



---

## **PENGARUH TENAGA KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT MANNA HANNA ENERGI BOGOR JAWA BARAT**

Rushadiyati  
*rus.hadiyati@gmail.com*

*Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Respati, Yogyakarta, Indonesia*

---

### **INFO ARTIKEL**

Dikirim : 9/9/21  
Diterima: 24/9/21  
Dipublikasikan: 24/9/21

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Tenaga Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang ada pada Perusahaan PT. Manna Hanna Energi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dimana data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian meliputi semua karyawan PT. Manna Hanna Energi di kota Jawa Barat sebanyak 60 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis Statistik deskriptif sedangkan. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (*Partial Least Square*) menggunakan *SmartPLS versi 3.0.m3* untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas, *inner model* meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite validity*, *cronbach's alpha*, *outer model* meliputi uji *path coefficient* dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Tenaga Kerja memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah signifikan. Sedangkan Tenaga Kerja memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterampilan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Tenaga Kerja terhadap Keterampilan Kerja adalah signifikan. Sedangkan Keterampilan kerja memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Keterampilan Kerja dan Produktivitas Kerja adalah signifikan.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja; Tenaga Kerja; Keterampilan Kerja

---

### *Abstract*

*This study aims to examine the effect of labor and work skills on employee productivity at PT. Manna Hanna Energy. This research is a type of quantitative descriptive research where the data used in this study is qualitative data. The population and sample in this study include all employees of PT. Manna Hanna Energi in the city of West Java as many as 60 people. Data collection using questionnaires, data analysis techniques used in this study using descriptive statistical analysis while. The analytical*

---

*method used in this study is PLS (Partial Least Square) using SmartPLS version 3.0.m3 to test the validity, reliability test, inner model includes convergent validity, discriminant validity, composite validity, cronbach's alpha, outer model includes path coefficient test and hypothesis testing. The results of this study indicate that the workforce has a positive and significant effect on work productivity. This shows that the influence of Labor on Work Productivity is significant. Meanwhile, Labor has a positive and significant effect on Job Skills. This shows that the influence of Labor on Job Skills is significant. Meanwhile, work skills have a positive and significant effect on work productivity. This shows that the influence between Job Skills and Work Productivity is significant.*

*Keywords: Work Productivity; Labor; Job Skills*

## **PENDAHULUAN**

Produksi merupakan salah satu kegiatan terpenting dalam perusahaan. Faktor produksi menyempurnakan setiap kegiatan yang ada di dalam suatu kegiatan perusahaan menjadi lebih lengkap. kegiatan produksi adalah kegiatan yang membuat suatu produk barang atau jasa untuk di pasarkan ke masyarakat luas. faktor yang dari kegiatan produksi yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, dan lain-lain.

Sumber daya alam yang di perlukan dalam kegiatan produksi adalah bahan baku, bahan material, dan lainnya. Dan sumber daya manusia yang diperlukan dalam kegiatan produksi adalah tenaga kerja. Menurut Suparmoko (2002) tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara dalam memproduksi barang atau jasa, tenaga kerja yaitu antara 15 – 64 tahun, Sedangkan menurut Undang-Undang no 13 tahun 2003 pasal 1 dan 2, dalam (Sendjun H. Manulang, 2001) tenaga kerja adalah orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Setiap perusahaan membutuhkan tempat kerja, jam kerja dan upah yang layak yang sesuai dengan peraturan pemerintah. Tenaga kerja diartikan juga sebagai sumber daya manusia menurut Pasalong (2013) kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan harus memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan standar yang di tentukan oleh masing-masing perusahaan. Pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja menjadi salah satu pertimbangan perusahaan untuk menghasilkan suatu produk yang di produksi oleh perusahaan tersebut, hasil yang dicapai atau ouput yang dicapai dilihat.

dari bagaimana tenaga kerja dapat bekerja dengan baik dan benar.

