



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 11441-11454

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Keterampilan, Etos Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I

Hamiatun^{1✉}, Saimara A.M. Sebayang²

Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: hamiatun1202@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Riset ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel pada riset ini berjumlah 57 responden dengan *sampling* jenuh sebagai teknik pengambilan sampelnya. Dilakukan observasi, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi untuk mengumpulkan data. Analisis data yang dilakukan meliputi pengujian kualitas data, asumsi klasik, regresi linear berganda, hipotesis, dan koefisien determinasi melalui SPSS versi 29. Hasil riset menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I.

Kata Kunci: *Etos Kerja, Keterampilan, Prestasi Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

This research was carried out at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I to determine the simultaneous and partial effects of skills, work ethic, and work performance on employee productivity. The sample in this research amounted to 57 respondents, using saturated sampling as the sampling technique. Observation, questionnaire distribution, and documentation study were conducted to collect data. Data analysis includes data quality testing, classical assumptions, multiple linear regression, hypotheses, and the coefficient of determination through SPSS version 29. The results showed that simultaneously and partially, skills, work ethic, and work performance positively and significantly affect employee work productivity at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.

Keywords: *Skill, Work Ethic, Work Performance, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Elemen paling penting dan merupakan motor penggerak dalam pelaksanaan seluruh aktivitas perusahaan adalah sumber daya manusia. Dibutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dengan efektif dan efisien demi tercapainya serangkaian visi dan misi organisasi yang ada. Peran dan manfaat manajemen sumber daya manusia adalah membantu perusahaan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti, produktivitas secara umum adalah perbandingan berbalik antara keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) dengan hasil yang dicapai (*output*). Selanjutnya, Mali berpendapat bahwa produktivitas adalah tentang memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien untuk menghasilkan atau menambah hasil barang dan jasa semaksimal mungkin. Oleh sebab itu, produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara masukan dan keluaran dalam kurun waktu tertentu (Sedarmayanti, 2014:197).

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di sektor perkebunan, mulai dari pengelolaan, pengolahan, hingga pemasaran hasil komoditi perkebunan seperti kelapa sawit, kopi, teh, dan lainnya. Produktivitas perusahaan yang bergerak di bidang bisnis dapat dilihat pada tingkat keuntungan yang dicapainya. Dilansir dari *website* berita *online* Kontan.co.id, *Holding* Perkebunan Nusantara III membukukan laba bersih pada semester I tahun 2023 mencapai Rp. 0,1 triliun yang apabila dibandingkan dengan periode yang sama di tahun sebelumnya yang mencapai Rp. 3,86 triliun, maka telah terjadi penyusutan laba bersih sebesar 97,40%.

Sehingga, dapat dikatakan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I telah mengalami penurunan produktivitas.

Dalam hal menumbuhkan produktivitas kerja, perusahaan perlu mengenal faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari faktor yang berkaitan dengan karyawan hingga faktor yang berkaitan dengan lingkungan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah keterampilan. Tingkat produktivitas sangat ditentukan oleh keterampilan, baik secara teknis maupun manajerial. Oleh karena itu, perusahaan menuntut setiap karyawan agar terampil dalam penguasaan pengetahuan dan teknologi yang berhubungan dengan bidang kerjanya (Sedarmayanti, 2014:225).

Dunnete dalam Suprihatiningsih (2016) mengutarakan keterampilan sebagai satu kapasitas yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memanfaatkan hasil dari *training* dan pengalaman yang sudah didapat. Seorang karyawan akan terampil apabila memiliki pengalaman dan kecakapan yang cukup. Karyawan yang terampil akan mampu memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan lebih mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Sehingga tidak akan terjadi pemborosan dalam penggunaan sumber daya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas tepat pada waktunya. Dengan demikian, produktivitas akan meningkat dan keterampilan dapat dikatakan sebagai faktor penentunya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I, ditemukan fenomena yang berkaitan dengan keterampilan karyawan, yaitu terdapat karyawan yang kurang mahir dalam mengoperasikan alat/mesin kantor. Selain itu, terdapat karyawan yang kurang mampu memecahkan masalah pekerjaannya sendiri dan kurang mampu memberikan solusi-solusi untuk mengatasi masalah pekerjaan yang ada di kantor. Hal tersebut mengakibatkan pekerjaan tertunda dan menghambat waktu penyelesaiannya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah etos kerja. Produktivitas ditentukan oleh etos kerja, karena etos kerja merupakan sikap sejauh mana karyawan melaksanakan pekerjaannya dan terus berusaha untuk memperoleh hasil yang terbaik di setiap pekerjaannya. Upaya membangun etos kerja yang produktif bukan hanya berfokus pada produktivitas secara individu tetapi juga produktivitas keseluruhan (Sedarmayanti, 2014:224).

