



The Effect Of Work Skills And Work Discipline On Employee Productivity PT. Lungnajaya Sejahtera Prima Employees Of The Production Department

Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lungnajaya Sejahtera Prima

Hendriani ^{1)*}; Kusuma Agdhi Rahwana ²⁾; Nita Fauziah Oktaviani ³⁾

^{1,2,3)} *Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya*

Email: ¹⁾ hendrianis28@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ nitafauziah@gmail.com

How to Cite :

Hendriani, H., Rahwana, A. K., Oktaviani, F. N. (2024). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. *Jurnal Pakar Manajemen*. 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received 10 Agustus 2024]

Revised [13 September 2024]

Accepted 15 September 2024]

KEYWORDS

Work Skills, Work Discipline, Work Productivity

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial variabel Keterampilan kerja dan variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 86 Karyawan bagian produksi PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliatian kuantitatif kausalitas. Pemilihan sampel yang digunakan adalah teknik *accidental sampling* dengan rumus slovin. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa secara simultan Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Keterampilan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous and partial effects of work skills variables and work discipline variables on work productivity. The population used in this study were 86 employees of the production department of PT Lungnajaya Sejahtera Prima. The method used in this research is causality quantitative research. The sample selection used is accidental sampling technique with the slovin formula. The data sources in this study are primary data and secondary data. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS 26. Based on the results of the study, it is concluded that simultaneously work skills and work discipline have a significant effect on work productivity. Partially work skills have no significant effect on work productivity. Work discipline partially has a significant effect on work productivity.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor paling penting yang harus diperhatikan dalam perkembangan perusahaan, karena dengan adanya sumber daya yang baik dapat membantu meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) untuk mencapai produktivitas perusahaan dan memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan tersebut. Salah satu dari masalah utama sumber daya manusia adalah produktivitas kerja karyawan yang rendah. Menurut Handoko dalam Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya

diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai, atau barang/jasa yang dihasilkan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien.

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah keterampilan kerja. Dalam penelitian terdahulu menurut Ria Wahyuning Astuti (2020) dan Nurhasanah (2019) menemukan bahwa keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Wahyudi (2017:3) Keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain, karena semakin baik keterampilan kerja maka semakin sedikit kesalahan yang dilakukan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Selain keterampilan kerja faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam penelitian terdahulu menurut Muhammad Saleh (2022) dan Dinanda (2023) menemukan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai.

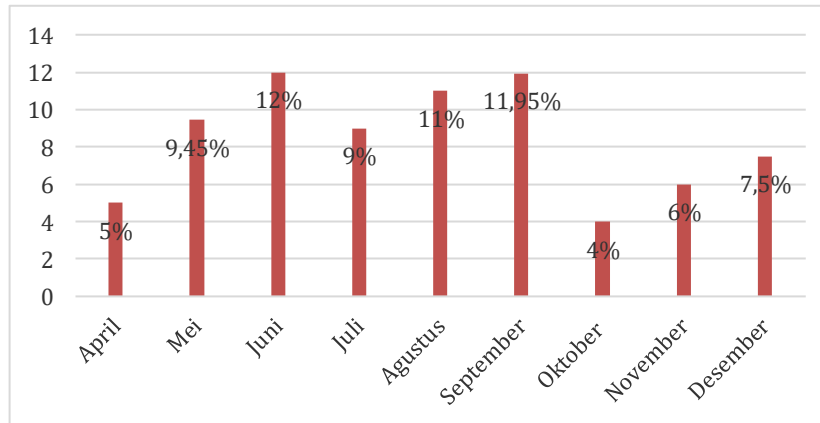
Dalam perencanaan sumber daya manusia yang matang maka akan meningkatkan keterampilan kerja dan disiplin kerja yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun industri yang semakin meningkat menurut Kementrian Perindustrian adalah salah satunya di industri plastik. Industri plastik di Indonesia berperan penting dalam rantai pasok bagi sektor strategis lainnya seperti di industri kosmetik, farmasi, makanan, minuman, serta elektronik. Salah satu perusahaan industri plastik di Indonesia terdapat di Kota Tasikmalaya yaitu PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. PT. Lungnajaya ini menghasilkan produk kantong kresek dan plastik yang berbagai macam ukuran. Adapun data produktivitas kerja yang ada di PT. Lungnajaya Sejahtera Prima adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Data Produktivitas Karyawan Bagian Produksi di PT. LSP Tahun 2023

