

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun), Judul	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1.	Pakaya, Nani dan Monoarfa, (2014), Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Gorontalo)	X1=Tingkat Pendidikan Y= Produktivitas Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.	Dewi dan Aeni, (2012), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung	X1 =Disiplin Kerja Y =Produktivitas Kerja Pegawai	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai rutan.

3	Wiranti, Wiwin (2016), Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada konveksi Istana mode Madiun	X1= Keterampilan Y =Produktivitas Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh signifikan variabel keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan.
---	---	---	---

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 Produktivitas

A. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Ardana (2012:270), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Sejalan dengan pendapat Ardana, Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo W. (2007:281) menyatakan bahwa “produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.” Jadi, sesuai dengan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa.

B. Unsur Produktivitas kerja

Menurut Sinungan (2008) unsur produktivitas adalah :

- 1) Mesin dengan peralatannya,
- 2) Tenaga kerja,
- 3) Bahan mentah atau bahan setengah jadi untuk berproduksi dan

4) Uang sebagai modal kerja

C. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas.

Menurut Pandji Anoraga (2007:240) tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh:

- 1) motivasi
- 2) pendidikan
- 3) disiplin kerja
- 4) ketrampilan
- 5) etos kerja
- 6) tingkat penghasilan
- 7) lingkungan kerja dan
- 8) iklim kerja
- 9) teknologi
- 10) sarana produksi
- 11) jaminan sosial
- 12) manajemen
- 13) kesempatan berprestasi

Sejalan dengan Pandji Anoraga, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas menurut Pangkey (2010) menyatakan semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Diantara banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja peneliti memilih tiga faktor yaitu pendidikan, disiplin kerja dan keterampilan. Tingkat pendidikan yang telah ditempuh akan memudahkan tenaga kerja dalam memahami dan melaksanakan



pekerjaannya. Disiplin kerja juga merupakan sikap dari seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Begitu pula keterampilan yang dimiliki tenaga kerja akan memudahkannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

D. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2011-106) indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan melaksanakan tugas.
- 2) Selalu meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini.
- 4) Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Meningkatkan kualitas dan mutu.
- 6) Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Dapat disimpulkan bahwa pengukuran produktivitas dapat dijadikan acuan untuk melihat produktivitas tenaga kerja dalam menghasilkan, serta meningkatkan produk atau jasa yang berkualitas.

2.2.2 Tingkat Pendidikan

A. Definisi Pendidikan

Menurut (Tirtarahardja dan Sulo 2005) Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar

dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari (Soedarmayanti 2001).

Menurut (UU RI No. 20, 2003) Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga (Akhmad 2014).

B. Unsur-unsur Pendidikan

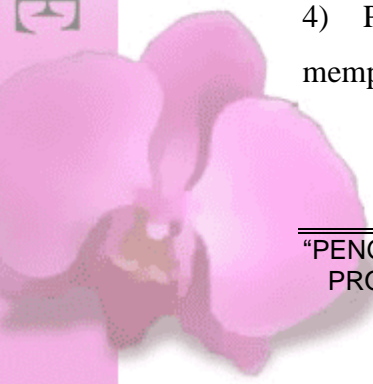
Menurut (Notoatmodjo, Soekidjo.2003 : 16) unsur-unsur pendidikan meliputi:

- 1) Input sasaran pendidikan, yaitu: individu, kelompok, masyarakat
- 2) Pendidik yaitu pelaku pendidikan
- 3) Proses yaitu upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain
- 4) Output yaitu melakukan apa yang diharapkan/perilaku.

C. Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Menurut Hasbullah (2001) faktor yang mempengaruhi pendidikan, sebagai berikut:

- 1) Ideologi, semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
- 2) Sosial ekonomi, semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
- 3) Sosial budaya, masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
- 4) Perkembangan IPTEK, perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.



5) Psikologi, Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

D. Tujuan Pendidikan

Menurut (Soekidjo Notoatmodjo.2003:68) tujuan pendidikan ialah:

- 1) Menanamkan pengetahuan/pengertian, pendapat dan konsep-konsep
- 2) Mengubah sikap dan persepsi
- 3) Menanamkan tingkah laku/kebiasaan yang baru.

