
Pengaruh *Job Skills* (Keterampilan Kerja) Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Verifikasi Sertifikasi pada pt. Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Area Kendari

*Afrinda Sri Rahayu Buhar*¹, *Aminuddin*² dan *Sitti Hairani Idrus*³
¹*Mahasiswa dan* ^{2,3}*Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*
Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara, Indonesia
[*\(afrindasrirahayubisnisA@gmail.com\)*](mailto:afrindasrirahayubisnisA@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to determine the job skills in PT.PPILN Kendari Area, to determine employee productivity at the PT.PPILN Kendari Area, and to determine whether or not there is an effect of productivity between employees at PT.PPILN Kendari Area. The sample in this study is the entire employee population of the Certification Verification section of PT. PPILN Kendari Area, amounting to 15 people. Data collection uses questionnaires, observation and documentation. In analyzing the data using product moment statistics. To test this hypothesis using the *r* test, *R*², and *F* test. The results of regression analysis $\alpha = (-66,349)$ with a significance of 0.050, meaning that statistically the value of the constant (α) can be included in the regression model. In addition, the *R*² results are 0,668, meaning that the contribution of skills (*X*) to productivity (*Y*) is 66.8%, and the results of the *F* test show $F_{count} > F_{table}$ ($26.182 > 4.60$). Thus H_0 is rejected, meaning that there is a significant influence between job skills on employee productivity in the Certification Verification section at PT. PPILN Kendari Area.

Keywords: *Employee Productivity; Job Skills*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *job skills* (keterampilan kerja) di PT.PPILN Area Kendari, untuk menentukan produktivitas karyawan di PT.PPILN Area Kendari, serta untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh produktivitas antar karyawan di PT.PPILN Area Kendari. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan bagian Verifikasi Sertifikasi PT. PPILN Area Kendari, sebesar 15 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner, observasi dan dokumentasi. Dalam menganalisis data menggunakan statistik product moment. Untuk menguji hipotesis ini menggunakan uji *r*, *R*², dan uji *F*. Hasil analisis regresi $\alpha = (-66,349)$ dengan signifikansi sebesar 0,050, artinya secara statistik nilai konstanta (α) tersebut dapat dimasukkan dalam model regresi. Selain itu, diperoleh hasil *R*² sebesar 0,668, artinya sumbangan keterampilan (*X*) terhadap produktivitas (*Y*) sebesar 66,8%, dan hasil uji *F* yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,182 > 4,60$). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan antara *job skills* (keterampilan kerja) terhadap produktivitas karyawan bagian Verifikasi Sertifikasi pada PT. PPILN Area Kendari.

Kata Kunci : *Keterampilan Kerja; Produktivitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek, yang bersifat spesifik. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dari keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. “Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang salah satunya adalah *job skills* (keterampilan kerja)” (Panji Anoraga dan Janti Soegiastuti, 2000:192).

Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik juga sangat penting dimiliki oleh sebuah Lembaga Inspeksi Teknik. PT PPILN (Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional) merupakan salah satu Lembaga Inspeksi Teknik Tegangan Rendah (LIT-TR) yang bertanggung jawab dalam menjamin keamanan instalasi listrik di Sulawesi Tenggara. Dan untuk Wilayah Sulawesi Tenggara jumlah pelanggan SLO meningkat setiap tahunnya, namun yang menjadi masalah adalah tingginya jumlah permintaan SLO belum sebanding dengan jumlah sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT PPILN.

Pada PT PPILN tidak ada perbedaan antara karyawan sertifikasi dengan karyawan lapangan, dua bidang pekerjaan ini dilakukan oleh orang yang sama. Sehingga hal tersebut kemudian membuat beberapa karyawan bagian Verifikasi Sertifikasi merasa kesulitan dalam bekerja sebab dengan banyaknya jumlah SLO yang harus diterbitkan setiap bulannya mereka harus merangkap pekerjaan dengan melakukan pengujian dilapangan sekaligus.