Bulan	Jumlah karyawan	Target Produksi	Hasil Produksi Per Pak	Nilai Produktivitas
April	578 orang	4.000	4.425	7,65
Mei	578 orang	3.800	4.000	6,92
Juni	574 orang	3.800	3.600	6,27
Juli	574 orang	4.000	4.300	7,49
Agustus	572 orang	3.800	3.780	6,60
September	597 orang	3.800	3.650	6,11
Oktober	597 orang	3.800	3.800	6,36
November	597 orang	4.000	3.960	6,63
Desember	597 orang	3.800	3.850	6,44
Jumlah			35.365	

Sumber : PT. Lungnajaya Sejahtera Prima (2023)

Adapun nilai produktivitas diatas itu didapatkan dengan cara membagi hasil produksi per pak dibagi jumlah karyawan. Berdasarkan hasil hitungan tersebut dilihat terdapat *fluktuasi* nilai produktivitas dan nilai produktivitas terendah terjadi pada bulan September dengan nilai 6,11 kemudian pada bulan Juni dengan nilai 6,27 dan tertinggi pada bulan April dengan nilai 7,65. Berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT. Lungnajaya Sejahtera Prima diduga bahwa tingkat produktivitas karyawan bagian produksi setiap bulannya mengalami naik turun. Dari keseluruhan laporan yang ada dapat dilihat terdapat penurunan tingkat produksi terbesar terjadi pada bulan Juni 2023 sebesar 3.600/pak dan kenaikan tingkat produktivitas terbesar terjadi pada bulan April sebesar 4.425/pak. Berdasarkan hasil wawancara di PT. Lungnajaya Sejahtera Prima diduga beberapa faktor penyebab terjadinya fluktuasi atau penurunan produktivitas kerja karena kurangnya keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan dan disiplin kerja karena ada beberapa karyawan yang belum menaati peraturan perusahaan seperti datang terlambat, kurang disiplin saat melakukan pekerjaan. Adapun keterampilan kerja ditunjukkan dengan data produk cacat. Tingkat kecacatan yang sering terjadi di PT. Lungnajaya Sejahtera Prima disebabkan karena kelalaian manusia (*human error*) yang menyebabkan cacat produk sampai kepada masalah mesin, peralatan, dan bahan baku dalam proses produksi. Data produk cacat pada bulan April sampai bulan September 2023 dapat dilihat pada Gambar sebagai berikut:



Sumber : PT. Lungnajaya Sejahtera Prima (2023)
Gambar 1 Data Produk Cacat PT. LSP Tahun 2023

Berdasarkan Gambar data dapat dilihat tingkat produk cacat pada PT. Lungnajaya Sejahtera Prima, dari keseluruhan laporan yang ada dapat dilihat terdapat tingkat terendah produk cacat pada bulan Oktober sebesar 4% sedangkan tingkat produk cacat terbesar pada bulan Juni sebesar 12% produk cacat. Berdasarkan hasil wawancara bahwa produk cacat yang terjadi di PT. Lungnajaya Sejahtera Prima antara lain karena kelalaian manusia, sampai kepada masalah mesin, peralatan, dan bahan baku dalam proses produksi. Produk yang mengalami cacat dalam produksi dapat meningkatkan biaya yang seharusnya tidak perlu karena barang yang cacat akan kembali diproses dan memerlukan waktu proses tambahan, karena dengan adanya cacat produk perusahaan mengeluarkan tambahan biaya untuk diproses ulang, waktu kerja tidak efisien dan efektif. Selain keterampilan kerja ada faktor lain yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Adapun data disiplin kerja PT. Lungnajaya Sejahtera Prima yaitu data kehadiran karyawan bagian produksi, sebagai berikut:

Tabel 2 Data kehadiran karyawan Bagian Produksi di PT. LSP Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karayawan			Jumlah
		Izin	Sakit	Alfa	
April	578 orang		4	5	9
Mei	578 orang	2	3	9	14
Juni	574 orang			4	4
Juli	574 orang		2	4	6
Agustus	572 orang		5	6	11
September	597 orang	3	4	8	15
Oktober	597 orang	2		3	5
November	597 orang		2	1	3
Desember	597 orang	1	3		4

Sumber : PT. Lungnajaya Sejahtera Prima (2023)

