

## Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Feri Syahdan<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *Work productivity can be achieved if the labor has job skills that can be applied in carrying out their daily work. This study aims to examine the relationship between work skills with labor productivity at PT. Bara Dynamics Young Success in Malinau province of North Borneo. The subjects were employees of PT. Bara Dynamics Young Success in Malinau North Kalimantan province with a total sample of 80 employees. Measuring instrument used in this study using labor productivity scale and work skill scale. Both scales were prepared by scaling Likert model and statistical analysis using the computer program SPSS (Statistical Packages for Social Science) version 20.0 for Windows. The results showed that there is a positive relationship between work skills with labor productivity, it can be seen from the test results Spearman Rank correlation coefficient for 0.658 with a significance of 0.000. So, the higher the work skills possessed by employees, the higher the productivity of labor experienced by employees.*

**Keywords:** *labor productivity and work skills.*

**ABSTRAK.** Produktivitas kerja dapat dicapai jika tenaga kerja memiliki keterampilan kerja yang dapat diterapkan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas tenaga kerja di PT. Bara Dinamika Sukses Muda di provinsi Malinau, Kalimantan Utara. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Bara Dynamics, Sukses Muda di Malinau, Provinsi Kalimantan Utara dengan jumlah sampel 80 karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala produktivitas tenaga kerja dan skala keterampilan kerja. Kedua skala disusun dengan penskalaan model Likert dan analisis statistik menggunakan program komputer SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) versi 20.0 untuk Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keterampilan kerja dengan produktivitas tenaga kerja, Hal ini dapat dilihat dari hasil uji koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,658 dengan signifikansi 0,000. Jadi semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja yang dialami oleh karyawan.

**Kata kunci:** produktivitas tenaga kerja dan keterampilan kerja.

---

<sup>1</sup> Email: syahdanferi@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Dunia usaha saat ini mengalami perkembangan sangat pesat dan tentu saja hal itu diikuti oleh persaingan yang semakin ketat. Dalam kondisi demikian hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif akan mampu bertahan, mampu memenangkan persaingan, serta meraih peluang untuk berkembang. Menghadapi kenyataan tersebut, sumber daya manusia melalui segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan di masa mendatang. Menurut Lawler (2003) pekerja dapat menjadi sebagai keunggulan kompetitif utama perusahaan dalam dan hampir pada semua bidang bisnis. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan performa kerja karyawan menjadi program yang sangat penting di lingkungan perusahaan.

Membahas mengenai sebuah perusahaan tidak pernah lepas dari adanya dukungan dari seluruh karyawan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Menurut Wuisan (2007) sumber daya manusia didefinisikan sebagai unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas suatu perusahaan. Manajemen perlu memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia pihak manajemen tidak dapat melakukan usaha dalam proses meningkatkan produktivitas. Dengan memperhatikan kebutuhan karyawan, dapat menunjang kinerja dalam mencapai hasil yang maksimal serta berkualitas. Masalah-masalah yang muncul baik secara internal maupun eksternal dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja serta mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan salah satu kunci penting bagi perusahaan untuk meraih kesuksesan. PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya melalui program pelatihan tenaga kerja guna meningkatkan dan mengembangkan keahlian serta keterampilan karyawannya. PT. Bara Dinamika Muda Sukses merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan yaitu batu bara. Krisis perekonomian global yang semakin akut dengan menurunnya harga jual batu bara mengakibatkan perusahaan dibidang pertambangan

dan perkebunan paling parah terkena dampaknya. Sehingga dampaknya PT. Bara Dinamika Muda Sukses melakukan berbagai perbaikan kebijakan secara konsisten dengan strategi bisnis agar dapat bertahan dipasar global. Diantaranya adalah dengan cara mengendalikan kenaikan upah, menutup tambang yang tidak ekonomis, mengurangi jumlah tenaga kerja, pengurangan jumlah armada pengangkut batu bara dan pengurangan jumlah karyawan melalui program pensiun dini serta penurunan gaji. Seperti halnya yang terjadi pada karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses yang awalnya berjumlah 535 karyawan, namun dipensiunkan sejumlah 9 karyawan sehingga sekarang total jumlah karyawan berjumlah 526 orang.