Dalam setiap kegiatan produksi, tenaga kerja juga harus mempunyai keterampilan atau skill yang sudah terlebih dahulu pernah dikuasai oleh setiap tenaga kerja. Keterampilan yang digunakan di dalam setiap kegiatan di sebuah perusahaan merupakan keterampilan yang perusahaan inginkan dari tenaga kerja. Menurut Muzni Ramanto Soemarjadi dan Wikdati Zahri (1991) dalam (Arisandi, 2014) Keterampilan dapat disamakan dengan kata kecekatan. orang yang dapat dikatakan sebagai orang yang terampil adalah orang yang menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Keterampilan dan tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting dalam setiap kegiatan produksi di sebuah perusahaan. Adanya tenaga kerja yang di dampingi oleh keterampilan kerja membuat pekerjaan yang di jalankan akan cepat selesai dan sesuai dengan target yang di inginkan oleh perusahaan. Dalam sebuah perusahaan Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil akhir dari setiap kegiatan yang terdapat dalam setiap perusahaan yang melakukan kegiatan produksi. Menurut Cascio (1998) dalam (Nuszep, 2004) produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubugannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Sejalan dengan pandangan Cascio (1998), Sedarmayanti (2001) dalam (Nuszep, 2004) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan

bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dalam waktu tertentu. Antara tenaga kerja yang sesuai dengan permintaan perusahaan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dan di barengi dengan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja tersebut seperti kecakapan dalam menguasai pekerjaan, maka produktivitas kerja akan sesuai dengan keinginan perusahaan tersebut, hasil yang dicapai dalam perusahaan akan maksimal dan melampaui target perusahaan. Tenaga kerja, keterampilan kerja dan produktivitas kerja merupakan faktor yang di perlukan pada perusahaan, sama seperti PT Manna Hanna Energi yang berada di Bogor.

PT Hanna Manna Energi adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa manufaktur dengan spesialis produk dari metal (besi). Saat ini jasa manufaktur PT Manna Hanna Energi Bogor terdiri dari proses laser cutting, bending (tekuk), welding (pengelasan), turret punching, shearing, painting (pengecatan), press / stamping, machining, fabrikasi dan juga pembuatan dies & jig. Customers MHE tidak hanya dari perusahaan-perusahaan besar seperti PT.Yutaka dan PT.Ohaka tetapi kami juga menerima pesanan dari perusahaan kecil bahkan perorangan. Pesanan yang PT Manna Hanna Energi terima dapat berupa continuous order, job order ataupun one time order dengan quantity 500 pcs hingga ratusan ribu pcs. Setiap customer baik itu besar maupun kecil tetap akan dilayani dengan baik. PT Manna Hanna Energi memerlukan adanya tenaga kerja dengan semangat kerja yang tinggi, PT Manna Hanna Energi memiliki jam kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Dengan jam kerja yang tidak sesuai lemburan yang tidak dibayar maka tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi. Keterampilan kerja yang diperlukan sebagai kecakapan dalam melaksanakan pekerjaannya, di barengi oleh pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dengan karyawan yang berstatus magang dengan bayaran yang seimbang, tidak dengan perusahaan Manna Hanna Energi pelatihan yang diberikan dengan status karyawan magang tidak mendapatkan bayaran oleh perusahaan dan produktivitas kerja karyawan bertujuan untuk memajukan perusahaan tersebut, dengan semangat kerja yang tidak tinggi dan pelatihan karyawan magang tidak dibayar maka hasil produksi yang dihasilkan tidak memenuhi target sehingga produktivitas kerja menurun dan tidak mencapai target. Banyak sekali tenaga kerja yang tidak memiliki pengetahuan bahkan kemampuan yang diminta oleh perusahaan. Dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh setiap perusahaan maka karyawan mampu mengetahui keinginan perusahaan, tenaga kerja seperti apa yang diinginkan oleh perusahaan. Keterampilan yang dibutuhkan dalam setiap perusahaan berbeda – beda dengan adanya pelatihan dan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka keterampilan tenaga kerja tersebut bisa ditingkatkan untuk menghasilkan output yang diinginkan. Produktivitas yang akan dihasilkan dalam kegiatan ini merupakan hasil dari adanya tenaga kerja dan keterampilan kerja yang menghasilkan suatu produk barang atau jasa dengan semaksimal mungkin. PT Manna Hanna adalah salah satu perusahaan dengan produktivitas yang cukup bagus. Hasil yang diperoleh cukup terbilang stabil. Pada PT Manna Hanna Energi output yang dihasilkan akan semakin bagus apabila kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dibarengi dengan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja pada PT Manna Hanna Energi. Produk yang dihasilkan oleh PT Manna Hanna Energi adalah sparepart motor.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dan memberikan judul penelitaan dengan “Pengaruh Tenaga Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Manna Hanna Energi”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Pengaruh antara Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Suparmoko (2002) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara dalam memproduksi barang atau jasa, tenaga kerja yaitu antara 15 – 64 tahun. Dalam undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 1 dan 2, dalam (Sendjun H.

