen pendukung yang tidak dilampirkan dalam voucher yang akan dibayar. Selain itu, karyawan juga tidak mengecek ulang atas jumlah uang yang diterima dari pelunasan secara tunai dari *customer* dan ataupun pembayaran uang atas hutang kepada *supplier*. Akibat ketidaktelitian karyawan dalam menghitung uang tersebut menyebabkan sering terjadi selisih antara pencatatan yang dilakukan dengan jumlah uang fisik uang sehingga harus dilakukan penelusuran kembali dari awal transaksi tersebut atau saldo awal terhadap mutasi penerimaan dan pengeluaran sehingga laporan harian yang harus segera dibuat menjadi terlambat diberikan kepada atasan.

3. Pada divisi pembelian, dapat disampaikan bahwa karyawan tidak melakukan konfirmasi ulang kepada supplier atas barang-barang yang akan dibeli dan dibutuhkan oleh perusahaan sehingga menyebabkan barang yang diterima dari supplier tidak sesuai dengan PO (*Purchase order*). Akibat kondisi ini, maka harus dilakukan pemesanan ulang dan membutuhkan waktu beberapa hari sedangkan kebutuhan barang untuk aktivitas perusahaan sudah mendesak oleh divisi lain yang sangat membutuhkan barang tersebut menjadi terhambat.
4. Pada divisi operator mesin dimana dari pengamatan yang dilakukan ditemukan bahwa sering terjadi kesalahan ketika melakukan pekerjaan. Hal ini dapat ditemui dimana karyawan bagian operator mesin kurang teliti dan tidak melakukan pengecekan mesin secara rutin sebelum dilakukan produksi plastik. Akibat ketidakteelitian yang dilakukan oleh karyawan operator mesin ini menyebabkan hasil produk plastik yang dijual sering terjadi retur dari toko karena apabila digunakan sebagai kemasan seperti minyak goreng plastik tersebut sering bocor. Disamping itu, aktivitas produksi yang dilakukan oleh perusahaan selama 24 jam yang dijaga oleh 4 karyawan dimana 2 karyawan merupakan lulusan Diploma-3 jurusan teknik mesin, sedangkan 2 karyawan lagi adalah lulusan SMU pada umumnya. Alasan perusahaan menggunakan karyawan tamatan SMU ditempatkan pada operator mesin dikarenakan ingin menghemat biaya gaji karyawan, tetapi tidak memperhitungkan akibat dari gagalnya hasil produksi plastik perusahaan yang banyak digunakan oleh konsumen. Akibat penggunaan karyawan lulusan SMU yang ditugaskan pada operator mesin tanpa memiliki pengetahuan dasar dan menengah mengenai tipe – tipe mesin dan fungsi serta perannya membuat karyawan tersebut

membutuhkan waktu lama saat bertugas sebagai operator mesin sehingga perusahaan harus kehilangan waktu yang bila dinilai dalam rupiah cukuplah signifikan dan bahkan memperbesar kemungkinan kecelakaan kerja. Disisi lain, pimpinan kurang memperhatikan dan tidak ada niat untuk memberikan pelatihan dan sosialisasi kepada karyawan lulusan SMU tersebut mengenai mesin produksi yang digunakan perusahaan serta cara kerja dan penanganannya bila terjadi masalah dalam produksi. Kondisi di atas membuat karyawan menjadi lambat saat bekerja dan kurang teliti dan tidak mengetahui dengan baik dan benar apa saja yang harus diperiksa ulang dari bagian mesin produksi plastik tersebut sebelum digunakan, sehingga rata-rata tiap bulannya terdapat sekitar 25 kg – 48 kg plastik yang diretur dari toko kepada perusahaannya akibat produk plastik mempunyai kualitas plastik yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan dan konsumen. Hal ini menjadi salah satu masalah yang cukup serius dan harus mendapatkan penyelesaian yang tanggap dan cepat oleh pimpinan perusahaan agar kesalahan di masa mendatang dapat dihindari dan kerugian secara material dapat diminimalkan sekecil mungkin.

Berikut ini dapat disajikan mengenai produktivitas kerja karyawan untuk divisi *finance* dalam melakukan pencatatan dan perhitungan fisik uang periode 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.1
PT. Sukses Makmur Abadi
Data Perhitungan Fisik Uang
Divisi Finance
Periode Januari - Desember 2019

Bulan	Keterangan		Selisih (Rp)
	Pencatatan	Fisik uang	
Januari	2.125.000	2.125.000	-
Februari	1.758.250	1.642.500	115.750
Maret	1.984.500	1.904.500	80.000
April	2.056.800	2.056.800	-
Mei	1.769.850	1.689.500	80.350
Juni	1.825.450	1.754.700	70.750
Juli	2.145.800	2.032.650	113.150
Agustus	2.036.500	2.036.500	-
September	2.179.800	2.017.800	162.000
Oktober	1.846.800	1.806.400	40.400
November	1.795.350	1.739.800	55.550
Desember	2.036.250	2.036.250	-

sumber: PT. Sukses Makmur Abadi, 2021

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa selama tahun 2019 pada divisi finance sering terjadi melakukan kesalahan sehingga menyebabkan terjadinya selisih antara pencatatan yang dilakukan atas uang tunai dengan perhitungan fisik uang yang dilakukan tiap akhir bulannya. Selama tahun 2019 dapat disampaikan bahwa terjadi selisih uang fisik sebanyak 8 (delapan) bulan dengan rata-rata selisih nilai uang Rp 40.400 – Rp 162.000. Seringnya terjadi kesalahan selisih uang tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada divisi finance relatif rendah selama melakukan tugasnya.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam bekerja pada ketiga divisi ini dikarenakan oleh beberapa faktor, diantaranya penggunaan karyawan untuk melakukan penginputan jurnal diberikan kepada karyawan yang bukan berasal dari pendidikan akuntansi sehingga tidak memahami prosedur penjurnal dengan baik dan benar atas tiap transaksi keuangan yang terjadi pada divisi *tax* dan *accounting*. Penggunaan pendidikan yang tidak memadai menyebabkan kemungkinan besar terjadi kesalahan dan harus dilakukan pembetulan penjurnalan agar dapat memberikan informasi laporan keuangan yang akurat ,benar dan sistematis. Berikut ini dapat disajikan data mengenai jenjang pendidikan karyawan pada beberapa

divisi yang ada di perusahaan pada tahun 2020 selama melakukan tugas yang diberikan dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
PT. Sukses Makmur Abadi
Jenjang Pendidikan Karyawan

Divisi	Divisi			
	Tax & Accounting	Finance	Pembelian	Operator Mesin
SMU	2	2	3	2
Diploma	2	1	1	2
Sarjana	1	-	-	-

sumber: PT. Sukses Makmur Abadi, 2021

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa pada ketiga divisi mayoritasnya menggunakan karyawan yang berpendidikan SMU dan diploma untuk melakukan tugas yang diberikan untuk keempat divisi yaitu *tax&accounting*, *finance*, pembelian dan operator mesin, sedangkan untuk pendidikan sarjana terdapat pada divisi *accounting&tax*. Dengan demikian, ini menggambarkan bahwa tingkat pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan rata-ratanya untuk melakukan tugas pada divisi *tax & accounting*, *finance*, pembelian dan operator mesin masih belum optimal sehingga kemungkinan besar masih bisa terjadi kesalahan dan kekeliruan saat melakukan tugas. Akibatnya, membutuhkan waktu lebih lama untuk dilakukan pembetulan dan target waktu yang ditetapkan menjadi tidak tercapai dengan maksimal.

Disamping tingkat pendidikan karyawan di atas, penyebab rendahnya karyawan dalam bekerja secara produktif dikarenakan karyawan kurang memiliki keterampilan yang cukup untuk memeriksa dokumen pendukung apa saja yang dibutuhkan untuk transaksi pembayaran hutang kepada supplier dan ataupun penerimaan pelunasan piutang dari konsumen. Kondisi ini menyebabkan, hampir rata-rata transaksi pembayaran hutang dan pelunasan piutang ada satu atau dua

kekurangan lampiran dokumen pendukungnya sehingga transaksi tidak dapat diproses untuk pembayaran atau penerimaan dan harus menunggu kelengkapan dokumen baru dapat diproses dan ini menyebabkan waktu menjadi lebih lama.

Selain pendidikan dan keterampilan kerja karyawan di atas seperti yang telah dikemukakan, dapat disampaikan bahwa karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja dikarenakan ada beberapa karyawan yang dengan sengaja ataupun tidak sengaja menunjukkan sikap tidak mematuhi disiplin kerja yang berlaku diperusahaan. Hal ini dapat disampaikan bahwa dalam seminggu terdapat 3-4 hari kerja karyawan pada divisi *accounting* dan *finance* sering datang terlambat kerja dari batas waktu kerja 08.30 am dimana keterlambatan kerja ini berkisar antara 15-25 menit lamanya. Sementara itu, di sisi lain pada jam pulang kerja karyawan sering lebih pulang lebih cepat dimana sebelum pukul 17.00 karyawan sudah membereskan kertas kerjanya dimeja kerja sehingga karyawan akan pulang tepat waktu bila jam telah menunjukkan pukul 17.00, sedangkan pekerjaan yang harus dikerjakan masih cukup banyak. Ketidaksiplinan kerja dalam diri karyawan juga ditunjukkan dari tingkat absensi karyawan cukup tinggi dimana rata-rata tiap bulannya terdapat 3-5 kali karyawan absen atau mangkir tidak masuk kerja dengan berbagai alasan urusan pribadi atau keluarga. Akibat absensi ini, pekerjaan karyawan menjadi tertunda ataupun terbengkalai sehingga batas waktu yang telah ditetapkan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan totalitas konsentrasi yang optimal karena waktu yang sudah mendesak.