Menurut Priansa (2016), etos kerja adalah serangkaian sikap pokok yang diyakini karyawan untuk menghargai bekerja sebagai hal yang berguna untuk meningkatkan taraf kehidupan, dengan begitu akan berpengaruh terhadap tindakan dan aktivitas kerjanya

dalam organisasi. Etos kerja sangat penting dalam perusahaan dan dalam diri setiap karyawannya. Hal ini dikarenakan etos kerja berarti terdapat keyakinan dan semangat yang tinggi untuk menjalankan tugas, sehingga nantinya akan menghasilkan sesuatu yang maksimal.

Etos kerja yang tinggi akan membuka penglihatan dan sikap untuk bekerja keras dengan penuh kesungguhan, sehingga akan menurunkan sikap kerja yang tidak benar dan tidak mengarah pada mutu atau kualitas. Oleh karena itu, etos kerja yang baik harus ditingkatkan dan ditanamkan pada diri setiap karyawan. Etos kerja yang baik meliputi sikap disiplin, tanggung jawab, inisiatif, dan bekerja sama dalam tim. Etos kerja ini dapat ditingkatkan pada karyawan yang memiliki kesadaran, semangat, kemauan, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fenomena terkait dengan etos kerja yang ditemukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I adalah terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan sering menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan rendahnya komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, terdapat karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu seperti terlambat masuk kantor, istirahat sebelum waktunya, dan memperpanjang jam istirahat. Tidak bertanggung jawab dan tidak disiplin merupakan karakteristik karyawan dengan etos kerja rendah.

Selain keterampilan dan etos kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas adalah prestasi kerja. Heidrajrachman dalam Tannady (2017:279) mengatakan bahwa yang mempengaruhi produktivitas terbagi atas dua faktor, yaitu langsung dan tidak langsung. Menurutnya, produktivitas secara langsung dapat dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja dimaknai sebagai gambaran hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Apabila prestasi kerja seorang karyawan semakin baik, maka semakin produktif pula karyawan tersebut, sehingga produktivitas kerjanya pun akan meningkat (Sedarmayanti, 2014:198).

Mangkunegara (2017:67) mengatakan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah diperoleh karyawan pada satu waktu tertentu dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan memperhatikan kualitas dan kuantitasnya. Pendapat serupa dikemukakan oleh Hasibuan (2017:94) bahwa prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dilandasi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Seorang karyawan dapat dikatakan berprestasi apabila dapat mencapai atau bahkan melebihi target pekerjaannya sesuai dengan kualitas, kuantitas, dan batas waktu yang telah ditentukan.

Fenomena terkait dengan prestasi kerja yang ditemukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I adalah terdapat karyawan yang tidak tertib administrasi dan ketidakakuratan hasil kerja, yang di mana tertib administrasi dan keakuratan hasil kerja merupakan indikator penilaian prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Target dari tertib administrasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I adalah sangat sesuai dengan prosedur dan jadwal. Namun, pada realisasinya terdapat karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya sesuai prosedur dan jadwal yang ditentukan. Sedangkan target dari keakuratan hasil kerja adalah tidak ada kesalahan pada hasil kerja. Namun, pada realisasinya terdapat karyawan yang harus melakukan perbaikan berkali-kali pada hasil kerjanya untuk mencapai keakuratan hasil kerja tersebut. Permasalahan tersebut akan menurunkan nilai prestasi kerja karyawan.

Secara keseluruhan, fenomena keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja yang ditemukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I memiliki kecenderungan yang menunjukkan bahwa fenomena-fenomena tersebut memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun, terdapat inkonsistensi hasil pada riset terdahulu mengenai pengaruh keterampilan dan etos kerja terhadap produktivitas kerja. Inkonsistensi hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 1. berikut.

Tabel 1. Gap Riset

Gap Riset	Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja	Wiranti (2016)	Pengurangan kasus sanksi denda atau tuntutan hukum terhadap UMKM yang mematuhi hukum bisnis.
	Sumantika (2021)	Keterampilan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Pardede (2020)	Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
	Karauwan (2024)	Etos kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Selain inkonsistensi tersebut, penulis mendapati bahwa kurangnya riset tentang pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja dan belum ditemukan riset terdahulu yang menggunakan variabel keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan terkhususnya pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. Oleh karena itu, perlu dilakukan riset guna memberikan kontribusi dan

pemahaman baru mengenai pengaruh keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan gap riset yang ditemukan, maka dilakukan riset berjudul "Pengaruh Keterampilan, Etos Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I".