Disiplin kerja pada PT. Lungnajaya Sejahtera Prima masih banyak karyawan yang belum memenuhi aturan yang telah ditetapkan seperti ketepatan kehadiran yang masih belum terlaksana dengan baik, masih ada karyawan yang terlambat datang, jika karyawan terlambat datang karyawan tersebut tidak dapat masuk kerja. Tanpa disiplin kerja yang tepat, sulit untuk suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sejauh ini PT. Lungnajaya Sejahtera Prima belum melakukan evaluasi apakah keterampilan dan disiplin kerja yang ditetapkan pada setiap karyawannya telah dilaksanakan dengan baik dan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki keterampilan yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat bagi perusahaan baik individu itu sendiri. Menurut Hasibuan (2020) menyatakan bahwa "Keterampilan kerja seseorang adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan padanya atau Keterampilan seseorang dapat dilihat saat mengambil kesempatan, kecermatan memakai alat-alat dalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan". Menurut Nurhasanah (2019) menyatakan bahwa "Keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh

dalam praktek yang bisa di kuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan batuan orang lain”. Menurut Robbins & Judge (2018: 71) menyatakan bahwa “Keterampilan sebagai kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu”. Dapat disimpulkan keterampilan kerja merupakan suatu keahlian atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Bagi karyawan, meningkatnya prestasi karena adanya keterampilan kerja membuat karyawan tersebut memperoleh balas jasa yang setimpal dengan pencapaian prestasinya. Bagi perusahaan, meningkatnya prestasi karyawan karena memiliki keterampilan kerja akan turut berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Bagi masyarakat, dapat menikmati produk yang telah mengalami peningkatan kualitas karena keterampilan kerja yang dimiliki karyawan perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya, setiap organisasi atau perusahaan menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Menurut Sutrisno (2019: 86) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

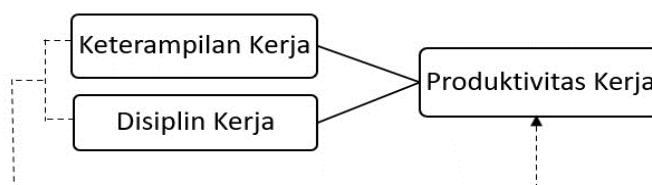
Menurut Agustini (2019:89) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”. Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang harus diikuti oleh para pekerja dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Menurut Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa “Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan”. Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa “Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan”.

Menurut Mawarni (2019) menyatakan bahwa “Produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasilnya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah untuk mengukur kinerja seseorang di dalam perusahaan sehingga nantinya akan didapat suatu perbandingan dari hasil yang telah dicapai. Dengan adanya produktivitas kerja yang baik seseorang dapat mengontrol pemasukan dan pengeluaran dalam perusahaan. Dalam Penelitian ini terdapat kerangka peikiran yang digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

Pengaruh parsial : —————→
 Pengaruh simultan : - - - - ->

Gambar 2 Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Metode

Menurut Sugiyono (2021:2) “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan memecahkan permasalahan yang diteliti sesuai dengan cara prosedur penelitian. Adapun penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausalitas. Menurut Sugiyono (2017), pendekatan kuantitatif kausal merupakan pendekatan dalam penelitian yang mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lain yang memiliki sebab akibat. Penelitian ini menguji hipotesis yang ditetapkan dan untuk mencari pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian, dapat disimpulkan Metode penelitian kuantitatif kausalitas yang digunakan untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Lungnajaya Sejahtera Prima adalah menggunakan metode penelitian survei dengan cara pengamatan secara langsung pada objek menggunakan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja (X1)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	R. Tabel	Keterangan
1	0,537	>	0,212	Valid
2	0,502	>	0,212	Valid
3	0,467	>	0,212	Valid
4	0,417	>	0,212	Valid
5	0,485	>	0,212	Valid
6	0,648	>	0,212	Valid
7	0,620	>	0,212	Valid
8	0,518	>	0,212	Valid

Berdasarkan uji validitas mengenai keterampilan kerja (X1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS 26, diperoleh bahwa hasil r hitung > r Tabel. Hasil r hitung > 0,212 sehingga uji validitas Keterampilan Kerja terpenuhi (Valid).