Dari penjelasan yang disampaikan di atas mengenai rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, maka berikut ini dapat disampaikan data mengenai absensi karyawan periode 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.3
PT. Sukses Makmur Abadi
Data Absensi Karyawan
Periode Januari - Desember 2019

Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan Absensi					
		Mangkir	Sakit	Ijin	Tidak ada keterangan	Jumlah	%
Januari	178	-	5	4	7	16	8,99
Februari	178	4	5	4	6	19	10,67
Maret	178	8	-	5	5	18	10,11
April	178	10	8	-	-	18	10,11
Mei	178	-	7	6	7	20	11,24
Juni	178	7	6	-	8	21	11,80
Juli	178	7	3	8	6	24	13,48
Agustus	178	4	6	7	5	22	12,36
September	178	7	8	-	7	22	12,36
Oktober	178	6	8	7	-	21	11,80
November	178	8	7	5	5	25	14,04
Desember	178	4	6	3	7	20	11,24

sumber: PT. Sukses Makmur Abadi, 2021

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa selama tahun 2019 absensi karyawan masalah relatif rendah. Untuk kategori mangkir, selama tahun 2019 hanya pada bulan Januari dan Mei tidak ada karyawan yang mangkir sedangkan untuk bulan lainnya rata-rata karyawan mangkir cukup tinggi. Sementara itu, pada kategori sakit, hanya pada bulan Maret tidak ada karyawan yang sakit, sedangkan pada bulan-bulan lainnya cukup banyak karyawan yang sakit sehingga kondisi ini menyebabkan karyawan tidak dapat melakukan tugasnya dengan maksimal. Pada kategori ijin, hanya bulan April, Juni dan September 2019 tidak ada karyawan yang ijin, sedangkan untuk bulan yang lainnya cukup tinggi karyawan yang ijin untuk pulang lebih awal maupun datang terlambat ke kantor dengan berbagai alasan terutama untuk kepentingan pribadi dan keluarga. Disisi lain, pada kategori absensi untuk tidak ada keterangan, dapat disampaikan bahwa hanya pada bulan April dan Oktober 2019 absensi karyawan dapat dikatakan baik, sedangkan pada bulan-bulan lainnya cukup banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya informasi terlebih dahulu sehingga karyawan yang masuk dalam kategori ini menyebabkan pekerjaan karyawan menjadi tertunda.

Berdasarkan penjelasan fenomena yang dikemukakan di atas bahwa dapat disampaikan produktivitas karyawan dalam bekerja masih belum optimal yang dikarenakan penggunaan karyawan dengan pendidikan yang belum memadai, tingkat keterampilan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tidak diberikan peningkatan yang signifikan serta masih relatif rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dalam mematuhi peraturan kerja yang berlaku di perusahaan, sehingga menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Pendidikan, Keterampilan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sukses Makmur Abadi”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas maka berikut ini adapun masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam melakukan tugas dimana diketahui dari keterlambatan dalam menyelesaikan tugas sehingga tidak sesuai dengan batas waktu (*deadline*) yang telah ditetapkan dan juga masih terdapat kesalahan atau kekurangan dalam pelaksanaan tugas sehingga membutuhkan waktu cukup lama untuk memperbaiki pekerjaan tersebut.
2. Penggunaan karyawan oleh perusahaan masih belum memadai ditinjau dari pendidikan dimana masih ada karyawan yang berpendidikan rata-rata SMU yang belum memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan yang baik di bidangnya dan ketidaktelitian karyawan saat bekerja dan Diploma untuk melakukan tugas penting terutama pada bagian keuangan dan pembukuan, sehingga karyawan belum dapat memahami dengan baik prosedur kerja yang berlaku pada kedua divisi tersebut.

3. Keterampilan kerja karyawan yang belum maksimal dimana kurangnya cekatan karyawan saat melakukan tugas sehingga waktu yang dibutuhkan menjadi lebih lama untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga sering terjadi keterlambatan dalam penyampaian laporan kepada atasan.
4. Rendahnya kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan kerja di perusahaan dimana masih terdapat beberapa karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja, pulang lebih awal sebelum jam pulang kerja dan sering ijin pulang lebih cepat karena adanya urusan atau keperluan pribadi dan keluarga.

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sukses Makmur Abadi yang merupakan perusahaan industri plastik yang ada dikota Medan.
2. Ruang lingkup permasalahan yang akan menjadi pembahasan dalam penelitian ini mencakup pendidikan, keterampilan, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disampaikan di atas maka dapat berikut dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Abadi?
2. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Abadi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Abadi?

4. Apakah pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Abadi?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Sukses Makmur Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja pada PT. Sukses Makmur Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Sukses Makmur Abadi.
4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Sukses Makmur Abadi.

Manfaat penelitian yang dilakukan adalah:\

1. Bagi perusahaan sebagai masukan atau saran agar dapat memperbaiki produktivitas kerja karyawan yang mengalami penurunan dikarenakan pendidikan karyawan yang masih belum memadai saat melakukan tugas, memperbaiki keterampilan kerja karyawan secara berkesinambungan agar dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang sering melanggar peraturan perusahaan dalam bekerja.
2. Bagi penulis menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh yang diberikan oleh pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi penulis lain sebagai sumber tambahan pustaka atau referensi dalam melakukan penelitian di bidang yang sama di masa mendatang.

E. Keaslian Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan, dapat disampaikan perbedaan keaslian penulisan skripsi dengan penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian, penulis melakukan penelitian pada PT. Sukses Makmur Abadi yang merupakan perusahaan industri plastik. Sedangkan pada penelitian terdahulu pada perusahaan bukan industri.
2. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian asosiatif sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan penelitian kausal.
3. Penelitian yang dilakukan oleh penulis pada tahun 2020, sedangkan pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015-2020.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang telah menempuh pendidikan di lembaga formal untuk jangka waktu tertentu akan mendapatkan arahan dan petunjuk dari tenaga pendidikan sehingga ilmu dan pengetahuan yang dimiliki dapat digunakan sebagai petunjuk untuk melakukan perintah atau instruksi dari tugas yang diberikan oleh atasan. Pendidikan menjadi salah satu syarat utama yang perlu dimiliki oleh seorang karyawan yang ingin bekerja di perusahaan sehingga saat ini rata-rata perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan minimal diploma-3 maupun sarjana dikarenakan selama masa perkuliahan antara 3 (tiga) sampai 4 (empat) tahun maka individu tersebut telah diberikan pengetahuan mengenai teoritis dan praktek kerja lapangan yang akan ditemui pada dunia kerja nantinya bila telah lulus dari perguruan tinggi.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, ayat 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Ramadhani (2018:2071), dalam penelitian menjelaskan bahwa pendidikan adalah proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya didalam masyarakat dimana ia hidup, proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari sekolah), sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum.

Menurut Prabowo (2016:740), dalam penelitian menjelaskan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Menurut Ardana, dkk (2012:92), mengemukakan bahwa pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Berdasarkan pengertian pendidikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan lazimnya berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki dan dikaitkan dengan perilaku dimana individu tersebut berada di lingkungan sekitarnya. Dengan dimiliki pendidikan yang cukup dan memadai maka individu tersebut dapat mengetahui apa yang harus dilakukan bila telah selesai menempu pendidikan tersebut pada lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi. Oleh sebab itu, dengan persaingan semakin

ketat saat ini bagi individu yang telah lulus dan ingin bekerja maka pendidikan merupakan syarat utama yang menjadi pertimbangan bagi sebagian besar dalam menentukan calon pegawai untuk diterima bekerja di perusahaan,

Pendidikan yang semakin tinggi dimiliki oleh individu akan menentukan sampai sejauh mana kemampuan pengetahuan dan pemahaman yang mendasar untuk perlu dibutuhkan untuk melakukan tugas yang diberikan serta menunjukkan hasil kerja yang optimal seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, lazimnya tidak ada batasan umur bagi individu yang ingin menempuh pendidikan yang lebih tinggi dari waktu ke waktu karena disadari bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi terus berkembang baik jangka pendek maupun jangka panjang sehingga perlu diikuti perubahan yang terjadi agar tidak ketinggalan teknologi. Dengan memiliki pendidikan yang cukup maka akan mempermudah bagi individu untuk melakukan intruksi atau tugas yang diberikan oleh atasan dan kemungkinan besar untuk memberikan hasil kerja yang maksimal bagi kemajuan perusahaan akan lebih besar tercapai.

b. Indikator Pendidikan

Berikut ini dapat disampaikan indikator yang digunakan untuk mengukur pendidikan karyawan (Ramadhani, 2018:2071), sebagai berikut:

- a. Pendidikan formal yaitu pendidikan yang mempunyai struktur tingkatan tertentu dan disahkan oleh negara.

Adapun beberapa tujuan dan fungsi pendidikan formal adalah sebagai berikut:

1. Melatih Kemampuan Akademis

2. Melatih Mental, Fisik, dan Disiplin
3. Melatih Tanggungjawab
5. Mengembangkan Diri dan Kreativitas
6. Membangun Jiwa Sosial
4. Membentuk Identitas Diri

Contoh pendidikan formal adalah seperti sarjana.

- b. Pendidikan informal yaitu pendidikan yang diperoleh seseorang di rumah atau yang didapat dari lingkungan, yang belum disahkan oleh negara.

Contoh pendidikan informal pada dunia kerja yaitu pelatihan dan pengembangan SDM di sebuah perusahaan.

2. Keterampilan

a. Pengertian Keterampilan

Karyawan yang memiliki keterampilan dalam melakukan tugasnya adalah salah satu aset sangat berharga bagi perusahaan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan untuk mendapatkan laba usaha. Dengan dukungan dari karyawan yang terampil dalam bekerja maka karyawan akan dapat dengan cepat menyelesaikan tugasnya karena telah memahami dan menguasai pekerjaan yang akan dilakukan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal bagi kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, keterampilan kerja dalam diri karyawan haruslah diperhatikan oleh pimpinan perusahaan agar dapat ditingkatkan secara signifikan sehingga hal ini dapat memberikan nilai tambah dan keunggulan bersaing bagi karyawan dan perusahaan.

Menurut Ramadhani (2018:2071), menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Wiranti (2016:98), menjelaskan bahwa keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/ juknis atau instruksi dari atasan

Menurut Nurhasana (2019:3), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa keterampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul sehingga produktivitas dapat meningkat. Sementara itu, menurut Wibowo (2013:93), menjelaskan bahwa kemampuan menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu *intellectual* dan *physical abilities*.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan kerja yang dimiliki oleh individu untuk dapat melakukan pekerjaan yang diberikan atau menjadi tanggung jawabnya dengan cepat dan hasil yang optimal. Tidak semua karyawan mempunyai keterampilan kerja yang sama sehingga perbedaan keterampilan dalam bekerja akan menunjukkan sampai sejauh mana karyawan dapat memberikan produktivitas kerjanya yang optimal bagi kepentingan perusahaan

dimana dia bekerja. Keterampilan kerja dapat ditingkatkan secara signifikan bila diberikan pengarahan atau sosialisai atas sistem dan prosedur kerja yang harus dilakukan sehingga pemahaman yang baik dan benar dalam diri karyawan menjadi nilai tambah bagi perusahaan.