E. Ruang Lingkup Pendidikan

Menurut Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 2 tahun 1989 pasal 10) mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas :

- 1) Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi.
- 2) Pendidikan luar sekolah terbagi atas :
 - a) Pendidikan non formal, mencakup lembaga pendidikan di luar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A.
 - b) Pendidikan informal, mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program program sekolah, misalnya ceramah di radio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam surat kabar atau majalah.

F. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No.20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:



- 1) Pendidikan dasar : Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan menengah : Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- 3) Pendidikan tinggi : Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

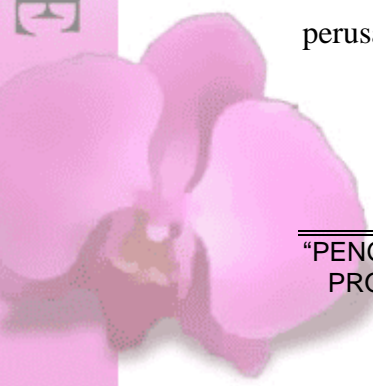
Pendidikan yang telah ditempuh, akan mengubah sikap dan cara seseorang dalam berpikir ke arah yang lebih baik. Pendidikan tidak hanya berfungsi memberikan pengetahuan tentang pelaksanaan tugas, tetapi dapat menjadi landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada di tempat kerja.

2.2.3 Disiplin Kerja

A. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja berupa sikap maupun tingkah laku yang menunjukkan ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2002:291) disiplin kerja yaitu “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Sejalan dengan definisi yang diungkapkan oleh Sastrohadiwiryono, menurut S.P Hasibuan (2009:194) “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.”



B. Tipe Disiplin Kerja

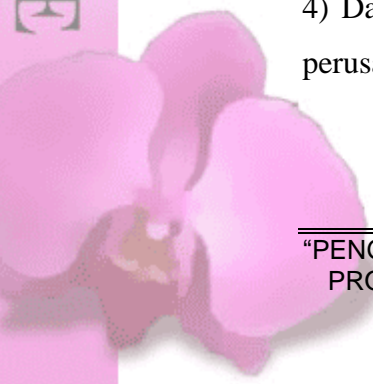
Pada setiap organisasi, disiplin yang diinginkan adalah disiplin yang timbul dari diri sendiri. Pada kenyataannya, disiplin kerja lebih banyak disebabkan oleh paksaan atau ancaman. Tipe disiplin yang dapat digunakan sebagai salah satu pedoman dalam pembinaan disiplin karyawan dalam organisasi antara lain:

- 1) Disiplin preventif, yaitu kegiatan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mendorong para karyawan agar menaati berbagai standar dan aturan perusahaan, sehingga dapat mencegah pengelewengan atau pelanggaran.
- 2) Disiplin korektif, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut (Susilo Martoyo 2000:156).

C. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja antara lain:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.



5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Siswanto sastrohadiwiryono 2003:292).

D. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku karyawan di dalam organisasi. Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, berikut faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.



4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indiscipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

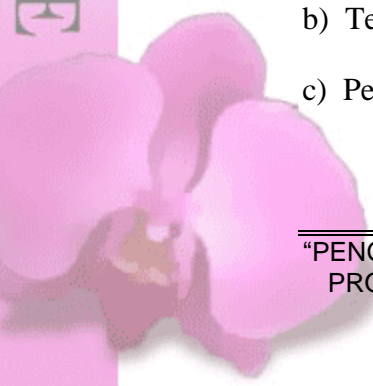
Terciptanya human *relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik. (Malayu Hasibuan, 2000: 192).



E. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Adapun sanksi disiplin kerja menurut (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003:294) dapat digolongkan sebagai berikut:

- 1) Sanksi disiplin berat terdiri atas:
 - a) Demontrasi jabatan yang setingkat lebih rendah jabatan/pekerjaan yang di berikan sebelumnya.
 - b) Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
 - c) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
 - d) Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.
- 2) Sanksi disiplin sedang terdiri atas:
 - a) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancangan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
 - b) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasa diberikan.
 - c) Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Sanksi disiplin ringan
 - a) Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
 - b) Teguran lisan.
 - c) Persyaratan tidak puas secara tertulis.