Manulang, 2001) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Menurut Hutapea dan Nurianna (2008) indikator kualitas sumber daya manusia atau tenaga kerja yaitu : memahami bidangnya masing-masing, pengetahuan, kemampuan, semangat kerja dan pengorganisasian. Kualitas tenaga kerja pada satu perusahaan akan menentukan keberhasilan organisasi. Dengan tenaga kerja yang mempunyai output sesuai dengan kompetensi yang diinginkan oleh perusahaan maka secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerja.

#### Pengaruh Tenaga Kerja terhadap Keterampilan Kerja.

Menurut Spencer dalam Wibowo (2007), keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Tenaga kerja yang berkualitas akan dapat menghasilkan output kinerja yang bagus. Hal ini dapat dilihat pada ketrampilan kerja yang dilakukan. Orang dapat dikatakan sebagai orang terampil adalah orang yang mampu menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini megadaptasi teori Yuniarsih dan Suwanto (2008) dalam (Pratiwi, 2013) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator sebagai berikut : Dimensi Kecakapan dengan indikator meliputi kecakapan dalam menguasai pekerjaan, kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan pada dimensi Kepribadian maka indikatornya meliputi kemampuan dalam mengendalikan diri, kepercayaan diri dalam penyelesaian pekerjaan dan komitmen terhadap pekerjaan. Kemudian untuk dimensi Latihan terdapat indikator yang meliputi kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik.

#### Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Keterampilan merupakan kesanggupan atau kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Keterampilan Pengaruh mempunyai pengaruh sangat penting terhadap produktivitas kerja dan prestasi karyawan, maksudnya dapat mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Muzni Ramanto Soemarjadi dan Wikdati Zahri (1991) dalam (Arisandi, 2014) menyatakan bahwa keterampilan dapat disamakan dengan kata kecekatan. Menurut Menurut Triton PB (2009), keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat keterampilan kerja rendah. Produktivitas kerja merupakan perilaku yang diterapkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (1985), dikatakan bahwa ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang atau organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan tercermin pada kinerjanya.

Produktivitas kerja menurut Cascio (1998) dalam (Nuszep, 2004) menyatakan bahwa produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Sejalan dengan pandangan diatas, Sedarmayanti (2001) dalam (Nuszep, 2004) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau keluaran yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Simamora (2014) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan kerja. Kuantitas Kerja mengacu pada pencapaian karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian kualitas kerja berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan sedangkan ketepatan waktu dengan melihat pada sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output. Keterampilan kerja karyawan yang bagus akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan melihat output yang dihasilkan berupa kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan melihat hal tersebut diatas maka hipotesisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Tenaga Kerja secara positif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H2 : Tenaga Kerja secara positif berpengaruh terhadap Keterampilan Kerja