Berbagai macam kebijakan yang telah ditentukan oleh perusahaan terkadang memberikan dampak pada kinerja maupun produktivitas. Perusahaan besar seperti PT. Bara Dinamika Muda Sukses tentunya banyak melakukan berbagai macam usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja. Namun dalam usahanya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tentunya perusahaan juga mengalami beberapa kendala-kendala. Seperti permasalahan yang masih terjadi di lingkungan PT. Bara Dinamika Muda Sukses yaitu penurunan produktivitas kerja. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan yang umum terjadi pada setiap perusahaan. Produktivitas kerja karyawan cenderung dapat mempengaruhi peningkatan maupun penurunan pendapatan suatu perusahaan, sehingga juga berdampak pada pendapatan karyawan. Bila tidak segera diatasi dengan baik, maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan pendapatan yang signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan salah seorang karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses yang bekerja dibidang operator alat berat bernama Sukir pada hari Rabu, tanggal 15, bulan Juni, tahun 2016, pukul 19.35 WITA, bertempat di rumahnya. Beliau mengatakan bahwa banyak dampak yang terjadi akibat kebijakan perusahaan, bahkan kebijakan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu kebijakannya yaitu lembur karyawan yang awalnya merupakan tambahan penghasilan yang biasa diterima karyawan, namun sekarang hal tersebut tidak diberlakukan lagi

akibat dari efisiensi kerja. Hal ini berdampak pada penghasilan yang diterima oleh karyawan setiap bulannya. Dengan kata lain penghasilan yang menurun jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Penurunan kinerja sudah jelas terlihat seperti banyak karyawan yang cenderung datang tidak tepat waktu, melakukan pekerjaan dengan asal (tidak sepenuh hati) dan karyawan tampak cenderung tidak bersemangat dalam bekerja.

Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan kerja yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut As'ad, (2004) keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM). Sedangkan menurut Wahyudi (2002) keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek. Sehingga keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Dalam hal ini dapat dikatakan jika sebuah perusahaan merasa puas dengan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan tersebut memberikan *reward* terhadap karyawan mereka guna meningkatkan keterampilan kerja dan mendukung meningkatnya produktivitas sehingga dengan *reward* tersebut karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Membahas mengenai produktivitas kerja karyawan tidak akan lepas pembahasan mengenai keterampilan kerja. Produktivitas kerja dan keterampilan kerja merupakan dua hal yang saling berhubungan. Menurut Rank dan Frese (2014) keterampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang

dijalankan karena sudah memiliki keterampilan. Sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya karena didukung oleh para karyawan yang sudah punya keterampilan dan berpengalaman dibidangnya masing-masing.

Untuk itu, setiap perusahaan berusaha mengadakan suatu program pelatihan tenaga kerja guna meningkatkan dan mengembangkan keahlian serta keterampilan bagi karyawannya. Pelatihan tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dan peningkatan volume produksi, sebab dalam pelatihan tenaga kerja tidak hanya menambah ilmu pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keahlian serta keterampilan bekerja. Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari diperusahaan. Berdasarkan hasil wawancara saya dengan bapak Budimansyah pada tanggal 19, September, tahun 2016, beliau mengatakan bahwa perusahaan mengadakan pelatihan terhadap karyawannya namun hanya pada satu orang kemudian setelah melakukan pelatihan pada karyawan tersebut selanjutnya karyawan yang telah diberi pelatihan ini mengajarkan kepada karyawan yang lainnya tentang pelatihan yang ia dapatkan.