Peningkatan keterampilan kerja menjadi bagian penting yang perlu disadari dan dipahami oleh tiap individu yang telah bekerja di perusahaan sehingga keterampilan tersebut dapat digunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas dengan hasil yang optimal dalam batas waktu yang relatif cepat sehingga semakin terampil seseorang ketika bekerja, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Oleh sebab itu, pihak maajemen haruslah menentukan periode yang konsisten dan berkelanjutan dalam memberikan dan meningkatkan keterampilan kerja bagi karyawan yang mempunyai potensial diri untuk dikembangkan lagi kemampuan kerja yang dimiliki sehingga mendatangkan keuntungan dan keunggulan bersaing bagi perusahaan.

b. Indikator Keterampilan

Berikut ini dapat disajikan indikator yang digunakan untuk mengukur keterampilan kerja dalam diri karyawan (Nurhasana, 2019:3), sebagai berikut:

- a. *Basic Literacy Skill*(keterampilan dasar): Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
- b. *Technical Skill* (keterampilan teknis): Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan kompter dan alat digital lainnya.

- c. *Interpersonal Skill*(keterampilan interpersonal): Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Keberadaan disiplin kerja tiap perusahaan pada dasarnya mempunyai kesamaan dan perbedaan dalam menjalankan aktivitasnya. Disamping itu, tiap perusahaan mempunyai kebijakan yang berbeda dalam menerapkan disiplin kerja bagi tiap karyawannya dan pemberian sanksi bagi pihak yang dengan sengaja atau tidak sengaja melanggar peraturan yang berlaku. Hal ini dilakukan agar tiap karyawan di perusahaan menyadari bahwa di perusahaan mempunyai aturan yang harus dipatuhi dan tidak bisa melanggarnya sesuai dengan keinginan dirinya sendiri. Disamping itu, pimpinan yang serius dan sungguh-sungguh menerapkan disiplin kerja yang tegas dan adil kepada semua karyawan tanpa pengecualian maka hal ini dapat memberikan persepsi yang bagus di mata karyawan bahwa peraturan itu adalah adil dan independen bukan karena bersifat subjektif atau karena adanya unsur kepentingan dan atau hubungan kekeluargaan.

Menurut Sutrisno (2010:85), menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot dapat menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, Hasibuan (2010:193), menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:129), dapat disampaikan bahwa disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dari melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan hal serupa disampaikan oleh Hartatik (2014:183), menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian disiplin di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kerelaan atau kesediaan dalam diri individu untuk mematuhi aturan kerja yang berlaku di perusahaan agar dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya kesadaran disiplin kerja yang baik maka karyawan tidak akan menunda pekerjaan atau dengan sengaja melakukan aktivitas tidak produktif dan mengabaikan kepentingan perusahaan demi kepentingan pribadi. Bagi pihak yang dengan sengaja melanggar peraturan perusahaan, sudah sepantasnya mendapatkan sanksi atau hukuman yang tegas dan merata sehingga hal ini diharapkan dapat memberikan edukasi bagi karyawan lainnya untuk tidak dengan mudah melanggarnya di kemudian hari.

Penerapan disiplin kerja dan pemberia sanksi secara tegas bagi pihak yang melanggar aturan kerja akan memberikan banyak manfaat dan keuntungan bagi perusahaan agar pekerjaan yang harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dalam batas waktu yang telah ditetapkan agar tidak terjadi keterlambatan atau kesalahan.

Hal lain yang dapat memberikan nilai lebih bagi perusahaan dapat memberikan edukasi atau pembelajaran positif bagi karyawan untuk bisa mengatur waktu kerjanya dengan produktif agar memprioritaskan pekerjaan di perusahaan dan mengesampingkan kepentingan pribadi atau keluarga.

b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:340), dapat dikemukakan bahwa berikut ini adapun tujuan dan manfaat disiplin kerja dalam organisasi sebagai berikut:

a. Tujuan dari disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja antara lain:
 - a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Manfaat dari disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Retributif; para pengambil keputusan mendisiplinkan dalam suatu cara yang proporsional dengan sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tetap.
- 2) Korektif; pelanggaran – pelanggaran terhadap peraturan – peraturan yang harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran yang mesti dihukum.
- 3) Hak-hak individu; disiplin hanya tepat apabila terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak pegawai lebih diutamakan daripada tindakan disiplin.
- 4) Utilitarian; tingkatan tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian pegawai dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa penerapan disiplin kerja dengan baik dan benar akan dapat memberikan manfaat dan tujuan yang penting bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri sehingga kondisi ini membuat kedua pihak dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama. Oleh sebab itu, karyawan harus secara terus menerus memperbaiki kesadaran disiplin kerja dalam dirinya sehingga dari waktu ke waktu karyawan dapat memberikan produktivitas kerja yang optimal bagi kelangsungan

perusahaan lebih baik di masa mendatang. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin selama bekerja, maka sulit bagi dirinya menggunakan waktu kerja yang ada untuk kepentingan perusahaan.

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Berikut ini dapat jabarkan mengenai beberapa disiplin kerja yang ada di perusahaan (Hartatik, 2014:190), sebagai berikut:

- a. Disiplin diri; sikap disiplin dikembangkan oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, maka karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif, yaitu situasi yang diwarnai perlakuan konsisten dari karyawan dan pimpinan
- b. Disiplin kelompok; dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduk kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar organisasional.
- c. Disiplin preventif; merupakan disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah diteapkan atas ekmauan sendiri.

- d. Disiplin korektif; disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.
- e. Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai dalam memperbaiki kesalahan.

Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa terdapat beberapa disiplin kerja yang digunakan dan diterapkan oleh perusahaan dalam memberikan dan menumbuhkan kesadaran disiplin dalam diri karyawan. Pihak manajemen perusahaan dapat menggunakan satu atau lebih disiplin kerja sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai sehingga hal ini dapat mengoptimalkan tujuan utama perusahaan dengan adanya dukungan dari seluruh karyawan yang mematuhi kedisiplinan kerja karyawan.

Disisi lain, manajemen perusahaan juga dapat melakukan pembaharuan atas penerapan disiplin kerja karyawan sehingga hal ini dilakukan karenanya perubahan situasi dan kondisi lingkungan kerja perusahaan dan semua karyawan diharapkan dapat mematuhi semua aturan kerja yang berlaku demi kepentingan dan kemajuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tiap penerapan disiplin kerja di perusahaan tentunya mempunyai alasan tersendiri dan didukung oleh pertimbangan yang telah dipikirkan secara cermat sehingga karyawan yang telah

mematuhi disiplin kerja dalam melakukan tugasnya akan dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi kelangsungan perusahaan.

d. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja seseorang di perusahaan dapat berubah dari waktu ke waktu sehingga perubahan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal dalam diri karyawan maupun faktor eksternal. Perubahan disiplin kearah yang lebih baik akan memberikan banyak manfaat dan keuntungan terutama bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri sehingga hal ini perlu ditumbuhkan dan disadarkan pada diri masing-masing individu agar dapat menjaga kepatuhan yang baik dan konsisten selama berada dilingkungan perusahaan. Menurut Sutrisno (2010:89), dapat dikemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan kepada perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan sebagai pegangan bersama.

Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberaniannya pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Keluhan dan kesulitan karyawan ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.

- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perubahan atas produktivitas kerja karyawan dapat berubah tiap saat dan disebabkan oleh banyak faktor. Bila perubahan produktivitas kerja karyawan kearah positif maka hal ini dapat memberikan keuntungan dan keunggulan bagi perusahaan semakin lebih baik di masa mendatang. Sebaliknya, bila produktivitas kerja terjadi penurunan atau kemunduran cukup signifikan maka kondisi ini membuat perusahaan menjadi terhambat dalam mencapai tujuan utamanya sehingga kemampuan bersaing dan keunggulan perusahaan akan menjadi menurun. Dengan mengetahui faktor yang menjadi penyebab terjadinya penurunan produktivitas kerja, maka pimpinan dapat mengambil tindakan pencegahan atau penyelesaiannya tidak terjadi berkepanjangan yang dapat memberikan dampak buruk baik secara material maupun non material bagi perusahaan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:200), berikut ini indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Karyawan yang mempunyai tujuan jelas mengapa bekerja di perusahaan akan berusaha mematuhi aturan di perusahaan dengan harapan agar tujuannya dapat tercapai dengan optimal.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplinan baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik. Oleh sebab itu sikap keadilan haruslah dapat diterapkan secara objektif dan independen tanpa memihak pihak tertentu dikarenakan adanya unsur tertentu seperti hubungan istimewa atau kepentingan.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, sikap, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Pengawasan perlu dilakukan secara mendadak oleh atasan pada bawahan sehingga nantinya dapat diketahui apakah bawahan hanya disiplin bila ada pimpinan di tempat dan begitu juga sebaliknya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus tegas dan berani, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Adanya hubungan kemanusiaan yang baik antara rekan kerja dan antara rekan kerja dengan atasan diharapkan dapat menciptakan keseragaman dalam implementasi disiplin kerja bagi kepentingan kedua pihak di masa mendatang

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Karyawan yang bekerja di perusahaan dengan menunjukkan produktivitas kerja yang optimal maka ini menunjukkan bahwa karyawan memprioritaskan hasil kerja bagi kemajuan perusahaan. Tanpa adanya dukungan dari karyawan yang produktif maka kondisi ini dapat menghambat aktivitas perusahaan karena banyak pekerjaan karyawan yang tertunda dan keterlambatan tidak sesuai dengan

batas waktu yang telah ditetapkan. Kelangsungan perusahaan dalam menjalankan usahanya di tengah persaingan usaha semakin kompetitif tidak terlepas dari partisipasi seluruh karyawannya untuk memberikan produktivitas kerjanya yang maksimal dalam tiap penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Hartatik (2014:208), dapat disampaikan bahwa konsep produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Esensi produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:341), Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin dan per faktor produksi lainnya.

Menurut Yusuf (2015:282), berpendapat bahwa secara filosofi produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Widodo (2015:219), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk (*input*).

Berdasarkan pengertian produktivitas di atas dapat disampaikan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan individu untuk memberikan hasil kerja yang semakin baik dari waktu ke waktu dari penggunaan input atau kemampuan yang dimiliki. Dengan adanya dukungan produktivitas kerja yang baik dari semua karyawan maka hal ini menjadi nilai lebih dan keunggulan tersendiri bagi

perusahaan sehingga dapat mempercepat dan memaksimalkan pencapaian tujuan perolehan laba bagi kepentingan pemegang saham. Sebaliknya, tanpa adanya dukungan dari karyawan yang produktif maka perusahaan sulit maju dan berkembang dalam melakukan aktivitasnya sehingga hal ini membuat ketertinggalan perusahaan dibandingkan kompetitornya. Bila hal ini terjadi berkelanjutan maka dapat memberikan dampak negatif bagi kelangsungan perusahaan di masa mendatang dan bisa menyebabkan terjadinya kebangkrutan.

b. Manfaat Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang diberikan oleh tiap karyawan tanpa terkecuali akan dapat memberikan banyak manfaat bagi keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya sehingga hal ini harus dapat dipertahankan secara konsisten dan berkelanjutan. Kedua pihak dapat berkerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan terlebih dahulu barulah mencapai tujuan dan kepentingan karyawan di lingkungan perusahaan.