Karena tidak adanya pembagian tugas yang jelas antara karyawan sertifikasi dan karyawan lapangan itulah, maka proses Verifikasi Sertifikasi SLO yang dilakukan dikantor PPILN terkadang mengalami keterlambatan yang kemudian membuat karyawan harus bekerja secara ekstra. Semua ini tentunya membutuhkan tingkat keterampilan karyawan yang tinggi mengingat beban kerja yang dilakukan juga terbilang kompleks, sehingga karyawan yang bekerja pada bidang Verifikasi Sertifikasi ini pun harus individu yang benar-benar memahami prosedur sertifikasi dan keteknikan.

tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Skills* (Keterampilan Kerja) terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Verifikasi Sertifikasi Pada PT. Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Area Kendari.

Tinjauan Literatur

A. *Job Skill* (Keterampilan Kerja)

1. Pengertian *Skill*

Skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa *skill* adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.

Menurut Dunnett's (dikutip oleh Lian Arcynthia, 2013), *skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercemin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

2. Keterampilan Manajerial (*Managerial Skills*)

Robert L. Katz yang dikutip oleh Ulber Silalahi (2002: 56), mengemukakan bahwa setiap manajer membutuhkan minimal tiga keterampilan dasar ,yaitu :

a. Keterampilan Teknik (*Technical Skills*)

Dalam kaitannya dengan keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh pemimpin. Yuki (1994: 214) menyatakan bahwa keterampilan teknis (*technical skills*) adalah pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melakukan sebuah kegiatan khusus, dan kemampuan untuk menggunakan alat-alat yang relevan bagi kegiatan tersebut.

- b. **Keterampilan Sosial/Keterampilan kemanusiaan (*Social Skills/Humanity skills*)**
Keterampilan sosial yang dimiliki oleh seseorang dapat diamati melalui perilaku sosialnya. Menurut Hoffman (2002: 100), orang yang memiliki keterampilan sosial dapat memberi kesan yang lebih baik, dan memperbaiki penampilan pribadi dirinya, dapat menciptakan perasaan positif dalam diri dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki kemampuan seperti itu.
- c. **Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skills*)**
Keterampilan konseptual berkaitan dengan kemampuan menganalisis suatu permasalahan. Swiderski (2006: 32) menyatakan bahwa keterampilan konseptual adalah keterampilan analitik umum, daya berpendapat, dan proses berpikir logis. Lebih lanjut dijelaskan bahwa ada dua komponen dalam keterampilan konseptual, yaitu: penilaian (*judgement*) dan kreativitas (*creativity*).

3. indikator *Job Skills* (Keterampilan Kerja)

Indikator-indikator *Job Skills* (Keterampilan Kerja) oleh Dunnett's(dikutip oleh Lian Arcynthia, 2013) yaitu sebagai berikut; 1. Pelatihan dan 2. Pengalaman (*experience*)

B. Konsep Produktivitas

kerja produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (masukan) persatuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, dikarenakan sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda. (Hasibuan Malayu S.P 2003).

Unsur - Unsur Produktivitas Kerja

Menurut kadasman, (2001 : 5) ada 3 unsur produktivitas yang harus dipahami, yaitu:

- a. **Efisiensi**, merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Pengertian efisiensi berorientasi pada masukan atau ukuran penghematan pemakaian sumber-sumber produksi ataupun kegiatan organisasi, seperti penghematan dalam pemakaian bahan, tenaga listrik , uang, tenaga kerja, waktu, ruangan, air, dan sebagainya.
- b. **Efektivitas**, menunjukkan sejauh mana target dapat tercapai, baik secara kuantitas maupun waktu. Makin besar persentase target tercapai, makin tinggi tingkat efektivitasnya, konsep ini berorientasi pada keluaran.
- c. **Kualitas**, produktivitas merupakan ukuran kualitas, kualitas masukan dan kualitas proses akan menentukan kualitas keluaran. Keluaran yang berkualitas baik akan meningkatkan rasio output per input dalam nilai atau nilai tambah, berarti meningkatkan daya saing atau produktivitas.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya. Antara lain menurut Sedarmayanti (2009), mengemukakan empat faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, adalah:

- a. Sikap mental,

- b. Keterampilan dalam bekerja,
- c. Iklim kerja,
- d. Jaminan Sosial,

Usaha-Usaha Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Guna mencapai efisiensi, produktivitas karyawan sangat diperlukan. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain (Ravianto, 1986) :