Kurangnya keahlian serta ketrampilan tenaga kerja tersebut antara lain disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah. Tingkat pendidikan merupakan salah satu contoh faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja karyawan, karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi sehingga selanjutnya berpengaruh terhadap keterampilan kerjanya. Namun fenomena yang terjadi di PT. Bara Dinamika Muda Sukses yaitu banyak sekali karyawan yang cenderung menduduki jabatan yang kurang sesuai dengan tingkat pendidikannya. Pada perusahaan tersebut terdapat karyawan yang memiliki pendidikan rendah seperti SD dan SMP yang menempati posisi yang seharusnya ditempati oleh karyawan yang memiliki pendidikan akhir seperti D3 ataupun S1.

Informasi tersebut didapatkan oleh peneliti setelah melakukan wawancara pada subjek bernama Burhan yang berstatus sebagai karyawan yang memiliki posisi tertentu di PT. Bara Dinamika Muda Sukses pada hari Kamis 16 Juni 2016 bertempat di rumahnya. Beliau mengatakan bahwa dia hanyalah lulusan

SMP, namun kini beliau tidak asing dengan bahasa-bahasa yang sering digunakan dalam pekerjaan yang beliau tempati sekarang ini. Hal tersebut dikarenakan, sejak dahulu beliau sering berdiskusi mengenai pekerjaannya ataupun pekerjaan rekan kerjanya, tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilannya dalam bekerja. Sehingga sekarang beliau ditempatkan diposisi mekanik elektrik untuk spesialis arus kuat, padahal seharusnya posisi tersebut ditempati oleh mereka yang memiliki jenjang pendidikannya lebih tinggi dari beliau seperti lulusan D3 ataupun S1. Beliau seharusnya di tempatkan di bagian operator, namun disisi lain menurut beliau sekarang pendidikan tidaklah menjadi jaminan utama untuk langsung mendapatkan pekerjaan. Bahkan jika terdapat karyawan yang memiliki keterampilan dibidang tertentu, maka karyawan tersebut bisa saja di tempatkan diposisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Karena pada dasarnya setiap perusahaan cenderung memiliki peraturan kepada karyawan untuk siap dan dapat ditempatkan dimana saja.

Hal tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Davis dan John (2008) tentang faktor keterampilan kerja karyawan yang terdiri dari pengetahuan dan kemampuan, dimana pendidikan atau pengetahuan karyawan yang memadai dapat mengisi suatu jabatan atau posisi dan keterampilan dalam menggerakkan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Namun dengan seiring berkembangnya teknologi dan ilmu dan pengetahuan yang makin maju, maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

Demi mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka diperlukan karyawan yang memiliki tingkat keterampilan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan mutu produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Namun tetap saja dalam proses peningkatan mutu produktivitas kerja di temukan berbagai kendala seperti cara kerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan dan masalah lainnya yang dapat mengurangi pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari rangkaian permasalahan yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan

Antara Keterampilan Kerja dengan Produktivitas Kerja” pada Karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Produktivitas Kerja

Menurut Haryani (2002) produktivitas kerja merupakan pemahaman yang erat kaitannya terhadap tiga hal yaitu meliputi perilaku, prestasi dalam melakukan pekerjaan, dan efektivitas yang dicapai dalam melakukan pekerjaan tersebut.

### Keterampilan Kerja

Menurut Robbins (2006) keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.

## METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Istilah skala banyak digunakan untuk mengukur aspek afektif. Azwar (2012) menyatakan karakteristik skala sebagai alat ukur psikologis yaitu:

1. Stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, sehingga subjek tidak mengetahui arah jawaban. Akibatnya jawaban yang diperoleh dari subjek berupa proyeksi dari perasaan dan kepribadian subjek.
2. Berisi banyak aitem, karena atribut psikologi diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Penelitian ini menggunakan metode uji coba terpakai atau *try out* terpakai. Menurut Hadi (2004) bahwa uji terpakai: a) dilakukan langsung pada sampel penelitian, b) ukuran sampel biasanya lebih besar, c) butir yang gugur dikeluarkan dari analisis, d) analisis diulang untuk butir-butir yang sah, dan e) hasil

analisis terakhir ditransfer untuk dianalisis keandalan dan kesahihan faktor.