Menurut Hartatik (2014:218), berikut terdapat beberapa manfaat dari pengukuran produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.

- g. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang semakin baik dari waktu ke waktu maka kondisi ini dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk mengetahui sampai sejauh mana dirinya dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan bila terjadi penurunan produktivitas menjadi salah satu manfaat yang diberikan sehingga tindakan perbaikan ataupun peningkatan produktivitas dapat dilakukan dari waktu ke waktu.

Disamping itu, pimpinan dapat menyiapkan langkah antisipasi yang harus dilakukan bila melihat gejala terjadi perubahan produktivitas dalam diri karyawan sehingga hal ini tidak memberikan dampak buruk bagi karyawan lainnya ketika melakukan tugasnya. Perubahan produktivitas kerja dalam diri karyawan yang sifatnya menurun atau merosot dikhawatirkan dapat memberikan dampak kurang baik bagi kelangsungan perusahaan dimana keunggulan bersaing akan menjadi berkurang dan hal ini bila tidak segera diantisipasi dapat membuat perusahaan mengalami kebangkrutan.

c. Upaya Perbaikan Produktivitas Kerja

Bila terjadi penurunan produktivitas kerja dalam diri karyawan untuk waktu cukup lama maka hal ini tidak boleh dibiarkan begitu saja, sehingga dibutuhkan upaya yang tepat dan serius dari tindakan pimpinan sehingga penurunan produktivitas tidak mengganggu aktivitas perusahaan dan tidak memberikan dampak buruk bagi karyawan lainnya di masa mendatang. Berbagai upaya perbaikan terhadap produktivitas kerja karyawan haruslah diperhatikan efektivitas dan

efisiensinya agar tidak terjadi penyimpangan atau kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2010:105), dapat disampaikan bahwa terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan diperusahaan yaitu:

a. Perbaikan secara terus menerus

Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasi adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus adalah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu berkaitan erat dengan semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

c. Pemberdayaan SDM

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk melakukan perbaikan terhadap

produktivitas kerja karyawan yang mengalami penurunan atau ingin meningkatkan menjadi lebih baik lagi produktivitasnya. Dengan adanya upaya yang serius dan konsisten dari pimpinan untuk perbaikan produktivitas kerja maka hal ini menunjukkan bahwa keberadaan karyawan sangatlah penting bagi kemajuan perusahaan karena kelangsungan usaha tidak terlepas dari peran serta semua karyawan yang berproduktif dalam menjalankan tugasnya bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang. Oleh sebab itu, antara karyawan dan perusahaan merupakan dua pihak saling berkaitan satu sama lain sehingga ketergantungan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan dan kepentingan bersama haruslah dapat dibina dengan baik.

d. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Lazimnya terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dimana tiap faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri individu tersebut maupun dari faktor lingkungan kerja disekitar karyawan. Disamping itu, tiap individu yang mengalami perubahan produktivitas kerja dalam dirinya dapat disebabkan oleh alasan yang berbeda satu sama lain sehingga perlu diketahui penyebabnya agar dapat diketahui cara ataupun solusi untuk memperbaikinya agar tidak terjadi berkelanjutan di masa mendatang.

Menurut Sedarmayanti (2017:343), berikut ini dapat disampaikan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan sebagai berikut:

1. Pendidikan; pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan dari orang lain atau pimpinan.

2. Keterampilan; makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat proporsional.
3. Disiplin; pegawai yang disiplin mudah ditertibkan dan bekerja serius.
4. Sikap mental dan etika kerja, karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.
5. Motivasi; pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.
6. Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar alam bekerja.
7. Tingkat penghasilan; pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak. Tingkat penghasilan cukup dominan.
8. Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai.
9. Lingkungan dan iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.
10. Hubungan industrial Pancasila; hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.
11. Teknologi; makin profesional dan terampil pegawai makin cepat proses kerja.
12. Sarana produksi; sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.
13. Manajemen; baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya/tenang tidaknya pegawai bekerja. Kepemimpinan yang kurang terpuji menyebabkan merosotnya semangat kerja pegawai.

14. Kesempatan berprestasi; pegawai perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan pegawai.

Dengan demikian dapat disampaikan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat membuat produktivitas kerja seorang karyawan terjadi perubahan baik sifatnya menjadi lebih baik ataupun menurun. Tiap faktor di atas merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam aktivitas karyawan saat melakukan tugas sehingga karyawan yang telah mengetahui bahwa produktivitasnya menurun dan penyebabnya telah diidentifikasi maka dapat segera menyelesaikan dengan solusi yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu, pihak manajemen yang diwakili oleh departemen sumber daya manusia haruslah cermat dan peka terhadap penurunan produktivitas kerja yang terjadi pada diri karyawan.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2010:104), berikut ini terdapat 6 indikator digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan di perusahaan, yaitu:

1. Kemampuan; yaitu kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai; yakni berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja, yaitu 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.

4. Pengembangan diri; yakni senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu; selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi; merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut ini dapat disajikan beberapa penelitian sebelumnya yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
Sari dan Logahan (2020)	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Garuda Zebec	Independen: 1.Semangat kerja 2.Disiplin kerja Dependen: Produktivitas	Hasil pengujian bahwa semangat kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan pengaruh signifikan pada produktivitas
Baiti, dkk (2020)	Produktivitas Kerja Karyawan di tinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.	Independen: 1.Disiplin 2.Motivasi 3.Lingkungan Kerja Dependen: Produktivitas	Hasil pengujian bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
Firmansyah dan Mistar (2020)	Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima	Independen: Disiplin kerja Dependen: Produktivitas	Hasil analisis data menunjukkan bahwa kedisiplinan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
Nurhasanah (2019)	Pengaruh Keterampilan Kerja dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang	Independen: 1.Keterampilan Kerja 2.Fasilitas Dependen: Produktivitas	Hasil pengujian bahwa keterampilan kerja dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan pengaruh signifikan pada produktivitas
Muhwan dan Puryandani (2019)	Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang	Independen: 1.Disiplin 2.Motivasi 3.Pengalaman Kerja Dependen: Produktivitas	Hasil pengujian bahwa secara parsial dan simultan disiplin, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
Idris (2018)	<i>The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia</i>	Independen: 1.Education and Training 2.Dicipline 3.Organizational Culture Dependen: Employee's Performance	<i>The result reveals that there is a positive and significant effect of education and training, work discipline and organizational culture on employee's performance</i>
Ramadhani (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara	Independen: 1.Pendidikan 2.Kemampuan Kerja Dependen: Produktivitas kerja	Hasil pengujian bahwa secara parsial & simultan pendidikan dan kemampuan kerja pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
Zainal (2017)	<i>Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity</i>	Independen: 1.Motivation 2.Dicipline Dependen: Work productivity	<i>The research indicates that employee motivation and discipline of employees have a positive effect on employee productivity. It also indicates that if the motivation and discipline of employee increases, employee productivity also increases.</i>
Hernandez dan Vega (2017)	<i>The Directive Skill and Their Impact on The Labor Productivity of Mexician SMEs Case Study of the Green House Company in the city and port of Lazaro Cardenan Michoacan (Mexico)</i>	Independen: <i>Directive Skill</i> Dependen: <i>Labor Productivity</i>	<i>The research indicates that companies are required to have managers with knowledge, aptitudes and skills of leadership, motivation and team work; be able to manage efficiently the resources and take the human capital to the attainment of organizational goals and increase labor productivity</i>
Hanafi & Ibrahim (2016)	<i>Impact of Emloyee Skills on Service Performance</i>	Independen: <i>Employee Skills</i> Dependen: <i>Service Performance</i>	<i>The research indicates that employee competencies from the customer standpoint. We adopted a customer perspective of employee competencies and used customer experience to predict the customer outcomes</i>
Prabowo, dkk (2016)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia Bitung	Independen: 1.Pendidikan 2.Penempatan Kerja Dependen: Produktivitas kerja	Hasil pengujian secara parsial pendidikan tidak pengaruh signifikan pada produktivitas kerja, penempatan pengaruh signifikan pada produktivitas kerja

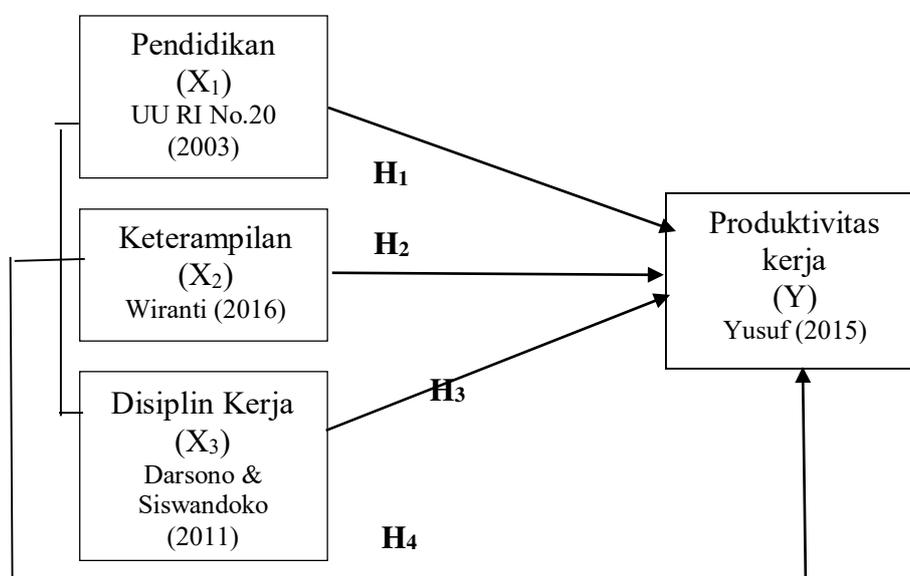
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
Wiranti (2016)	Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun	Independen: Keterampilan Dependen: Produktivitas kerja	Hasil pengujian bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
Hamonangan (2015)	Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan	Independen: 1.Keterampilan 2.Upah 3.Motivasi 4.Lingkungan Kerja Dependen: Produktivitas kerja	Hasil pengujian bahwa secara parsial dan juga simultan keterampilan, upah, motivasi&lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

sumber: data yang diolah, 2020

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan dari uraian teoritis dan penjelasan mengenai hubungan variabel independen (pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja) dan variabel dependen (produktivitas kerja), berikut kerangka konseptual, yaitu:



Gambar: 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: oleh peneliti, 2021

Berdasarkan gambar di atas berikut ini dapat dijabarkan mengenai pengaruh antara pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan dengan Produktivitas Kerja

Pendidikan merupakan bagian dari ilmu yang diperoleh oleh individu pada lembaga pendidikan yang sifatnya resmi. Individu yang telah menjalani pendidikan mulai dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi tentunya akan mendapatkan ilmu dan pengetahuan secara teoritis dari tenaga pengajar sehingga ilmu tersebut diharapkan nantinya dapat digunakan dan diimplementasikan pada pekerjaan. Oleh sebab itu, individu yang mempunyai pendidikan yang memadai pada bidang tertentu misalnya sampai pendidikan sarjana maka akan lebih mudah diarahkan dan disampaikan atas apa yang harus dikerjakan sehingga dalam pelaksanaan dapat berjalan lancar. Dengan kondisi ini maka individu tersebut dapat bekerja secara produktif dan memberikan hasil kerja yang maksimal seperti yang diharapkan oleh atasan.