Tabel 4 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	R. Tabel	Keterangan
1	0,407	>	0,212	Valid
2	0,657	>	0,212	Valid
3	0,501	>	0,212	Valid
4	0,557	>	0,212	Valid
5	0,488	>	0,212	Valid
6	0,372	>	0,212	Valid
7	0,379	>	0,212	Valid
8	0,632	>	0,212	Valid
9	0,649	>	0,212	Valid
10	0,599	>	0,212	Valid
11	0,375	>	0,212	Valid
12	0,428	>	0,212	Valid

Berdasarkan uji validitas mengenai disiplin kerja (X2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS 26, diperoleh hasil r hitung > r Tabel. Hasil r hitung > 0,212. Sehingga uji validitas Disiplin Kerja terpenuhi (valid).

Tabel 5 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	R. Tabel	Keterangan
1	0,619	>	0,212	Valid
2	0,635	>	0,212	Valid
3	0,456	>	0,212	Valid
4	0,561	>	0,212	Valid
5	0,621	>	0,212	Valid
6	0,486	>	0,212	Valid
7	0,528	>	0,212	Valid
8	0,416	>	0,212	Valid
9	0,357	>	0,212	Valid
10	0,577	>	0,212	Valid
11	0,371	>	0,212	Valid
12	0,465	>	0,212	Valid
13	0,421	>	0,212	Valid

Berdasarkan uji validitas mengenai produktivitas kerja (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26, diperoleh bahwa hasil r hitung > r Tabel. Hasil r hitung > 0,212. Sehingga uji validitas Produktivitas Kerja terpenuhi (valid).

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kreteria	Keterangan
Keterampilan Kerja	0,629	0,60	Reliabel
Displin Kerja	0,737	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,755	0,60	Reliabel

Hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* untuk X1 sebesar 0,629 > 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian. Hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* untuk X2 sebesar 0,737 > 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian. Hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* untuk Y sebesar 0,755 > 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68826484
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.063
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Adapun berdasarkan output SPSS 26 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada uji normalitas 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga normalitas terpenuhi.



Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Keterampilan Kerja	Disiplin Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Keterampilan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.309**	.084
		Sig. (2-tailed)	.	.004	.442
		N	86	86	86
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.309**	1.000	.007
		Sig. (2-tailed)	.004	.	.950
		N	86	86	86
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.084	.007	1.000
		Sig. (2-tailed)	.442	.950	.
		N	86	86	86

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

Hasil pengujian SPSS versi 26 dengan metode korelasi rank *spearman's rho* menunjukkan hasil signifikan keterampilan kerja 0,442 dan disiplin kerja 0,950 dimana hasil signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	24.108	5.317		4.534	.000						
Keterampilan Kerja	.188	.139	.136	1.350	.181	.304	.147	.127	.863	1.159	
Disiplin Kerja	.456	.101	.453	4.489	.000	.504	.442	.421	.863	1.159	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Adapun hasil pengujian SPSS versi 26 pada uji multikolinearitas mendapatkan hasil pada kolom *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel Keterampilan Kerja ($0.863 > 0,10$) dan Disiplin Kerja ($0,863 > 0,10$). Kemudian pada kolom VIF Keterampilan Kerja ($1,159 < 10$) dan Disiplin Kerja ($1,159 < 10$). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini terpenuhi dengan baik sehingga salah satu syarat dilakukannya analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.519 ^a	.270	.252	3.732	.270	15.335	2	83	.000	1.648

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Adapun untuk mengetahui Uji Autokorelasi dilihat dari nilai *Durbin-Watson* (DW) output SPSS yang sudah diuji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W 1,648 berada di antara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja
Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.108	5.317			4.534	.000					
Keterampilan Kerja	.188	.139	.136	1.350	.181	.304	.147	.127	.863	1.159	
Disiplin Kerja	.456	.101	.453	4.489	.000	.504	.442	.421	.863	1.159	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 24,108 + 0,188X_1 + 0,456X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Hasil konstanta (a) dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif sebesar 24,108. Artinya apabila Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja sebesar 24,108.
2. Koefisien regresi persamaan Keterampilan Kerja (X1) sebesar 0,188 artinya setiap kenaikan 1 satuan Keterampilan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,188 satuan. Sebaliknya setiap meningkatkan 1 satuan Keterampilan Kerja akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,188 satuan. Sementara Disiplin Kerja tidak mengalami perubahan.
3. Koefisien regresi persamaan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,456 artinya setiap kenaikan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,456 satuan. Sebaliknya setiap meningkatkan 1 satuan Disiplin Kerja akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,456 satuan. Sementara Keterampilan Kerja tidak mengalami perubahan.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.519 ^a	.270	.252	3.732	.270	15.335	2	83	.000	1.648