- a. Peningkatan pendidikan
- b. Perbaikan penghasilan dan pengupahan
- c. Pemilihan teknologi sarana pelengkap untuk berproduksi
- d. Peningkatan kemampuan pimpinan

Sumber-Sumber Produktivitas

Sumber-sumber produktivitas menurut H.Hadari Nawawi dan H.M. Martini Hadari (1990: 103) adalah sebagai berikut:

- a. Penggunaan pikiran
- b. Penggunaan tenaga jasmani
- c. Penggunaan waktu
- d. Penggunaan ruangan
- e. Penggunaan material atau bahan

Kriteria Rasio Produktivitas

Untuk mendapatkan rasio produktivitas yang baik, maka harus memenuhi kriteria sebagai berikut (Ravianto, 1986: 145-146):

- a. Validitas
- b. Kelengkapan
- c. Dapat dibandingkan
- d. *Inclusiveness*
- e. *Timeliness*
- f. Keefektifan ongkos

Indikator Produktivitas Karyawan

Indikator-indikator produktivitas karyawan oleh Mathias Aroef (dikutip oleh Friyatningsih, 2003) yaitu sebagai berikut:

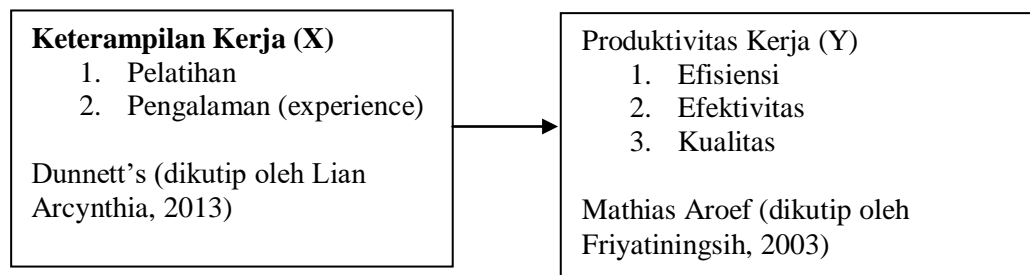
1. Efisiensi
2. Efektivitas
3. Kualitas

C. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Human capital (peran karyawan) yang strategik akan memfokuskan pada produktivitas perilaku karyawan dalam organisasi. Perilaku strategik adalah perilaku produktif yang secara langsung mengimplementasikan strategi organisasi, keterampilan atau sikap karyawan terhadap pelaksanaan tugas, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan *skills* (keterampilan) juga harus diusahakan terhadap kinerja karyawan.

Skills (keterampilan) seorang karyawan saat bekerja sangat berpengaruh pada pengembangan suatu perusahaan ataupun lembaga, karena seorang karyawan yang mempunyai potensi *skills* (keterampilan) akan menghasilkan nilai-nilai positif bagi perusahaan serta kinerjanya yang baik akan meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan yang baik saat berkerja, (Sedarmayanti 2001: 71).

D. Kerangka Pikir Penelitian



Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Area Kendari. Yang beralamat di Jl. Bahagia No.31 Kel. Bonggoeya, Kec. Wua-wua, Kota Kendari.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanasi dengan metode pendekatan survey. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel yaitu *job skills* (keterampilan kerja) dan produktivitas karyawan melalui pengujian hipotesis. Sedangkan metode pendekatan survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi 1989: 3).

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini kuesioner, observasi dan dokumentasi.

D. Tehnik Analisis Data

Untuk mengolah data hasil penelitian kuantitatif tersebut, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut:

- a. Analisis deskripsi,
- b. Analisis Regresi Linier Sederhana,

E. Teknik Pengolahan Data dan Skala Pengukuran Variabel

1. Pengolahan data

- a. Editing,
- b. Tabulasi,
- c. Melakukan input dan
- d. Interpretasi.

2. Skala Pengukuran Variabel.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuisisioner dan merupakan skala yang sering digunakan dalam riset berupa survey.