Sebaliknya, bila individu mempunyai tingkat pendidikan relatif rendah ataupun tidak sampai pendidikan sarjana, maka ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama di lembaga pendidikan juga belum maksimal. Kondisi ini menyebabkan individu akan sulit mendapatkan arahan dan memahami apa yang diinginkan oleh atasa dari tugas yang diberikan sehingga keadaan ini menyebabkan individu tidak dapat bekerja secara maksimal dan tingkat produktivitas kerja karyawan dengan pendidikan yang relatif rendah atau tidak memadai akan sulit dicapai sehingga kemungkinan terjadi kesalahan dalam

bekerja akan lebih besar dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut akan semakin besar.

Berdasarkan penelitian Ramadhani (2018), dapat disampaikan bahwa pendidikan dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan selama bekerja. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa antara tingkat pendidikan dan produktivitas kerja karyawan mempunyai kaitan yang cukup kuat sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka tingkat produktivitas kerjanya akan semakin baik, dan begitu juga sebaliknya.

2. Pengaruh Keterampilan dengan Produktivitas Kerja

Pada dasarnya tiap individu yang bekerja di perusahaan mempunyai keterampilan dasar dalam melakukan suatu tugas yang diberikan oleh atasan. Akan tetapi, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan perubahan serta perkembangan teknologi informasi yang relatif cepat menuntut tiap individu agar dapat mengikuti perubahan tersebut agar tidak ketinggalan informasi dan teknologi informasi yang dapat digunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas demi hasil kerja yang optimal.

Untuk itu, individu yang menyadari pentingnya memiliki keterampilan kerja yang handal dengan selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi maka diharapkan dapat mendorong perbaikan atas keterampilan yang akan digunakan dalam bekerja sehingga semakin terampil seseorang maka semakin produktif individu tersebut akan bekerja dan hasil kerja yang diharapkan dapat terwujud dengan hasil yang jauh lebih optimal bila dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki keterampilan ataupun masih belum memadai keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian Nurhasanah (2019), dapat disampaikan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam bekerja. Hal serupa juga disampaikan oleh penelitian Ulum, dkk (2018), dapat disimpulkan bahwa semakin terampil individu pada bidang tugas yang dikerjakan maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat berikan bagi kemajuan perusahaan. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa keterampilan kerja individu dalam bekerja mempunyai korelasi yang cukup kuat karena dengan tingkat keterampilan kerja yang tinggi maka individu akan dapat bekerja dengan cepat dalam batas waktu relatif cepat dan memberikan hasil kerja yang optimal sehingga semakin produktif individu tersebut dalam tiap pelaksanaan tugasnya. Oleh sebab itu, individu yang secara terus menerus meningkatkan keterampilan kerjanya maka semakin produktif dalam tiap pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan ataupun yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Tiap karyawan yang bekerja diperusahaan mulai dari level staf sampai kepada manager haruslah mematuhi aturan kerja yang berlaku di perusahaan. Hal ini dikarenakan waktu kerja yang telah tersedia diharapkan akan digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya tiap hari kerja untuk menyelesaikan tugas yang menjadi rutinitas dan bekerja secara produktif dengan hasil yang optimal. Karyawan yang menyadari pentingnya memiliki dan menumbuhkan kesadaran atas disiplin kerja di perusahaan maka dirinya akan berusaha untuk tidak melanggar peraturan kerja yang telah berlaku, mulai dari jam kerja masuk, jam

istirahat, jam pulang kerja, dan tidak dengan sengaja absen atau mangkir untuk alasan pribadi dan mengabaikan kepentingan perusahaan.

Semakin tinggi kesadaran disiplin kerja dalam diri seseorang maka semakin pentingnya menghargai dan menggunakan waktu kerja untuk aktivitas yang berguna dan produktif bagi kemajuan perusahaan. Karyawan akan memaksimalkan waktu kerja yang ada agar dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat menghindari kesalahan atau keterlambatan dalam penyelesaian tugas sehingga hasil kerja yang maksimal dapat diberikan bagi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya.

Berdasarkan penelitian Baiti, dkk (2020), dapat disampaikan bahwa tingkat disiplin kerja dalam diri seseorang dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal serupa juga disampaikan oleh penelitian Sari dan Logahan (2020), menyimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang akan semakin produktif individu tersebut ketika melakukan tugasnya. Dengan demikian dari penjelasan di atas, dapat disampaikan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja mempunyai korelasi cukup kuat sehingga tanpa adanya kesadaran yang baik dalam diri seseorang atas disiplin kerja maka semakin kecil individu tersebut dapat bekerja secara produktif.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis dan penjelasan secara sistematis mengenai hubungan antara variabel independen (pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja), maka hipotesis penelitian dapat disampaikan sebagai berikut:

H₁: Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Sukses Makmur Abadi.

H₂: Keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Sukses Makmur Abadi.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Sukses Makmur Abadi.

H₄: Pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Sukses Makmur Abadi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, kualitatif dan kuantitatif. Sugiyono (2014:339), menjelaskan bahwa penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Soewadji (2012:75), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih menekan pada aspek pengukuran dengan cara yang obyektif terhadap fenomena social. Untuk bisa melakukan pengukuran, pada setiap fenomena social di jabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variable dan indikator. Sedangkan penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada aspek suatu pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Pada penelitian ini, penulis ingin menggambarkan dan menjelaskan mengenai pengaruh antara variabel independen (pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sukses Makmur Abadi yang beralamat di Jl. Medan – Binjai Km 11, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan dari bulan September 2020 – Maret 2021. Berikut ini dapat disajikan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Rencana Kegiatan						
		2020		2021			
		Nov	Des	Jan	Feb	Maret	April
1	Pengajuan judul						
2	Penyusunan proposal						
3	Bimbingan						
4	Seminar proposal						
5	Pengumpulan data						
6	Pengolahan data						
7	Penyusunan skripsi						
8	Sidang skripsi						

Sumber: data diolah, 2021

C. Populasi dan Sampel Penelitian / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sudaryono (2017:166), menjelaskan populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan berjumlah 178 karyawan.

Menurut Priyastama (2017:12), menjelaskan bahwa sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Sampel pada penelitian menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2014:116), menjelaskan bahwa *Simple random sampling* dikatakan 'Simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Berikut ini dapat disajikan rumus pengambilan sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Total populasi

e : Toleransi terjadinya kesalahan (10%)

Sehingga:

$$n = \frac{178}{1 + 178 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{178}{1 + 178 (0,01)}$$

$$n = \frac{178}{2,78} = 64,02 \text{ (dibulatkan 64 orang)}$$

Dengan demikian dari jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 178 karyawan. Dengan menggunakan rumus Slovin ini untuk mendapatkan sampel yang representatif dan lebih pasti atau mendekati populasi yang ada.

2. Sumber Data Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan, adapun sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara (Soewadji, 2012:147). Data primer pada penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner pada responden sebagai objek penelitian mengenai pendidikan, keterampilan, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen yang mencakup pendidikan, keterampilan, dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen terdiri dari produktivitas kerja. Berikut ini dapat dijabarkan mengenai

defisini operasional variabel penelitian dan indikator yang digunakan seperti disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Pendidikan (X ₁)	Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, sumber: UU RI No.20 (2003)	Indikator: 1.Pendidikan formal 2.Pendidikan informal sumber: Ramadhani (2018)	Likert
Keterampilan (X ₂)	Keterampilan kerja yaitu kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/ juknis atau instruksi dari atasan sumber: Wiranti (2016)	1.Ketearmpilan dasar 2.Keterampilan teknis 3.Keterampilan interpersonal sumber: Nurhasana (2019)	Likert
Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dari melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan sumber: Darsono & Siswandoko (2011)	1.Keteladanan pimpinan 2.Keadilan 3.Balas jasa 4.Pengawasan 5.Sanksi hukuman 6.Ketegasan sumber: Hartatik (2014)	Likert
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini sumber: Yusuf (2015)	1.Kemampuan 2.Meningkatkan hasil yang dicapai 3.Semangat kerja 4.Pengembangan diri 5.Mutu 6.Efisiensi sumber: Sutrisno (2010)	Likert

Pada penelitian ini, penulis menggunakan skala Likert terdiri dari 5 opsi skala jawaban yang memiliki tingkat gradiasi dari sangat setuju (SS) hingga sangat tidak setuju (STS) dengan tujuan agar dapat memberikan skor jawaban terkait atas jawaban yang diberikan responden, sehingga selanjutnya direkapitulasi tabulasi jawaban tersebut untuk diolah dengan program pengolahan data statistik yaitu aplikasi SPSS versi 24. Berikut ini disajikan skala Likert yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Gradiasi	Skors
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Berikut ini dapat disampaikan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data penelitian yang dilakukan melalui literature, bahan bacaan, karya tulis, jurnal, internet dan sebagainya menyangkut permasalahan yang sedang di teliti yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin kerja dan produktivitas kerja .
2. Survei, yaitu pengumpulan data penelitian yang dilakukan melalui pemberian sejumlah pernyataan atau kuesioner pada responden yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan agar bersedia memberikan jawaban mengenai permasalahan yang sedang diteliti.