Uji terpakai mempunyai keuntungan, yaitu: a) tidak perlu mencari sampel uji coba yang setara (dengan sampel penelitian), b) karena ukuran sampel yang lebih besar peluang jumlah butir yang gugur lebih sedikit, c) tidak menambah waktu dan biaya penelitian, dan d) tersedia program yang langsung menggabungkan uji coba dengan data penelitian lainnya. Kelemahan uji terpakai adalah bila banyak butir yang gugur maka dapat kehabisan butir.

Penelitian ini menggunakan dua macam skala, yaitu skala produktivitas kerja untuk mengukur produktivitas subjek terhadap pekerjaannya dan skala keterampilan kerja untuk mengukur keterampilan kerja subjek terhadap pekerjaannya. Kedua skala ini menggunakan penilaian modifikasi skala Likert dengan empat alternatif jawaban yang digunakan yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Keempat skala tersebut juga terdiri dari dua kelompok aitem bagi setiap aspek atau gejala yaitu aitem mendukung (*favorable*) dan aitem yang tidak mendukung (*unfavorable*). Rentang skor dalam skala ini dari 1-4. Pada aitem favorable sistem penilaiannya ialah SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Pada aitem yang unfavorable dilakukan penilaian yang sebaliknya, yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Deskriptif**

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara. Mean empiris dan mean hipotesis diperoleh dari respon sampel penelitian melalui empat skala penelitian yaitu skala kepuasan kerja, komitmen afektif, keadilan kompensasi/ intensif, dan pengembangan karir.

**Tabel 1. Mean Empiris dan Mean Hipotesis**

Variabel	Mean	SD	Mean	SD	Status
	Empirik	Empirik	Hipotetik	Hipotetik	
Produktivitas Kerja	134.62	25.812	125	25	Tinggi
Keterampilan Kerja	102.55	25.383	100	20	Tinggi

Melalui tabel 1 diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala produktivitas kerja yang telah diisi diperoleh mean

empirik 134.62 lebih tinggi dari mean hipotetik 125 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala kerja tersebut sebagai berikut:

**Tabel 2. Kategorisasi Skor Skala Produktivitas Kerja**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 162.5$	Sangat Tinggi	16	20.0
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	137.5-161.5	Tinggi	25	31.3
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	112.5-136.5	Sedang	15	18.8

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 2, maka dapat dilihat bahwa karyawan perusahaan memiliki rentang nilai skala produktivitas kerja yang berada pada kategori tinggi dengan rentang nilai 137.5-161.5 dan frekuensi sebanyak 25 karyawan dengan persentase 31.3 persen. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara memiliki kategori produktivitas kerja

yang tinggi. Pada skala sebaran data keterampilan kerja yang dimiliki karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara dikategorikan tinggi, dengan nilai mean empirik 102.55 lebih tinggi dari mean hipotetik 100, hal ini mengindikasikan bahwa subjek mengalami komitmen afektif pada tingkat yang tinggi, berikut sebaran frekuensi datanya

**Tabel 3. Kategorisasi Skor Skala Keterampilan Kerja**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 130$	Sangat Tinggi	17	21.3
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	110-129	Tinggi	18	22.5
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	90-109	Sedang	10	12.5
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	70-89	Rendah	31	38.8
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 70$	Sangat Rendah	4	5.0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 3, maka dapat dilihat bahwa karyawan perusahaan memiliki rentang nilai skala keterampilan kerja yang berada pada kategori rendah dengan rentang nilai 70-89 dan frekuensi sebanyak 31 karyawan dengan persentase 38.8 persen. Hal ini menunjukkan PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara memiliki kategori keterampilan kerja yang rendah.