F. Indikator Disiplin kerja

Menurut (Siagian, 2010:194) indikator-indikator dari disiplin kerja, meliputi:

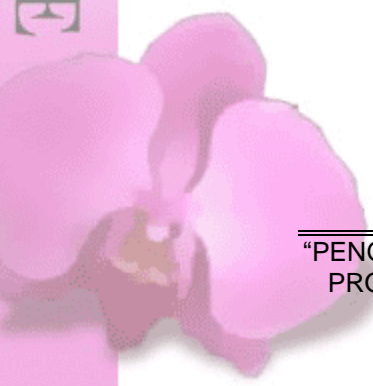
- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan dan
- 8) Hubungan kemanusiaan.

2.2.4 Keterampilan Kerja

A. Definisi Keterampilan Kerja

Keterampilan dalam bekerja, merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh tenaga kerja, karena akan menghasilkan produk yang berkualitas dan mempengaruhi tingkat produktivitas. Menurut (Ivancevich 2001:160) Keterampilan atau *skills* adalah setiap perilaku kerja yang telah dipelajari yang mampu menunjang seseorang dalam bekerja.

Sejalan dengan Ivancevich, Wahyudi (2002:33) mengatakan bahwa keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Keterampilan adalah kecakapan kemampuan, kecekatan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas.



B. Tipe-tipe Dasar Keterampilan

Menurut Robbin (2006:6) keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan maupun manajemen setidaknya ada tiga yang harus dimiliki, yaitu:

a) Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis meliputi kemampuan menerapkan pengetahuan atau keahlian khusus. Semua pekerjaan menuntut sejumlah keahlian khusus dan banyak orang mengembangkan keterampilan teknis pada pekerjaan mereka.

b) Keterampilan Personal

Keterampilan personal adalah kemampuan bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun dalam kelompok. Banyak orang secara teknis cakap tetapi secara interpersonal tidak berkemampuan, karena mereka mungkin bukan pendengar yang baik, tidak mampu memahami kebutuhan bersama, atau kesulitan dalam mengolah konflik yang dialami.

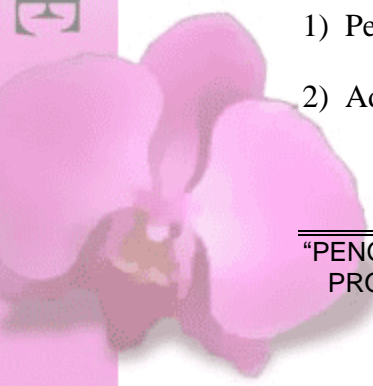
c) Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosa situasi rumit yang terjadi. Terkadang karyawan maupun manajer secara teknik dan personal kompeten namun masih gagal karena ketidakmampuan untuk secara rasional memproses dan menafsirkan informasi.

C. Tolok Ukur Keterampilan Kerja

Kecakapan dan pengalaman merupakan hal yang membentuk keterampilan seseorang. Semakin cakap dan berpengalaman, bisa menunjukkan bahwa dia memiliki keterampilan kerja yang tinggi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:71) Adapun indikator dari tingkat keterampilan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan formal dan informal
- 2) Adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise



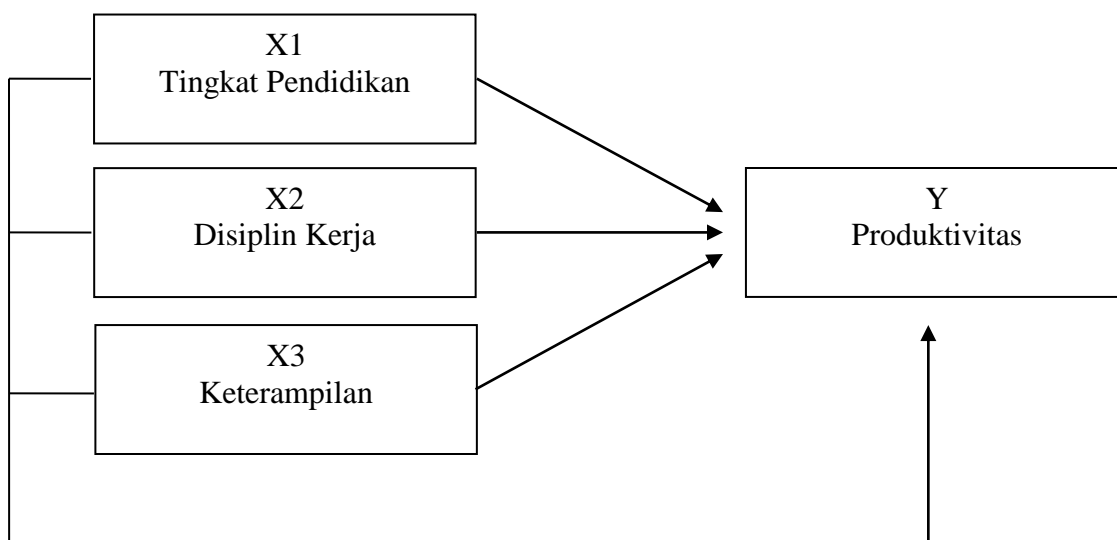
3) Keterampilan dalam teknik industri

Menurut Mulyadi (2006:66) menyatakan bahwa ukuran keberhasilan program dari sudut pandang keterampilan bisa dilihat dari dua indikator yakni:

- 1) Meningkatnya keterampilan yang dimiliki warga belajar dan
- 2) Keterampilan yang dikuasai dimanfaatkan untuk merintis usaha.

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut (Arikunto 2002:22) Hipotesis merupakan kebenaran yang ditentukan oleh peneliti, tetapi masih harus dibuktikan atau dites atau diuji kebenarannya.



Gambar 1
Model Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Tingkat pendidikan yang ditempuh oleh tenaga kerja akan mempengaruhinya dalam memahami suatu hal yang baru. Semakin tinggi tingkat pendidikannya, akan mempengaruhi cara berpikir dan juga berperilaku. Produktivitas akan tercapai, ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Karyawan yang mampu menghargai waktu dan menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis akan berdampak positif pada pencapaian produktivitas.

Selain tingkat pendidikan dan disiplin kerja, keterampilan karyawan juga merupakan faktor penting, yaitu untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilannya. Keterampilan seseorang juga berasal dari pengalaman yang dimiliki, semakin berpengalaman maka dimungkinkan karyawan tersebut semakin terampil sehingga mampu meminimalisir terjadinya kesalahan saat bekerja. Produktivitas akan meningkat ketika kesalahan mampu diminimalisir, menurut Pandji Anoraga (2007:240) tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh:

- 1) motivasi
- 2) pendidikan
- 3) disiplin kerja
- 4) ketrampilan
- 5) etos kerja
- 6) tingkat penghasilan
- 7) lingkungan kerja dan
- 8) iklim kerja
- 9) teknologi
- 10) sarana produksi



11) jaminan sosial

12) manajemen

13) kesempatan berprestasi

H1 : Tingkat pendidikan, disiplin kerja dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

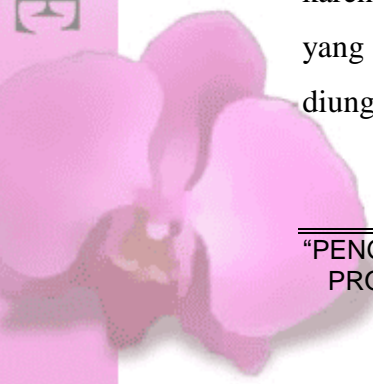
2.3.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Pada umumnya, seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, karena dengan demikian pendidikan ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tanpa bekal pendidikan, seseorang akan sulit dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam suatu sistem kerja.

Tingkat pendidikan yang dimiliki tenaga kerja akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah pekerjaan. Menurut Soekidjo (2003) juga menyatakan bahwa “Pendidikan di dalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.” Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh tenaga kerja, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja.

2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas akan tercapai ketika tenaga kerja memiliki sikap disiplin yang tinggi. Kedisiplinan saat bekerja, salah satunya dengan menghargai waktu. Produktivitas tidak mungkin tercapai secara optimal jika tingkat kehadiran karyawan rendah, karena karyawan yang tidak masuk kerja akan mempengaruhi output, sehingga output yang dihasilkan tidak seperti apa yang diharapkan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2009:194) “Disiplin harus ditegakkan dalam



suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.”

2.3.4. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Suatu perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan pada bidangnya. Keterampilan yang dimiliki tenaga kerja akan mendorong tercapainya produktivitas, karena keterampilan seseorang dapat diperoleh melalui praktek dan pengalaman. Keterampilan dapat berupa kecakapan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Produktivitas tenaga kerja tidak akan maksimal jika ia tidak sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya.

Seperti yang diungkapkan oleh (Panji Anoraga dan Janti Soegiastuti, 2000:192) “Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, salah satunya adalah keterampilan kerja”.

H2 : Tingkat pendidikan, disiplin kerja dan keterampilan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