H3 : Keterampilan Kerja secara positif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis data menggunakan analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) software Smart PLS versi 3. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Manna Hanna Energi Bogor Jawa Barat yang menurut data observasi pra penelitian berjumlah 60 orang Populasi bersifat heterogen sehingga teknis pengambilan sampel adalah *Non Probability Sampling* dengan metode *Accidental Sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Adapun tahap-tahap pengujiannya adalah uji validitas, uji reliabilitas, *inner model* meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite validity*, *cronbach's alpha*, *outer model* meliputi uji *path coefficient* dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil Uji Validitas Tenaga Kerja ( $X_1$ ), Keterampilan Kerja ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas Tenaga Kerja ( $X_1$ ), Keterampilan Kerja ( $X_2$ )  
Dan Produktivitas Kerja ( $Y$ )**

### Uji Validitas Tenaga Kerja ( $X_1$ )

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0,816	0,195	Valid
$X_{1.2}$	0,805	0,195	Valid
$X_{1.3}$	0,796	0,195	Valid
$X_{1.4}$	0,755	0,195	Valid
$X_{1.5}$	0,798	0,195	Valid
$X_{1.6}$	0,729	0,195	Valid
$X_{1.7}$	0,528	0,195	Valid
$X_{1.8}$	0,741	0,195	Valid
$X_{1.9}$	0,839	0,195	Valid

**Uji Validitas  
Keterampilan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,591	0,195	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,779	0,195	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,868	0,195	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,903	0,195	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,748	0,195	Valid

**Uji Validitas  
Produktivitas Kerja (Y)**

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,651	0,195	Valid
Y2	0,897	0,195	Valid
Y3	0,873	0,195	Valid
Y4	0,893	0,195	Valid

**Uji Reabilitas  
Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Tenaga Kerja	0,907	0,600	Reliabel
Keterampilan Kerja	0,840	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,849	0,600	Reliabel

**Inner Model  
Convergent Validity Outer loading**

Variabel	Indikator	Outerloading
<b>Tenaga Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	<b>X<sub>1.1</sub></b>	<b>0.816</b>
	<b>X<sub>1.2</sub></b>	<b>0.805</b>
	<b>X<sub>1.3</sub></b>	<b>0.796</b>
	<b>X<sub>1.4</sub></b>	<b>0.755</b>
	<b>X<sub>1.5</sub></b>	<b>0.798</b>
	<b>X<sub>1.6</sub></b>	<b>0.729</b>
	<b>X<sub>1.7</sub></b>	<b>0.528</b>
	<b>X<sub>1.8</sub></b>	<b>0.741</b>
	<b>X<sub>1.9</sub></b>	<b>0.839</b>
<b>Keterampilan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	<b>X<sub>2.1</sub></b>	<b>0.591</b>
	<b>X<sub>2.2</sub></b>	<b>0.779</b>
	<b>X<sub>2.3</sub></b>	<b>0.868</b>
	<b>X<sub>2.4</sub></b>	<b>0.903</b>
	<b>X<sub>2.5</sub></b>	<b>0.748</b>
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>Y1</b>	<b>0.651</b>
	<b>Y2</b>	<b>0.897</b>
	<b>Y3</b>	<b>0.873</b>
	<b>Y4</b>	<b>0.893</b>

**Nilai AVE**

Variabel	AVE
Tenaga Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0.580</b>
Keterampilan Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0.617</b>
Produktivitas Kerja (Y)	<b>0.697</b>

**Composite Reability**

**Nilai Composite Reability**

Variabel	Composite Reliability
Tenaga Kerja (X <sub>1</sub> )	0.925
Keterampilan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.888
Produktivitas Kerja (Y)	0.900

**Cronbach's Alpha**

**Nilai Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha
Tenaga Kerja (X <sub>1</sub> )	0.907
Keterampilan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.840
Produktivitas Kerja (Y)	0.849

**Outer Model**

**Uji Path Coefficient**

**R-Square**

Nilai R-Square Variabel	Nilai R-Square
Keterampilan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.480
Kepuasan Pelanggan (Y)	0.757

**Uji Hipotesis**

**Path Coefficient**

Pengaruh	Original Sample	T-Statistic	P.Value	Hasil
Tenaga Kerja => Produktivitas Kerja	0,343	2.346	0.016	Diterima
Tenaga Kerja => Keterampilan Kerja	0,693	10.290	0.000	Diterima
Keterampilan Kerja => Produktivitas Kerja	0,596	4.300	0.000	Diterima