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada riset ini adalah metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan (X1), etos kerja (X2), dan prestasi kerja (X3) sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat secara parsial dan simultan. Sampel riset ini yaitu karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian Umum dan Bagian Sumber Daya Manusia yang berjumlah 57 orang dengan *sampling* jenuh sebagai teknik pengambilan sampelnya. Observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data. Analisis data melalui SPSS 29 dengan melakukan pengujian kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas; asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas; regresi linear berganda; hipotesis yang meliputi uji parsial dan uji simultan; serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada riset ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, dengan dasar pengambilan kesimpulannya adalah nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Tabel 2. berikut berisi hasil pengujian normalitas.

Tabel 2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91463295
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,063

	Negative		-,096
Test Statistic			,096
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
	Sig.		,213
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	99% Confidence Interval	Lower Bound	,202
		Upper Bound	,223

Tabel 2. menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh yaitu sebesar $0,200 > 0,05$. Maka, dapat disimpulkan data yang digunakan telah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada riset ini dilihat dari besaran nilai *Tolerance* dan VIF, dengan dasar pengambilan kesimpulannya adalah jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Tabel 3. berikut berisi hasil pengujian multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	Keterampilan	,591	1,693
	Etos Kerja	,669	1,495
	Prestasi Kerja	,697	1,434

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 3. menunjukkan keterampilan memperoleh nilai Tolerance sebesar $0,591 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,693 < 10$. Etos kerja memperoleh nilai Tolerance sebesar $0,669 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,495 < 10$. Prestasi kerja memperoleh nilai Tolerance sebesar $0,697 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,434 < 10$. Maka, dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas pada ketiga variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada riset ini menggunakan metode *Glejser*, dengan dasar pengambilan kesimpulannya adalah jika nilai sig $> 0,05$ maka tidak terjadi

heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Tabel 4. berikut berisi hasil pengujian heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig	
	(Constant)	-,934	2,167		-,431	,668
1	Keterampilan	,022	,058	,066	,373	,710
	Etos Kerja	,021	,061	,058	,351	,727
	Prestasi Kerja	,018	,042	,072	,442	,660

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 4. menunjukkan keterampilan memperoleh nilai sig sebesar 0,710 > 0,05. Etos kerja memperoleh nilai sig sebesar 0,727 > 0,05. Prestasi kerja memperoleh nilai sig sebesar 0,660 > 0,05. Maka, dapat disimpulkan ketiga variabel bebas telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Riset ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Tabel 5. berikut berisi hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	(Constant)	7,125	3,916		1,819	,074
1	Keterampilan	,269	,106	,241	2,547	,014
	Etos Kerja	,376	,111	,302	3,401	,001
	Prestasi Kerja	,425	,075	,490	5,631	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Analisis regresi linear berganda pada tabel 5. menghasilkan model regresi yang dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients B* sebagai berikut:

$$Y = 7,125 + 0,269X_1 + 0,376X_2 + 0,425X_3 + \epsilon$$

Dari model regresi, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai konstanta sebesar 7,125 yang berarti jika keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, maka produktivitas kerja yang diperoleh sebesar 7,125. Tanda positif berarti terdapat pengaruh yang sejalan antara keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja dengan produktivitas kerja.

Keterampilan memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,269 yang berarti jika keterampilan meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja turut mengalami peningkatan sebesar 0,269. Etos kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,376 yang berarti jika etos kerja meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja turut mengalami peningkatan sebesar 0,376. Prestasi kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,425 yang berarti jika prestasi kerja meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja turut mengalami peningkatan sebesar 0,425.

Berdasarkan hasil regresi linear berganda yang diperoleh, maka dapat disimpulkan keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Untuk mengetahui pengaruh keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja secara terpisah, digunakan uji parsial dengan dasar pengambilan kesimpulannya adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig. $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ada pun nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah 2,006. Tabel 6. berikut berisi hasil pengujian parsial.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7,125	3,916		1,819	,074
Keterampilan	,269	,106	,241	2,547	,014

Etos Kerja	,376	,111	,302	3,401	,001
Prestasi Kerja	,425	,075	,490	5,631	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 6. menunjukkan keterampilan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,547 > 2,006$ dengan nilai sig sebesar $0,014 < 0,05$. Etos kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,401 > 2,006$ dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$. Prestasi kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,631 > 2,006$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan ketiga hipotesis atau H_1 , H_2 , dan H_3 diterima yang berarti secara parsial keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I.