F. Rancangan Pengujian Hipotesis

1. Uji Secara Simultan (Uji-F/ Uji Linearitas)
2. Koefisien Determinasi (*R square*)

H. Tabel Operasional Variabel

Untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan variabel di bawah ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
	<i>Job Skills</i> (Keterampilan kerja)	- Pelatihan kerja	1. Hasil pembelajaran 2. Dampak organisasional
		- Pengalaman	1. Lama waktu/masa kerja 2. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 3. Keterampilan sosial 4. Keterampilan teknik 5. Jenjang pendidikan 6. Kesesuaian jurusan dengan bidang pekerjaan
	Produktivitas karyawan	- Efisiensi	1. Waktu kerja 2. Beban kerja 3. Konsentrasi
		- Efektivitas	1. Cara kerja
		- Kualitas	1. Mutu hasil kerja

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT.Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN)

PPILN (Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional) didirikan pada tahun 2012 berdasarkan keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, sebagai Lembaga Inspeksi Teknik untuk instalasi pemanfaatan tenaga listrik tegangan rendah. Pada awalnya PPILN merupakan suatu perkumpulan pertama kali didirikan di Demak dengan status kantor tunggal dan kegiatan usaha pokoknya yakni inspeksi instalasi listrik konsumen tegangan rendah yang dipertanggung jawab oleh H. Edy Sayudi selaku pemilik sekaligus direktur utama dari PPILN.

Kemudian pada Maret 2016 Kementerian ESDM menetapkan PPILN menjadi Perseroan Terbatas, namanya pun berubah dari Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional menjadi PT. Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional. PT. PPILN yang berkantor pusat di Jalan Pemuda Demak, Jawa Tengah ini setidaknya telah memiliki 31 kantor wilayah ditingkat Provinsi, 122 kantor area dan 71 kantor sub area ditingkat Kabupaten/ Kota.

2. Visi dan Misi PT. PPILN

a. Visi PPILN

melayani masyarakat dan membantu pemerintah serta melindungi intelasi listrik yang aman, handal dan ramah lingkungan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Misi PPILN

1. Memberikan rasa aman dan melindungi konsumen yang memanfaatkan instalasi listrik tenaga rendah
2. menjamin kehandalan instalasi listrik konsumen tenaga rendah
3. mampu membuat dan menyediakan jasa yang memberikan kemudahan kepada pelanggan

4. mampu memberikan kecepatan dalam pelayanan penerbitan Sertifikat Laik Operasi (SLO).

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menyangkut umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

1. Umur Responden

Tabel 2 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Umur

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	19-25 tahun	2	13.33
2	26-30 tahun	12	80.00
3	> 30 tahun	1	6.67
Jumlah		15	100.00

Sumber : Data Primer (diolah 2019)

Berdasarkan data deskripsi karakteristik responden menurut umur, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat usia 26-30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian Verifikasi Sertifikasi PT. PPILN Area Kendari berada pada usia produktif sehingga masih memiliki peluang yang besar dalam meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki, usia produktif juga menjadi salah satu penunjang karyawan bagian Verifikasi Sertifikasi untuk meningkatkan produktifitas kerja mereka dalam menerbitkan Sertifikat Laik Operasi (SLO) .

2. Jenis Kelamin

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	86.67
2	Perempuan	2	13.33
Jumlah		15	100.00

Sumber : Data Primer (diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang atau 86.67%, perempuan sebanyak 2 orang atau 13.33% yakni dengan selisih perbedaan antara 73.33%. Hal ini memungkinkan bahwa jawaban responden dapat mengarah ke pernyataan yang diajukan sebagai instrumen penelitian.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	1	6.67
2	SMA	2	13.33
3	D3	3	20.00
4	S1	9	60.00
Jumlah		15	100.00

Sumber : Data Primer (diolah 2019)

Berdasarkan karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, nampak bahwa tingkat persentase yang terbesar adalah responden yang berpendidikan S1 yakni sebanyak 9 orang atau sebesar 60.00%.

Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan bagian Verifikasi Sertifikasi PT. PPILN Area Kendari adalah rata-rata berpendidikan strata 1 (S1) dan dimonasi oleh lulusan teknik, dimana pendidikan tersebut sudah mempunyai pengetahuan yang baik dalam bidang keteknikan sehingga akan lebih meningkatkan produktivitas karyawan dalam melakukan Verifikasi Sertifikasi kelaikan listrik.