3. Observasi, yaitu pengumpulan data penelitian dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian sehingga memperoleh informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan beberapa pengujian statistik sehubungan dengan variabel penelitian yang dipakai antara lain pengujian validitas dan reliabilitas. asumsi klasik, regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan pengolahan data statistik yakni program SPSS versi 24. Berikut ini dapat dijabarkan mengenai pengujian statistik dan kriteria dalam pengolahan data sebagai berikut:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Menurut Priyatno (2017:62), Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Pengujian validitas atas tiap item kuesioner dengan menggunakan *Corrected-Item Total Correaltion*, kriteria yaitu:

- a) Bila nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$, disimpulkan tiap item kuesioner dapat dinyatakan valid (sah).
- b) Bila nilai koefisien $r_{hitung} < r_{tabel}$, dapat disimpulkan tiap item kuesioner dapat dinyatakan tidak valid (tidak sah).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:125), uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah nilai *Cronbach's Alpha*. Berikut ini kriteria, yaitu:

- a) Bila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, disimpulkan tiap variabel yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.
- b) Bila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, disimpulkan tiap variabel yang digunakan dapat dinyatakan tidak reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Berikut ini dapat disampaikan pengujian asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini, sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2013:34), uji normalitas dilakukan untuk melihat kenormalan data yang digunakan, bila data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data penting karena dengan data yang terdistribusi normal maka data tersebut dapat dianggap mewakili populasi. Metode yang digunakan untuk mengukur kenormalan data adalah *Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) $> 0,05$, disimpulkan nilai residual terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.
- b) Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) $< 0,05$, disimpulkan nilai residual tidak terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2017:120), uji multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan angka 1). Berikut kriteria pengujian multikolinearitas, sebagai berikut:

- a) Bila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.
- b) Bila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) > 10 , disimpulkan bahwa model regresi terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:125), uji heteroskedastisitas merupakan suatu keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2013:62). Metode dipakai untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas yaitu metode *Glejser*, dengan kriteria yaitu:

- a) Bila nilai signifikan $> 0,05$, disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, disimpulkan bahwa model regresi terjadi gejala homokedastisitas.

c. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen Priyatno

(2013:116). Berikut ini disajikan persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :	Y	= Produktivitas kerja
	X ₁	= Pendidikan
	X ₂	= Keterampilan
	X ₃	= Disiplin kerja
	a	= Konstanta
	b ₁ ,b ₂ ,b ₃	= Koefisien regresi variabel bebas
	e	= <i>Terms of error</i>

d. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Abadi. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara simultan, yaitu:

- a) Bila nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada signifikan $F_{hitung} < 0,05$ maka H_a diterima:

Artinya secara statistik variabel pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Abadi.

- b) Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada signifikan $F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima;

Artinya secara statistik variabel pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Abadi.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Abadi. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara parsial, yaitu:

a) H_0 diterima, bila nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada signifikan $t_{hitung} > 0,05$;

Artinya secara statistik pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Abadi.

b) H_a diterima, bila nilai koefisien, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Signifikan $t_{hitung} < 0,05$;

Artinya secara statistik pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Abadi.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan model regresi variabel pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan di PT. Sukses Makmur Abadi. Berikut ini dapat disajikan pedoman pengujian koefisien determinasi, yaitu:

Tabel 3.4
Koefisien Determinasi

No	Nilai Koefisien	Determinasi
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Priyatno, 2017

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Perkembangan Perusahaan

PT. Sukses Makmur Abadi berdiri tahun 1985 yang pertama kali beralamat di JL. Pulo Brayon Medan. Selanjutnya pada tahun 1998 perusahaan pindah ke JL. Medan-Binjai Km. 11 Sunggal hingga sekarang. Perusahaan ini didirikan oleh Bpk Edi Leo dan sekarang dipimpin oleh anak pertama dari Bapak Edy Leo yaitu Abangda Louis. Perusahaan ini bergerak di bidang pembuatan industri plastik. Jenis plastik yang dihasilkan seperti plastik kantong assoy, plastik jenis PE HD, HD PE. Dengan berbagai macam jenis merek yaitu Acc Live, Dua Unta, Popaye, Kuda Laut.

b. Visi dan Misi Perusahaan

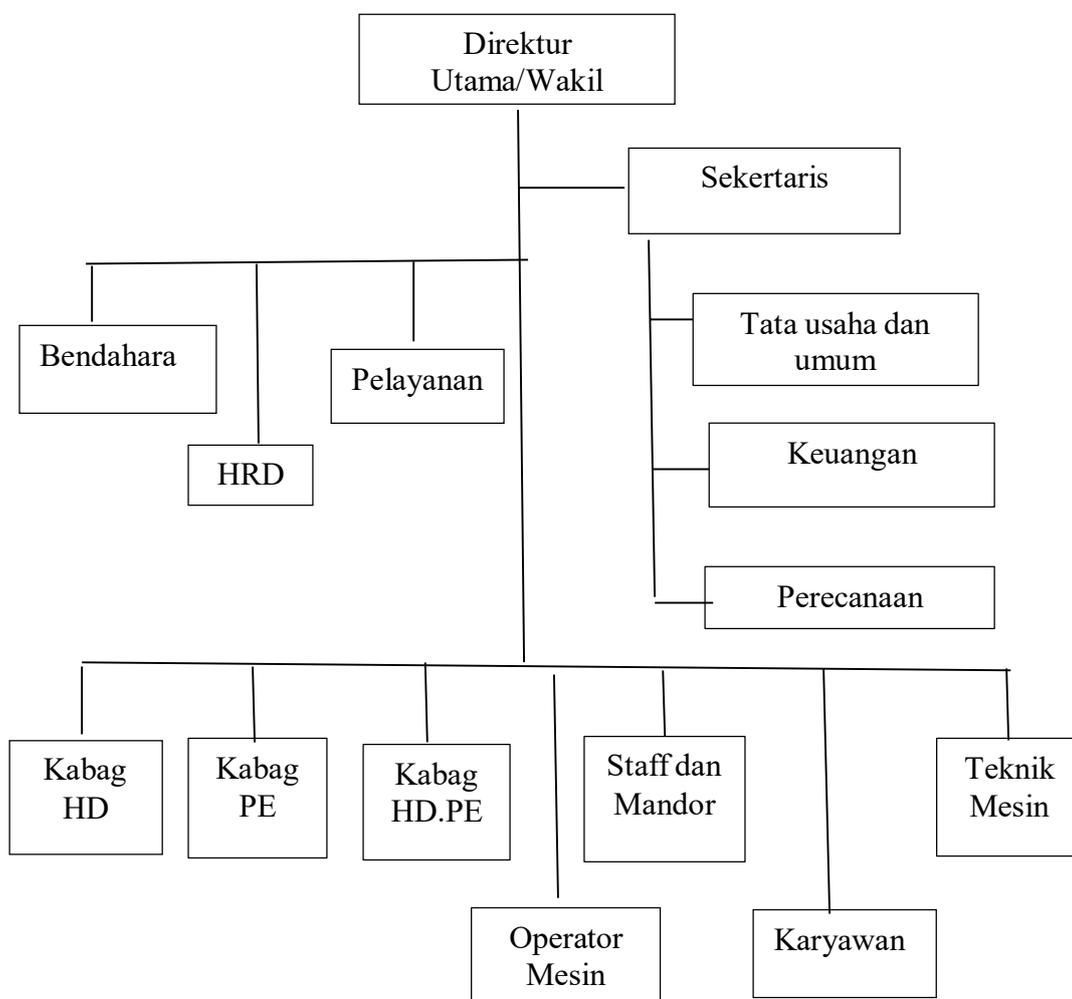
Berikut ini adapun visi dan misi perusahaan yaitu:

- a. Visi : *To be The Best* – Memberi yang terbaik
- b. Misi:
 1. Memproduksi kantong plastik yang berkualitas dengan harga bersaing.
 2. Menjamin keamanan pangan dan jaminan halal dari produk kemasan yang dihasilkan.
 3. Melakukan inovasi teknologi secara berkesinambungan untuk mencapai efisiensi yang maksimal.
 4. Memperkuat jaringan pemasaran.
 5. Menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan mitra kerja.

6. Memperhatiakn kesejahteraan karyawan.

c. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu komponen atau tata kerja yang terdapat pada organisasi baik perusahaan, yayasan, koperasi, sekolah dan lainnya. Dalam struktur organisasi terhadap pembagian tugas kerja yang fungsinya sebagai tanggung jawab dari setiap jabatan yang diberikannya. Untuk mempermudah koordinasi tugas yang diberikan dan bisa berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta tanggung jawabnya yang sudah ada. Berikut ini dapat disajikan struktur organisasi perusahaan sebagai berikut:



Sumber: PT. Sukses Makmur Abadi, 2021

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Sukses Makmur Abadi

2. Penyajiann Data

Dari kuesioner yang diberikan kepada responden diperoleh tabulasi jawaban responden yang diolah dengan menggunakan program pengolahan data statistik yaitu SPSS. Disamping itu, juga diperoleh data responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini berupa jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja di perusahaan. Berikut ini dapat dijabarkan mengenai data karakteristik responden dan hasil pengujian statisik yang diperoleh.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

1.1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini dapat disajikan karakterstik responden berdasarkan jenis kelamin resopnden pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 4.1
Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	%
Laki-laki	35	54,69
Perempuan	29	45,31
Jumlah	64	100,00

Sumber : data diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden di perusahaan adalah laki-laki sebanyak 54,69% bila dibandingkan responden perempuan hanya sebesar 45,31%. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan perusahaan atas tenaga kerja dalam melakukan tugasnya mengutamakan laki-laki karena dianggap mampu melakukan tugas yang cukup berat terutama dilapangan.

1.2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini dapat disajikan karakterstik responden berdasarkan usia resopnden yang bekerja pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 4.2
Karakteristik Usia Responden

Usia responden	Jumlah responden	%
21-30	14	21,88
31-40	22	34,38
41-50	28	43,75
Jumlah	64	100,00

Sumber : data diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa usia responden didominasi oleh umur antara 41-50 sebanyak 43,75% bila dibandingkan kelompok umur lainnya. Dengan usia yang produktif dan telah mempunyai pengalaman kerja cukup dan dibutuhkan perusahaan untuk melakukan tugas besar dan sifatnya strategis menyangkut kelangsungan perusahaan di masa mendatang.