#### Hasil Uji Asumsi

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi *Rank Spearman*. Sebelum dilakukan perhitungan dengan metode analisis korelasi *Rank Spearman*, perlu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan linearitas untuk mengetahui kondisi sebaran data.

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Hubungan**

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig	Keterangan
Produktivitas Kerja- Keterampilan Kerja	2.722	1.79	0.003	Tidak Linier

Pada table 4 di atas didapatkan hasil bahwa hasil uji asumsi linieritas antara variabel keterampilan kerja dengan produktivitas kerja menunjukkan nilai F hitung  $>$  F tabel yang artinya tidak terdapat hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja yang mempunyai nilai *deviant from linierity*  $F=2.722$  dan  $p=0.003$  yang berarti hubungannya dinyatakan tidak linier.

#### Hasil Uji Hipotesis

##### Korelasi *Rank Spearman*

Uji korelasi dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara dua variabel serta seberapa kuat tingkat hubungan yang ada. Uji korelasi yang digunakan oleh peneliti adalah korelasi *Rank Spearman*.

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi yang diteliti dari frekuensi teoritik. Uji normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0,05 (5%). Kaidah yang digunakan adalah jika  $p > 0.05$  maka sebarannya normal, sebaliknya jika  $p < 0.05$  maka sebarannya tidak normal (Hadi, 2004).

#### Hasil Uji Linieritas

Uji asumsi linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas dapat pula untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas hubungan adalah bila nilai *deviant from linierity*  $p > 0.05$ , maka hubungan dinyatakan linier.

Dari penjelasan diatas maka hasil penelitian diinterpretasikan bahwa ada hubungan yang kuat antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara. Dimana jenis hubungan yang kuat tersebut antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja adalah hubungan positif.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Kabupaten Malinau

Provinsi Kalimantan Utara.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti menyarankan beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Saran Bagi Perusahaan.

Perusahaan hendaknya perlu memberikan pelatihan kepada operator dan mekanik agar dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan juga dapat disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang produktivitas kerja karyawan disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerja, misalnya faktor sikap kerja, hubungan antara tenaga kerja, manajemen produktivitas dan efisiensi tenaga kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Basrowi. (2010). *Transformasi Sosial Dalam Organisasi*. Jakarta: Pustaka Ilmu Nusantara.

Basu, Swastha, & Irawan, S. (2008). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Dale, T. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, Cetakan Kelima, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Davis, K., & John, W. N. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1-2. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Dunnette, M. D. (1976). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand Mc. Nally College Publishing Company.

Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, S. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hartana. (2003). *Pengaruh Keterampilan dan*

*Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Pada Karyawan UD. Ambar Jati di Klaten*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.

Haryani, S. (2002). *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: AMP YKPN.

Irawan. H. (2007). "Strategi Kepuasan VS Strategi Loyalitas". *SWA Sembada*, (3-12 September 2007).

Irianto, J. (2001). *Isu-Isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Penerbit Insan Cendekia.

Kusrianto, A. (2009). *Pengantar Desain Komunikasi Visual*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Lawler, J., Huang, T.C., & Lei, C.Y. (2003). The Effect of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality: ProQuest Psychology Journals*. Vol:3, Hal.122-142.

Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Rank, J., & Frese, M. (2014). The Impact of Emotions, Moods and Other Affect Related Variables on Creativity, Innovation and Initiative in Organizations. *Research Companion to Emotion in Organizations*. Vol: 4, Hal. 54-84.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Setiawan, J. (2015). Pengaruh Perbedaan Gender dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Pilbara Insulation Southeast Asia. *Jurnal Akademi Akuntansi Permata Harapan*. Vol:4, Hal. 64-79.

Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Silalahi, U. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.

Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam*

*Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.  
Wuisan, A. B. (2007). Pengaruh Stress Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi.* Vol:3, Hal. 128-132.