4. Masa Kerja

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerjanya

No	Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	7	46.67
2	6 Tahun	5	33.33
3	7 Tahun	3	20.00
Jumlah		15	100.00

Sumber : Data Primer (diolah 2019)

C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Tabel 6 : Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-66,349	30,650		-2,165	0,050
	Keterampilan Kerja	1,544	0,302	0,817	5,117	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar -66,349 dengan signifikansi sebesar 0,050 yang berarti sama dengan nilai alpha (0,050 = 0,05), maka dapat diinterpretasikan bahwa secara statistik konstanta (a) tersebut dapat dimasukkan dalam model regresi.

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi sederhana menunjukkan seberapa besar variabel dependen (produktivitas karyawan) dipengaruhi oleh variabel independen (keterampilan kerja).

Tabel 7 : Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,817 ^a	0,668	0,643	9,285

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja

Berdasarkan data diatas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,668 atau (66,8 %). Hal ini menunjukkan bahwa 66,8 % produktivitas karyawan dipengaruhi oleh variabel keterampilan kerja. 33,2 % dipengaruhi oleh vaiabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2. Koefisien korelasi

Tabel 8 Hasil Uji korelasi

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	Keterampilan Kerja	0,817	0, 817	0, 817

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0, 817. Ini menunjukkan bahwa ada keeratan hubungan langsung antara variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 81,7 %. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan, maka digunakan tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 9. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 4.9 sebelumnya diatas telah ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,817. Nilai tersebut termasuk pada kategori sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan.

3. Uji F

Tabel 10 : Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2257,228	1	2257,228	26,182	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	1120,772	13	86,213		
	<i>Total</i>	3378,000	14			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja						

Dari hasil uji ANOVA dengan SPSS versi 25, berdasarkan tabel diatas didapat F_{hitung} adalah 26,182. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikansi (α) = 5% diketahui bahwa F_{tabel} dengan $df_1 = k-1 = 2-1 = 1$, $df_2 = n-k = 15-1 = 14$ (1 ; 14), maka F tabelnya sebesar 4,60.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 26,182$ sedangkan $f_{tabel} = 4,60$. Maka $F_{hitung} > f_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan *job skills* (keterampilan kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

E. Pembahasan

Hasil penelitian yang saya lakukan menunjukkan bahwa *job skills* (keterampilan kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian Verifikasi Sertifikasi pada PT. PPILN area Kendari.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Wiranti (2016). Wiwin Wiranti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan dimana apabila keterampilan ditingkatkan dengan 1%, akan terjadi kenaikan produktivitas kerja karyawan sebanyak 0,757%. Perbedaan penelitian oleh Wiwin Wiranti dengan penelitian yang saya lakukan adalah tempat penelitian yang dilakukan dengan produk yang dijual, apabila penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Wiranti adalah di Konveksi Istana Mode Madiun yang menjual pakaian sedangkan penelitian yang saya lakukan adalah di kantor inspeksi PT.PPILN Area Kendari yang menjual jasa dagang.

Model analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah persamaan garis regresi, uji determinasi, uji korelasi, dan uji fisher. Ada pengaruh antara keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Verifikasi Sertifikasi pada PT. PPILN Area Kendari. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil analisis regresi dengan nilai konstanta sebesar (-66,349) dengan signifikansi sebesar 0,050, artinya secara statistik nilai konstanta (α) tersebut dapat dimasukkan dalam model regresi.

Apabila dilihat dari determinasi atau sumbangan variabel X terhadap Y yang dilihat dari nilai R^2 . Diperoleh nilai R^2 Sebesar 0,668, artinya sumbangan keterampilan (X) terhadap produktivitas (Y) sebesar 66,8%, sedangkan sisanya yang 33,2% ditentukan oleh faktor lain.

Selanjutnya dapat dilihat dari hasil uji korelasi, berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,817. Ini menunjukkan bahwa ada keeratan hubungan langsung antara variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 81,7% yakni dengan tingkat kategori hubungan sangat kuat.