1.3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden yang bekerja pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah responden	%
SMU	15	23,44
Diploma	21	32,81
Sarjana	28	43,75
Jumlah	64	100,00

Sumber : data diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang bekerja di perusahaan lebih banyak pendidikan sarjana sebanyak 43,75% dibandingkan pendidikan SMU dan diploma. Dalam pandangan perusahaan, bahwa untuk jabatan strategis dan membutuhkan tanggung jawab besar ketika melakukan tugasnya maka lebih tepat diberikan kepada karyawan yang berpendidikan sarjan karena dianggap

mempunyai pola pikir logika dan dapat mengembangkan kreatifitasnya saat bekerja daripada pendidikan SMU dan diploma.

1.4. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden yang bekerja pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 4.4
Karakteristik Lama Bekerja

Lama kerja	Jumlah responden	%
0 - 5 tahun	13	20,31
5 - 10 tahun	20	31,25
> 10 tahun	31	48,44
Jumlah	64	100,00

Sumber : data diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang bekerja di perusahaan di dominasi untuk lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 48,44% bila dibandingkan dengan masa kerja lainnya. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan telah merasa nyaman dan mendapatkan apa yang diinginkan dari perusahaan sehingga ini membuat karyawan memantapkan karirnya di perusahaan untuk jangka panjang.

3. Analisis dan Evaluasi

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari tabulasi jawaban responden yang diolah dengan program SPSS maka berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas sehingga dapat diketahui apakah jawaban yang diberikan responden memenuhi kriteria pengujian yang telah ditetapkan ataupun tidak.

1.1. Uji Validitas Pendidikan

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk variabel pendidikan seperti disajikan pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Pendidikan

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
		rhitung	rtabel	
Pendidikan	Pendidikan_1	.787	.246	Valid
	Pendidikan_2	.618		Valid
	Pendidikan_3	.627		Valid
	Pendidikan_4	.752		Valid
	Pendidikan_5	.587		Valid
	Pendidikan_6	.779		Valid

sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel 4.5 dari hasil pengujian validitas untuk variabel pendidikan menunjukkan bahwa semua item kuesioner mempunyai nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,246), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan valid ataupun memenuhi asumsi validitas.

1.2. Uji Validitas Keterampilan Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk variabel keterampilan kerja seperti disajikan pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
		rhitung	rtabel	
Keterampilan Kerja	Keterampilan_1	.775	.246	Valid
	Keterampilan_2	.763		Valid
	Keterampilan_3	.499		Valid
	Keterampilan_4	.525		Valid
	Keterampilan_5	.874		Valid
	Keterampilan_6	.887		Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel 4.6 dari hasil pengujian validitas untuk variabel keterampilan kerja menunjukkan bahwa semua item kuesioner mempunyai nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,246), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan valid ataupun memenuhi asumsi validitas.

1.3. Uji Validitas Disiplin Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk variabel disiplin kerja seperti disajikan pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
		r_{hitung}	r_{tabel}	
Disiplin Kerja	Disiplin_1	.845	.246	Valid
	Disiplin_2	.779		Valid
	Disiplin_3	.753		Valid
	Disiplin_4	.793		Valid
	Disiplin_5	.801		Valid
	Disiplin_6	.886		Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel 4.7 dari hasil pengujian validitas untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa semua item kuesioner mempunyai nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,246), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan valid ataupun memenuhi asumsi validitas.

1.4. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk variabel produktivitas kerja seperti disajikan pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
		<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	
Produktivitas Kerja	Produktivitas_1	.770	.246	Valid
	Produktivitas_2	.371		Valid
	Produktivitas_3	.608		Valid
	Produktivitas_4	.784		Valid
	Produktivitas_5	.407		Valid
	Produktivitas_6	.704		Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel 4.8 dari hasil pengujian validitas untuk variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa semua item kuesioner mempunyai nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,246), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan valid ataupun memenuhi asumsi validitas.

1.5. Uji Reliabilitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk variabel pendidikan, keterampilan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja seperti disajikan pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability statistics

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Nilai koefisien</i>	Simpulan
Pendidikan_X1	0.880	0.0	Reliabel
Keterampilan kerja_X2	0.896		Reliabel
Disiplin kerja_X3	0.936		Reliabel
Produktivitas kerja_Y	0.828		Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel 4.9 dari hasil pengujian reliabilitas untuk variabel pendidikan, keterampilan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja mempunyai nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dapat dinyatakan reliabel, artinya sebagian besar responden memberikan jawabanya secara konsisten dan relatif stabil antara kuesioner yang satu dengan kuesioner lainnya.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan tabulasi jawaban responden berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* seperti disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 4.10
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	64
<i>Normal Parameters^a</i>	
<i>Mean</i>	.0000000
<i>Std. Deviation</i>	1.15002486
<i>Most Extreme Differences</i>	
<i>Absolute</i>	.103
<i>Positive</i>	.080
<i>Negative</i>	-.103
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.822
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.508

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Tabel 4.10 dari hasil pengujian normalitas mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) sebesar 0,508 sehingga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,508 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa nilai *residual* berdistribusi secara norma dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Pendidikan_X1	.467	2.139
Keterampilan kerja_X2	.600	1.665
Disiplin kerja_X3	.727	1.375

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa variabel pendidikan, keterampilan kerja dan disiplin kerja mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga disimpulkan bahwa antar variabel independen (pendidikan, keterampilan kerja dan disiplin kerja) menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji *Glejser*
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.565	1.077		.525	.602
Pendidikan_X1	-.076	.049	-.285	-1.550	.126
KeterampilanKerja_X2	.068	.040	.273	1.685	.097
DisiplinKerja_X3	.020	.034	.086	.584	.561

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen sebagai berikut:

- a. Variabel pendidikan (X_1) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,126.
- b. Variabel keterampilan kerja (X_2) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,097.
- c. Variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,561.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, keterampilan kerja dan disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda dari pengolahan data tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel IV.13
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.952	1.691		1.154	.253
X1_Pendidikan	.833	.077	.852	10.785	.000
X2_Keterampilan kerja	.055	.063	.061	.873	.386
X3_Disiplin kerja	.030	.054	.036	.565	.574

a. *Dependent Variable:* Y_Produktivitas kerja

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda terdapat pada tabel 4.13 berikut ini disajikan persamaan regresi linear berganda yaitu

$$Y = 1,952 + 0,853 X_1 + 0,055 X_2 + 0,030X_3$$

Berikut ini disajikan hasil interpretasi dari persamaan regresi linear berganda di atas, yaitu:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,952 , artinya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 1,952 dengan asumsi nilai koefisien regresi untuk variabel pendidikan, keterampilan kerja dan disiplin kerja adalah tetap.
2. Variabel pendidikan mempunyai nilai koefisien 0,853 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada pendidikan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,853.
3. Variabel keterampilan kerja mempunyai nilai koefisien 0,055 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada keterampilan kerja , maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,055.
4. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien 0,030 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada disiplin kerja, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,030.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Ujit-t)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial yang dilakukan seperti yang disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel IV.14
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	<u>Standardized Coefficients</u> Beta	t	Sig.
1 (Constant)		1.154	.253
X1_Pendidikan	.852	10.785	.000
X2_Keterampilan kerja	.061	.873	.386
X3_Disiplin kerja	.036	.565	.574

a. *Dependent Variable: Y_Produktivitas kerja*

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Pada penelitian yang dilakukan jumlah sampel yang digunakan sebanyak $n = 64$ dan nilai $df = n - k = 64 - 3 = 61$ maka diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,670$ pada signifikan $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_1 diterima
2. Variabel keterampilan kerja (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena mempunyai nilai signifikan $0,386 > 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_2 ditolak.
3. Variabel disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena mempunyai nilai signifikan $0,574 > 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_3 ditolak.

b. Uji Simultan (Ujit-F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian secara simultan dari pengolahan tabulasi jawaban responden antara variabel independen (pendidikan, keterampilan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan

ANOVA^b

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	392.663	3	130.888	94.253	.000 ^a
<i>Residual</i>	83.321	60	1.389		
Total	475.984	63			

a. *Predictors: (Constant), X3_Disiplin kerja, X2_Keterampilan kerja, X1_Pendidikan*

b. *Dependent Variable : Y_Produktivitas kerja*

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas diketahui diperoleh nilai koefisien $F_{hitung} = 94,253$ pada signifikan 0,000. Sementara itu, jumlah sampel penelitian digunakan sebanyak $n = 64$ dimana $df(1) = k - 1 = 1 - 1 = 3$ dan $df(2) = n - k = 64 - 4 = 60$ diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,76$ pada signifikan 0,05. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa secara simultan pendidikan, keterampilan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Abadi (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $94,253 > 2,76$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Dari hasil pengujian simultan di atas dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian dikemukakan sebelumnya yakni H_4 diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini disajikan hasil pengujian koefisien determinasi dari pengolahan tabulasi jawaban responden dengan menggunakan aplikasi SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R square	F Change
1	.908 ^a	.825	.816	1.17842	.825	94.253

a. Predictors: (Constant), X3_Disiplin kerja, X2_Keterampilan kerja, X1_Pendidikan

b. Dependent Variable: Y_Produktivitas kerja

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Pada tabel di atas dari hasil pengujian koefisien determinasi mempunyai nilai koefisien determinasi (R) = 0,908 yang artinya bahwa pendidikan, keterampilan kerja, dan disiplin kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sukses Makmur Abadi. Nilai koefisien *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,816, ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja

karyawan di perusahaan mampu dijelaskan oleh pendidikan, keterampilan dan disiplin kerja sebesar 81,60% dan sisanya 18,40% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar lingkup penelitian yang tidak dilakukan, seperti kompensasi, pelatihan, insentif, pengembangan karir dan sebagainya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Makmur Abadi

Dari hasil pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pandangan responden pendidikan menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan sampai sejauh mana karyawan dapat bekerja secara produktif di lingkungan perusahaan saat bekerja. Pendidikan yang tinggi dan memadai yang dimiliki oleh karyawan akan dapat mempermudah karyawan dalam memahami dan mengetahui tugas apa saja yang harus dikerjakan dan yang menjadi tanggung jawabnya serta kepada siapa harus melaporkannya.

Selain itu, pendidikan yang tinggi dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas oleh karyawan tersebut karena selama di perkuliahan yang ditempuh oleh karyawan tersebut telah diberikan teoritis dan praktek yang telah diajarkan dan akan ditemui dalam dunia kerja, sehingga individu tersebut tidak akan terkejut lagi saat memasuki dunia kerja nantinya. Disamping itu, dalam pandangan responden dapat disampaikan bahwa karyawan yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan memadai dapat menggunakan logika berpikir dan

penalaran yang lebih baik bila dibandingkan dengan yang tidak berpendidikan.