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Adapun hasil perhitungan SPSS pada uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi ada pada tabel *model summary* maka diperoleh nilai R (korelasi) sebesar 0,519. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi dengan nilai 0,519 menunjukkan kategori sedang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan kerja dan disiplin kerja memiliki korelasi yang sedang terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,270 atau 27% artinya besar pengaruhnya keterampilan kerja dan disiplin kerja secara simultan sebesar 27% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya 73% merupakan faktor seperti, kualitas produk, kedisiplinan, keselamatan kesehatan kerja dan sebagainya.

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.255	2	213.627	15.335	.000 ^b
	Residual	1156.280	83	13.931		
	Total	1583.535	85			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja

Adapun untuk merealisasikan tingkat signifikan yaitu menggunakan uji F pada tabel ANOVA Berdasarkan tabel uji F dapat dilihat pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh hasil Uji F dengan Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak)



sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu upaya peningkatan produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat tergantung pada seberapa baik keterampilan kerja yang dimiliki karyawan dan seberapa disiplin kerja karyawan. Keterampilan kerja dan disiplin kerja yang baik akan mengakibatkan kenaikan yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja
Tabel 14 Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.108	5.317		4.534	.000					
Keterampilan Kerja	.188	.139	.136	1.350	.181	.304	.147	.127	.863	1.159
Disiplin Kerja	.456	.101	.453	4.489	.000	.504	.442	.421	.863	1.159

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh keterampilan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja dilihat hasil perhitungan keterampilan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,181 > 0,05$, dengan demikian H_{01} diterima (H_{a1} ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja dilihat dari signifikan $0,05$. Hasil perhitungan disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{02} ditolak (H_{a2} diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima berada di klasifikasi baik. Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima berada pada klasifikasi baik. Selanjutnya Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima berada pada klasifikasi baik, yang dapat disimpulkan secara umum Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima memiliki Produktivitas Kerja yang baik karena dapat dilihat pada Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Produktivitas Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima tersebut meningkat.
2. Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. Hal ini berarti semakin baik Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima maka akan mempengaruhi secara bersama-sama pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima.
3. Keterampilan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. Dari analisis tersebut dapat diartikan jika Keterampilan Kerja bukanlah determinan yang memicu peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. Hal ini dapat dilihat dari aturan Perusahaan sudah terlaksana dengan baik, karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan, karyawan memiliki tanggung jawab dan mampu menguasai serta menyelesaikan tugas dari pimpinan sesuai peraturan yang ditetapkan.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang biasa diberikan diantaranya:

1. Adapun skor terendah dari keterampilan kerja pada indikator keterampilan interpersonal dengan pernyataan. "Saya mampu berkomunikasi yang baik dengan atasan". Sehingga disarankan karyawan