Kemudian dilihat dari hasil uji Fisher, menunjukkan bahwa variabel *job skills* (keterampilan kerja) berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 26,182$ sedangkan $f_{tabel} = 4,60$, maka $F_{hitung} > f_{tabel}$, ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa *job skills* (keterampilan kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang saya lakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ternyata *job skills* (keterampilan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian Verifikasi Sertifikasi pada PT. Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Area Kendari. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian data yang dilakukan terhadap objek, dimana hasil uji determinasi atau sumbangan variabel X terhadap Y diperoleh nilai R^2 Sebesar 0,668, artinya sumbangan *job skills* (keterampilan kerja) (X) terhadap produktivitas (Y) sebesar 66,8%, sedangkan sisanya yang 33,2% ditentukan oleh faktor lain. Kemudian dari hasil uji F menunjukkan bahwa *job skills* (keterampilan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan dimana perhitungan F_{hitung} sebesar 26,182 lebih besar dari pada F_{tabel} yakni sebesar 4,60.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah disebutkan diatas, maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. PPILN Area Kendari

Diharapkan PT. PPILN dapat lebih meningkatkan kualitas pelatihan terhadap karyawannya, khususnya karyawan bagian Verifikasi Sertifikasi sehingga keterampilan mereka dapat terus berkembang, serta dapat selalu menjamin bahwa pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan bagian Verifikasi Sertifikasi sudah dinyatakan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan dalam hal ini penerbitan sertifikat laik operasi (SLO).

2. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini diketahui bahwa uji R^2 pada variabel keterampilan kerja adalah sebesar 0,668 atau (66,8%) sedangkan 0,332 (33,2%) dipengaruhi oleh variabel lain. Maka peneliti selanjutnya setidaknya menambahkan atau meneliti lagi variabel lain yang ada untuk dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hamonangan., Z.Lubis., A.Rahman. 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. Hal. 33-34
- Akdon, Riduwan. 2006. Rumus dan Data Aplikasi Statistika. Cetakan I. Bandung: Alfabeta
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- David Stephen P. Robbins 2000. *Human Resources Management Concept and Practices*. Jakarta. Pt. Preenhalindo
- E.M. Sutanto., F.M. Patty. 2014. Persepsi Akan Gaji, Motivasi, dan Kinerja Karyawan PT Amita Bara Sejahtera. *Journal for Business and Banking*. Vol.4. No.1. Hlm. 1-14
- Gibson. 1998. *Organisasi dan Manajemen Terjemahan Ichayudin Zuhad*. Jakarta: Erlangga. Hlm.33
- Husein, Umar. 2002. Evaluasi Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- I.Tolo., J.L. Sepang., L.O.H Dotulong. 2016. Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado. *Jurnal Emba*. Vol.4. No.4. Hal.256-267
- L.K. Yunita., P.K.L. Victor., S. Greis. 2014. Pengaruh Knowledge Management, Skills dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisien*. Vol. 16. No.01. Hlm. 149-151
- M.Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo. Edisi 201. Hlm. 53-33
- M.L. Arisandra. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan. *Jurnal Ekonomi Universitas Kediri*. Vol.1 No.2. Hlm. 103-116
- Nawawi, Hadari Dkk. 1990. *Administrasi Personal Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Haji Masagung

- Rivai. 2004. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram*. Vol. 13. No.1 . Hlm.15
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Susi Hendriani, Soni A. Nulhaqim. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Mitra Binaan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai. *Jurnal Kependudukan Padjajaran*. Vol.10. Hlm.158
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta.
- Tommy Suprpto.2009. *Pengantar Teori dan Management Komunikasi*, Medpress. Ypgyakartaa. Cet. 8. Hlm.135
- Triton P.B., 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Oza
- W. Wiranti. 2016.Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun. *Jurnal Equilibrium*. Volume. 4. No.1. Hlm.98-99
- W.I.W. Sulaiman., M.N. Noor., A. Salman., M.H. Mahbob. 2017. Pengaruh Teknologi Komunikasi Terhadap Perubahan Keorganisasian Dijabatan Penyiaran Malaysia. *Journal Of Social Sciences and Humanities*. Vol.12. No.1. Hlm.110-128