Oleh sebab itu, pendidikan tinggi yang dimiliki oleh karyawan sangatlah penting karena pendidikan tersebut dapat mendorong terciptanya kreativitas dalam bekerja sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang lebih maksimal bagi kepentingan perusahaan. Untuk itulah, pendidikan menjadi salah satu kriteria yang perlu dimiliki oleh karyawan untuk menduduki jabatan yang tersedia diperusahaan sehingga deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab dari jabatan tersebut dapat dilakukan sebaik mungkin oleh karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ramadhani (2018), yang menyimpulkan bahwa pendidikan dapat menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal serupa juga disampaikan

oleh penelitian Idris (2018), dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, terdapat relevansi dan kesesuaian antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang individu maka semakin besar kemampuan dia untuk dapat melakukan tugasnya

dengan hasil yang optimal dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki pendidikan yang memadai. Dengan dukungan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh individu selama masa pendidikan di lembaga pendidikan maka ada banyak hal yang akan diketahui dan dipelajarinya baik secara teoritis maupun praktek dan kasus yang ditemui selama masa pendidikan ini sehingga karyawan dapat menggunakan pendidikan tersebut untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Makmur Abadi

Dari hasil pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Hal ini menggambarkan bahwa dalam pandangan responde keberadaan keterampilan kerja bukan menjadi tolak ukur utama dalam menentukan sampai sejauh mana produktivitas kerja seorang karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa bagi karyawan yang baru bekerja dan belum begitu berpengalaman akan diberikan pelatihan untuk jangka waktu tertentu antara 3 (tiga) sampai dengan 6 bulan lamanya. Selama masa pelatihan tersebut, karyawan baru tersebut dapat belajar dan mengenali apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya sehingga pada saat diberikan kesempatan dan otoritas oleh atasannya sudah dapat bekerja secara mandiri.

Disamping itu, dalam pandangan responden bahwa tiap orang pada dasarnya mempunyai kemampuan dan potensial yang berbeda pada bidang tertentu saat melakukan tugas misalnya ada individu yang cepat memahami cara menghitung, cekatan dalam meneliti dokumen perusahaan dan cepat mengingat hal-hal penting yang harus dilakukan dan sebagainya, sehingga pimpinan perlu mengetahui dan peka terhadap potensial yang dimiliki oleh bawahannya dan dapat dikembangkan dengan metode dan cara yang tepat sehingga kemampuan tersebut dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi kemajuan perusahaan. Dengan arahan dan bimbingan yang tepat sasaran dan efektif maka perlahan-lahan karyawan juga akan mempunyai

keterampilan kerja yang handal dan dapat dioptimalkan sedemikian rupa di lingkungan perusahaan.

Menurut penelitian Nurhasnah (2019), dapat disampaikan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Dari hasil penelitian di atas, dapat disampaikan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan pandangan antara responden yang satu dengan yang lainnya sehingga perbedaan tersebut tergantung dari sisi mana responden melihat suatu kondisi atau masalah. Bagi sebagian individu berpandangan bahwa keterampilan tersebut dapat diperoleh bila melakukan suatu tugas yang dikerjakan secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama, sehingga rutinitas dan kebiasaan kerja yang dilakukan ini dapat membuat individu cepat memahami dan menyesuaikan diri dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Keterampilan seseorang itu juga dapat diperoleh dengan arahan dan bimbingan dari rekan kerjanya yang lebih menguasai tugas yang akan didelegasikan pada bawahannya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Makmur Abadi

Dari hasil pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Hal ini menggambarkan dalam pandangan responden bahwa keberadaan disiplin tidak menjadi tolak ukur utama dalam menentukan sampai sejauh mana produktivitas kerja seseorang sehingga disiplin ini tergantung dari masing-masing individu dalam memahami

pentingnya dan manfaat besar yang akan diperoleh bila mempunyai kesadaran tinggi atas disiplin kerja.

Bagi individu yang belum memiliki disiplin kerja yang baik, maka hal ini masih dapat diperbaiki dengan memberikan teguran dan peringatan baik secara lisan dan tulisan sehingga perlahan-lahan dapat membuat pola pikir karyawan yang awalnya tidak mematuhi aturan kerja di perusahaan. Dengan secara rutin dan berkesinambungan dalam memberikan arahan dan sosialisasi kepada karyawan akan pentingnya disiplin kerja, maka karyawan secara bertahap dapat memperbaiki kesalahan atau kekurangannya dalam hal waktu yang akan digunakan untuk bekerja sehingga dari waktu ke waktu disiplin kerja karyawan yang semula buruk akan menjadi lebih baik.

Disamping itu, upaya yang dapat dilakukan oleh pihak divisi personalia atau HRD untuk membenahi dan memperbaiki menjadi lebih baik atas disiplin kerja adalah dengan menerapkan sanksi yang tegas dan objektif dari tiap tingkatan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja di lingkungan perusahaan baik di sengaja maupun tidak. Dengan adanya sanksi tersebut maka karyawan diharapkan akan semakin sadar dan tidak akan mengulangi kesalahan atas pelanggaran disiplin kerja yang berlaku di perusahaan di masa mendatang. Penerapan sanksi secara tegas bagi pelanggaran yang dilakukan karyawan juga dimaksudkan dapat memberikan edukasi kepada karyawan lainnya agar tidak mengikuti hal yang buruk dari rekan kerja lainnya dan dalam dirinya semakin meningkatkan kesadaran diri atas pentingnya disiplin kerja dari waktu ke waktu akan lebih baik lagi demi

kepentingan dan kemajuan perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha semakin ketat.

Berdasarkan penelitian Sari dan Logahan (2020) dan Baiti, dkk (2020) dapat disampaikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu di atas dapat disampaikan bahwa terdapat perbedaan pandangan antara responden pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Perbedaan pandangan tersebut terletak pada masing-masing individu dalam melihat suatu disiplin kerja yang ada di perusahaan apakah hanya dilihat dari satu sisi ataupun dilihat pada sisi lainnya dan memberikan solusi yang tepat sasaran terutama bagi individu yang kurang memiliki kesadaran mengenai pentingnya disiplin kerja tersebut. Oleh sebab itu, bila individu dapat memandang dari sisi lain dari suatu disiplin kerja, maka hal ini akan membuat individu tersebut untuk diberikan kesempatan agar dapat memperbaiki lemahnya kesadaran disiplin dalam dirinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan penjelasan yang disampaikan, berikut ini dapat disampaikan kesimpulan, yaitu:

1. Secara simultan menunjukkan bahwa pendidikan, keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sukses Makmur Abadi.
2. Secara parsial, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan, sedangkan keterampilan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sukses Makmur Abadi.
3. Variabel pendidikan, keterampilan kerja dan disiplin kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas (nilai R sebesar 0,908 sehingga mendekati angka satu (1). Nilai koefisien *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,816 ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan mampu dijelaskan oleh pendidikan, keterampilan kerja dan disiplin kerja sebesar 81,6%, dan sisanya 18,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, insentif, pelatihan dan sebagainya.

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Untuk masa mendatang, sebaiknya divisi personalia tiap tiga bulan sekali selama satu minggu memberikan sosialisasi pentingnya mematuhi aturan kerja

yang berlaku di perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar tiap karyawan dapat menyadari pentingnya untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi ketika melakukan tugas di perusahaan.

2. Secara periodik yaitu enam bulan atau satu tahun sekali pimpinan perusahaan memberikan pelatihan atau sosialisasi mengenai hal berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Hal ini ditujukan agar tiap karyawan dapat membekali dan memperbaiki cara kerja menjadi lebih keterampilan yang semakin baik dan cekatan dalam memperlancar pelaksanaan tugasnya.
3. Kedepannya pihak divisi personalia diharapkan dapat menerapkan sanksi dan hukuman yang tegas, transparan dan objektif bagi karyawan yang sengaja ataupun tidak melanggar aturan kerja yang berlaku di perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sanksi yang telah dikenakan oleh karyawan dapat memberikan edukasi pada karyawan lainnya agar tidak mengikuti tindakan yang salah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan., dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Baiti, K.N., Djumali., dan Kustiyah E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan di tinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Edonomika*. Vol. 04. No.01. Februari. Hal: 69-87.
- Firmansyah, D., dan Mistar. (2020). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*. Vol.9. No.2. Hal: 202-216. Juli. ISSN: 2085-9996.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamonangan, A., Lubis, Z., dan Rahman. A. (2015). Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*. Vol.8. No.1. April. Hal: 33-41. p-ISSN: 1979-8164.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hanafi, H. M., and Ibrahim S.B. (2016). *Impact of Emloyee Skills on Service Performance*. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. Index Copernicus Value (2016): 79.57. Impact Factor (2017): 7.296. ISSN: 2319-7064.
- Hernandez, J.G.V., dan Vega, B.A.T. (2017). *The Directive Skill and Their Impact on The Labor Productivity of Mexician SMEs Case Study of the Green House Company in the city and port of Lazaro Cardenan Michoacan (Mexico)* *International Journal of Scientific Management and Tourism* 3-4: 5-36, Vargas-Hernández.
- Idris, M. (2018). *The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of*

Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. International Journal of Human Resource Studies. Vol. 8, No. 3. ISSN 2162- 3058.

- Muhwan., dan Puryandani, S. (2019). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang. *Jurnal Magisma. Vol. VII. No.2. Hal: 63-70.E-ISSN: 2685-1504. ISSN: 2337-778X*
- Indrawan, M. (2018). Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan Desa di Desa Loleng Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Negara, 4.*
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang. *Jurnal Bahtera Inovasi. Vol.2. No.2. Hal: 1-11. ISSN: 2613.9243.*
- Prabowo, B.P.S., Lengkong V.P K., dan Dotulong, L. O H. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol.16. No.04. Ha: 738-751.*
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- _____. (2013). *Mandiri Belajar SPSS untuk pemula*. Cetakan Pertama. Jakarta: Mediakom.
- Priyastama R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Ramadhani, R. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. *e-Journal Ilmu Pemerintahan. Vol.6. No.4. Hal: 2069-2080.*
- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. *International Journal of Supply Chain Management, 8(3), 389-395.*

- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. *International Journal of Management (IJM)*, 10(6).
- Sari, E.R., dan Logahan, J.M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Garuda Zebec. *JMBA- Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.06. No.02. E-ISSN: 2721-5199.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewadji, Jusuf. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wiranti, W. (2016). Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun. *Jurnal Qquilibrium*. Vol.4. No.1. Januari. Hal: 96-105.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Henni. (2017). *Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity*. *Advances in Social Science, Education and Humanities*

Research (ASSEHR). Vol. 149. 2nd International Conference on Education, Science, and Technology. The Authors. Published by Atlantis Press.