- PT. Lungnajaya Sejahtera Prima dapat berkomunikasi dengan baik kepada atasan agar tercapainya visi misi Perusahaan dan atasan pun lebih memperhatikan kepada karyawan.
2. Adapun skor terendah dari Disiplin Kerja pada indikator tingkat kehadiran dengan pernyataan. "Saya tidak pernah absen dari pekerjaan". Sehingga disarankan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan cara memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar dapat meningkatkan kehadirannya lebih baik lagi.
 3. Adapun skor terendah Produktivitas Kerja pada indikator mutu dengan pernyataan. "Dalam pekerjaan saya jarang melakukan kesalahan". Sehingga karyawan yang melakukan kesalahan disarankan lebih berhati-hati dan teliti dalam melakukan pekerjaan.
 4. Adapun untuk karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima perlu memaksimalkan keterampilan kerja dan disiplin kerja yang baik antar karyawan. Keterampilan kerja dan disiplin kerja adalah dua hal penting dalam produktivitas kerja. Semakin baik keterampilan kerja dan disiplin kerja, maka produktivitas kerja juga akan semakin baik.
 5. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang terkait dengan keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifvia Wahyuning Prabandari. (2023) Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia Kecamatan Pulo Gadung Cabang Jakarta Timur). Skripsi. Hal. 8-25.
- Amalia Anggraini, Intan. (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung TBK Divisi SHRIMP. Skripsi. Hal. 11-23.
- Bhekty Kurnia Ningrum. (2022). Hubungan Antara Ketidakpuasan Tubuh Dengan Perilaku Diet Tidak Sehat Pada Mahasiswi. Skripsi.
- Dinanda. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bangun Mulia Lestari. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 1 No. 3 Hal. 155-168.
- Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari & Rona Tanjung. (2020) Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Dimensi. Vol. 9 No. 3 Hal. 480-493.
- Dr. Muhammad Busro. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Edison. (2020). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Venturindo Jaya Batam. Skripsi. Hal. 1-53.
- Ema Sumantika. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). Jurnal Pendidikan Sosiologi. Vol. 4 No. 1 Hal. 10-26.
- Fandi Jailani. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 19 No. 3 Hal. 562-566.
- Febrina Soraya Tanjung (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Daya Buana. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan. Vol.5 No.2 Hal. 60-66.
- Febri Yani. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Sukses Makmur Abadi. Skripsi.
- Gede Sebayu & Hasmawaty AR. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hagy Express. Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol. 8 No. 2 Hal. 897-913.
- Hartini Hayatudin. (2021). Pengaruh Perilaku Investor Terhadap Pengambilan Keputusan Investasi Sekuritas Di Bursa Efek Indonesia (BEI).
- Isni Ramadina. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nusa Surya Ciptadana Kota Sukabumi. Jurnal Mahasiswa Manajemen. Vol. 1 No. 2 Hal. 185-204.
- Kementrian Perindustrian Republik Indonesia. (2017). Industri Kemasan Plastik Jadi Rantai Pasok Penting Sektor Lain. Kemenperin.go.id.



- Khairunisa Nur Baiti. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*. Vol. 04, No. 01 Hal. 69-87.
- Maya Natalia Putri Wibowo. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Kembang Sewu Bekasi. Hal. 10-25.
- Muhamad Fauzi. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Perilaku Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. Skripsi. Hal. 18-63.
- Muhamad Reza Arfansyah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah di Jakarta Selatan). Skripsi. Hal. 4-19.
- Muhammad Saleh. (2022). Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Nikomas Gemilang Serang Banten. *Jurnal Bina Bangsa*. Vol. 15 No. 2 Hal. 413-420.
- Muttia anggraeni. (2022). *Pengaruh Profitabilitas, Leverage dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan dengan Good Corporate Governance sebagai Pemoderasi pada Perusahaan Sektor Barang Konsumen Primer yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020*. Hal. 47-61.
- Nada Nadhiroh Nur Amari. (2021) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Berdikari Madigondo Magetan. Skripsi. Hal. 11-43.
- Natalia. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Borneo Di Pontianak. *Jurnal Universitas widya Dharma Pontianak*. Vol 6. No. 11 Hal. 2429-2441.
- Noven Efendi, Edduar Hendri & Muhammad Kurniawan (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*. Vol. 2 No. 1 hal. 76-93.
- 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. 83-93.
- Nursefina Mulyani. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Al-Markaz Collection. Skripsi. Hal. 32-50.
- Putri Robbi'atul Adawiyah. (2017). Pengaruh Kesetaraan Gender, Keterampilan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Divisi Airport Security PT. Angkasa Pura I Juanda di Surabaya. Diploma thesis.
- Ranji Abdulah. (2022) Pengaruh Pengetahuan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Elhasna Hijab Di Kabupaten Bandung. Skripsi. Hal. 16-50.
- Ria Wahyuning Astuti. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember*. Vol. 10 No. 1 Hal. 24-29.
- Ridwan Hakiki. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mekarsari Cake & Bakery Sukaresik Kabupaten Tasikmalaya. *Journal of Innovation Research and Knowledge*. Vol. 3 No. 1 Hal. 4885-4895.
- Riska Rahmawati. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Direct Selling Team PT Duta Media Indonesia. Skripsi. Hal. 9-10.
- Santi Riana Dewi. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dewantara*. Vol. 6 No. 1 Hal. 357-365.
- Sri W.L.H.S., Sudarsih, Dela Audiva. (2022). Pengaruh Keterampilan Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 10 No. Hal. 17-24.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yalas Laila Milenia. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Wawan Subagiyo. *Undergraduate thesis*.

e-ISSN :

Wiwin Wiranti. (2016). Pengaruh Keterampilan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*. Vol. 4 No. 1 Hal. 96-10