**Pengaruh Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Hipotesis pertama menguji apakah Tenaga Kerja secara positif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hasil pengujian menunjukkan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai Original Sampel 0.343 dan T Statistic 2.346 > 1.96 T-Table dan P-Values = 0.019 (< 0.05). Hasil hipotesis menunjukkan bahwa tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti kebenarannya atau H1 diterima

**Pengaruh Tenaga Kerja terhadap Keterampilan Kerja**

Hipotesis kedua menguji apakah Tenaga Kerja secara positif berpengaruh terhadap Keterampilan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap keterampilan kerja yang ditunjukkan dengan nilai Original Sample 0.693 dan T Statistic 10.920 > 1.96 T-Table dan P-Value = 0.000 (< 0.05). Hasil hipotesis menunjukkan bahwa tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja terbukti kebenarannya atau H2 diterima.

### **Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Hipotesis ketiga menguji apakah Keterampilan Kerja secara positif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai original sample 0.596 T-Statistic 4.300 > 1.96 T-Table dan T-Values = 0.000 (< 0.05). Hasil hipotesis menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti kebenarannya atau H3 diterima.

## **PENUTUP**

Hasil analisis data menyimpulkan bahwa Tenaga Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Hal ini berarti jika tenaga kerja baik maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya jika tenaga kerja buruk maka akan mempengaruhi penurunan produktivitas kerja. Pada variabel tenaga kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Keterampilan Kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja sangat penting untuk melatih keterampilan kerja. Semakin baik tenaga kerja maka keterampilan kerja akan meningkat, demikian juga sebaliknya jika tenaga kerja tidak baik maka keterampilan yang dimiliki tidak akan ada peningkatan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja hal ini dapat ditegaskan bahwa dengan meningkatkan keterampilan kerja maka produktivitas kerja pun akan meningkat sebaliknya jika keterampilan kerja tidak ada peningkatan maka produktivitas kerja tidak akan meningkat. Dari hal tersebut di atas maka disarankan sebaiknya PT Manna Hanna Energi membuat peraturan yang menyatakan bahwa tenaga kerja mampu menjalankan pekerjaan, mampu menghasilkan mutu yang baik, mempunyai semangat kerja yang baik dan tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam hal keterampilan kerja sebaiknya PT Manna Hanna Energi membuat pelatihan agar keterampilan karyawan lebih meningkat lagi dan banyak karyawan yang berprestasi dan untuk meningkatkan produktivitas kerja sebaiknya PT Manna Hanna Energi memberikan target kerja untuk karyawan agar mutu dan hasil yang dicapai sesuai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arisandi. (2014). Pembelajaran Keterampilan Pravekasional Pembuatan Keripik Enye pada anak tunarunggu tingkat smalb di slb handayani kabutapen Sukabumi.
- Cascio, W.F. (1998). Managing Human Resources Productivity Quality of Work Life, Profits. Edisi ke- 5. McGraw-Hill., United States.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris.
- Manulang, Sendjun H. 2001, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung . alfabeta
- Sedarmayanti. (2002). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, penerbit STIE YKPN: Yogyakarta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.



- Bandung: Alfabeta
- Suparmoko, M. (2002). *Ekonomi Publik untuk Keuangan dan Pembangunan Daerah* edisi 1. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Widayatun, T. R. (1999). *Ilmu Prilaku*. Jakarta: CV. Sagung Seto
- Winardi. (1991). *Marketing dan Perilaku Konsumen*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Widyastuti, R. J. Pratiwi T. I. (2013). Pengaruh Self Efficacy dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kemantapan Pengambilan Keputusan Karir Siswa. *Jurnal Bimbingan Konseling Unesa*, 3(1), 231-238
- Zahri, Wikdati. (1991). *Pendidikan keterampilan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pembinaan Tenaga Kependidikan*