b. Uji Simultan

Untuk mengetahui pengaruh keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama, digunakan uji simultan dengan dasar pengambilan kesimpulannya adalah jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai sig. $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Adapun nilai f_{tabel} pada penelitian ini adalah 2,78. Tabel 7. berikut. berisi hasil pengujian simultan.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	528,223	3	176,074	45,458	<,001 ^b
1 Residual	205,286	53	3,873		
Total	733,509	56			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Etos Kerja, Keterampilan

Tabel 7. menunjukkan nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar $45,458 > 2,78$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan hipotesis keempat atau H_4 diterima yang berarti secara simultan keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja, dilakukan uji koefisien determinasi. Tabel 8. berikut berisi hasil pengujian koefisien determinasi.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,720	176,074	45,458

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Etos Kerja, Keterampilan

Tabel 8. menunjukkan nilai koefisien determinasi atau nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,704 yang berarti bahwa 70,4% produktivitas kerja dapat dijelaskan dan diperoleh oleh keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja. Sedangkan sisanya 29,6% dijelaskan oleh variabel di luar riset ini.

Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I

Berdasarkan hasil riset yang diperoleh, hipotesis pertama (H_1) yaitu secara parsial keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I dapat diterima. Hasil riset ini telah menjawab rumusan masalah pada poin pertama, yaitu apakah keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. Selain itu, ditemukan juga bahwa semakin meningkat keterampilan, maka produktivitas kerja turut mengalami peningkatan. Hasil riset ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2014) bahwa keterampilan menentukan tingkat pencapaian produktivitas dan merupakan faktor yang mempengaruhinya. Hasil riset ini juga sejalan dengan riset terdahulu yang salah satunya dilakukan oleh Wiranti (2016) yang menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I

Berdasarkan hasil riset yang diperoleh, hipotesis kedua (H_2) yaitu secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I dapat diterima. Hasil riset ini telah menjawab rumusan

masalah pada poin kedua, yaitu apakah etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. Selain itu, ditemukan juga bahwa semakin meningkat etos kerja, maka produktivitas kerja turut mengalami peningkatan. Hasil riset ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2014) bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas. Hasil riset ini juga sejalan dengan riset terdahulu yang salah satunya dilakukan oleh Pardede (2020) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I

Berdasarkan hasil riset yang diperoleh, hipotesis ketiga (H_3) yaitu secara parsial prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I dapat diterima. Hasil riset ini telah menjawab rumusan masalah pada poin ketiga, yaitu apakah prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. Selain itu, ditemukan juga bahwa semakin meningkat prestasi kerja, maka produktivitas kerja turut mengalami peningkatan. Hasil riset ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2014) bahwa prestasi kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan riset terdahulu yang salah satunya dilakukan oleh Ariyani (2023) yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Keterampilan, Etos Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I

Berdasarkan hasil riset yang diperoleh, hipotesis keempat (H_4) yaitu keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I dapat diterima. Hasil riset ini telah menjawab rumusan masalah pada poin keempat, yaitu apakah keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. Selain itu, ditemukan juga bahwa jika keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja meningkat secara bersamaan, maka produktivitas kerja turut mengalami peningkatan yang besar. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2014) bahwa keterampilan dan etos kerja merupakan faktor penentu dalam peningkatan produktivitas, sedangkan prestasi kerja bukan faktor penentu tetapi akan turut berpengaruh terhadap produktivitas.

SIMPULAN

Hasil riset ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. Hasil riset ini telah menjawab semua rumusan masalah dan juga telah berjalan sesuai dengan tujuan dilakukannya riset ini. Bagi peneliti berikutnya diharapkan agar dapat melakukan riset lebih lanjut mengenai keterampilan, etos kerja, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja serta dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada riset ini, seperti pendidikan, pengembangan sumber daya manusia, kesempatan berprestasi, dan lain sebagainya. Selain itu, diharapkan juga agar peneliti selanjutnya menggunakan metode riset yang berbeda dari riset ini demi terciptanya pemahaman dan pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrori. (2020). *Psikologi Pendidikan Pendekatan Multidisipliner*. Banyumas: Pena Persada.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Memengaruhi"*. Yogyakarta: Deepulish.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat: Absolute*. Bandung: Refika Aditama.
- Dharma, A. (2014). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2014). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Simbolon, S. (2021). *Prestasi Kerja Karyawan PT. Jayatech Palmindo Kabupaten Deli Serdang: Menguji Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Budaya, Organisasi, dan Kompensasi*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningsih. (2016). *Perspektif Manajemen Pembelajaran Program Keterampilan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wibowo, A. (2021). *Etos Kerja Technopreneurship*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana.