

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BAWASLU PROVINSI MALUKU

Christina Mainake¹, Elsina Huberta Aponno^{2)*}, Carla Caroline Tousalwa³.

^{1,2,3}Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon
Christinaithina@gmail.com¹, elslatumaerissaponno@yahoo.com^{2)*}, carla.tousalwa@gmail.com³

ABSTRACT

This research aims to find out how work skills influence the work productivity of employees of the Maluku Province Election Supervisory Agency. This research was conducted because problems were discovered which showed that employees' work skills were inadequate in time management to carry out their duties. This will ultimately affect employee work productivity in terms of time and energy in the agency in general.

This research is empirical research, with the entire population of employees at the Maluku Province Election Supervisory Agency. The data sample for this research consisted of 61 respondents, but only 56 respondents returned the questionnaire and were in the further data processing process. The analysis technique used is simple linear regression analysis.

The research results show that work skills facilities have a positive and significant effect on the work productivity of employees of the Maluku Province Election Supervisory Agency. This means that the better the skills an employee has, the higher the employee's work productivity will be.

Keywords: Work Skills, Work Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pengawas Pemilu Provinsi Maluku. Penelitian ini dilakukan karena ditemukan masalah yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja pegawai yang kurang memadai dalam manajemen waktu untuk menunaikan tugasnya. Hal ini akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam waktu, dan tenaga pada instansi secara umum.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris, dengan populasi keseluruhan pegawai pada Badan Pengawas Pemilu Provinsi Maluku. Sampel data penelitian ini berjumlah 61 responden namun hanya 56 responden yang mengembalikan kuesioner dan dalam proses olah data selanjutnya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pengawas Pemilu Provinsi Maluku. Artinya semakin baik keterampilan yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi juga produktivitas kerja pegawai yang akan ditunjukkannya.

Kata kunci : Keterampilan Kerja, Produktivitas Kerja..

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek-aspek yang paling penting bagi perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal secara efektif dan efisien. Peranan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia menentukan kegiatan suatu perusahaan berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya.

Keterampilan kerja merupakan salah satu hal yang harus mendapat perhatian bagi pengembangan sumber daya manusia dari suatu organisasi. Keterampilan kerja menurut Gibson (dalam Sari, dkk. 2019) adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan mengoperasikan komputer, atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok, keterampilan untuk dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki produktivitas yang baik hingga dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Bila keterampilan kerja karyawan baik diharapkan produktivitasnya juga akan baik. Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, seseorang yang memiliki sikap mental yang baik berarti ia memiliki kepribadian yang baik pula. Menurut Tohardi (2010), produktivitas kerja adalah ukuran penting dari efisiensi dan efektivitas organisasi dalam memanfaatkan sumber daya

manusia untuk mencapai tujuannya.

Badan Pengawasan Pemilu, selanjutnya disingkat Bawaslu adalah lembaga pemerintah yang bertugas untuk mengawasi pemilihan umum di Republik Indonesia. Guna menjalankan tugas Bawaslu tentunya harus memiliki pegawai yang keterampilan kerjanya sesuai dengan tugas pokok dan *core business* dari lembaga tersebut. Bawaslu Provinsi Maluku sebagai representasi dari Bawaslu RI di Provinsi Maluku memiliki jumlah pegawai sebanyak 61 orang yang harusnya memiliki aspek pengetahuan, pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja sehingga pegawai mampu mengembangkan kemajuan dalam sebuah organisasi. Keterampilan, kemampuan pribadi yang membantu pegawai melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dalam mengerjakan tugas sehari-hari. Pada Bawaslu Provinsi Maluku terdapat beberapa bagian kerja yaitu, bagian administrasi, bagian pengawasan, bagian hukum, humas, data, dan informasi, bagian penanganan pelanggaran dan bagian penyelesaian sengketa. Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat masalah atau fenomena di Bawaslu Provinsi Maluku terkait keterampilan kerja pegawai yang kurang memadai dalam manajemen waktu untuk menunaikan tugasnya. Hal ini akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam waktu, dan tenaga pada instansi secara umum. Pra survei kemudian dilakukan untuk mendapatkan gambaran lebih jelas tentang masalah keterampilan kerja dalam pelaksanaan tugas pegawai Bawaslu Provinsi Maluku. Hasil pra survei dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Pra Survei Keterampilan Kerja Pegawai Bawaslu Provinsi Maluku

No	Pernyataan	Ya		Kadang-kadang		Tidak	
		Jum.	%	Jum.	%	Jum.	%
1	Saya memiliki keterampilan teknis yang baik hingga mahir dalam bekerja.	13	86,67	2	13,33	-	-
2	Saya memiliki pengetahuan yang memadai hingga mahir dalam bekerja.	11	73,33	4	26,67	-	-
3	Saya cakap dalam melakukan seluruh pekerjaan.	11	73,33	4	26,67	-	-

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pra survei pada tabel 1.1. di atas menunjukkan bahwa secara umum keterampilan kerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Maluku sudah baik namun masih ditemukan beberapa masalah yaitu: ada 13,33% pegawai yang menyatakan mereka hanya kadang-kadang merasa memiliki keterampilan teknis yang baik hingga mahir dalam bekerja, 26,67% pegawai hanya kadang-kadang merasa memiliki pengetahuan yang memadai hingga mahir dalam bekerja, dan ada 26,67% pegawai yang merasa bahwa mereka hanya kadang-kadang cakap dalam melakukan seluruh pekerjaan.

Pra survei juga dilakukan untuk mendapatkan persepsi pegawai tentang tingkat produktivitasnya. Hasil pra survei tentang tingkat produktivitas kerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2.
Pra Survei Produktivitas Kerja Pegawai Bawaslu Provinsi Maluku

No	Pernyataan	Ya		Kadang-kadang		Tidak	
		Jum.	%	Jum.	%	Jum.	%
1	Saya selalu bekerja dengan memperlihatkan hasil kerja yang maksimal dan berkualitas.	12	80	3	20	-	-
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.	11	73,33	4	26,67	-	-
3	Saya selalu mengajak teman kerja/bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	10	66,67	5	33,33	-	-
4	Saya memiliki keyakinan untuk bekerja secara kreatif dan inovatif sesuai dengan potensi saya.	12	80	3	20	-	-
5	Saya selalu bekerja secara totalitas, dan tidak meninggalkan pekerjaan/tugas untuk dikerjakan oleh teman lainnya.	9	60	6	40	-	-

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pra survei pada tabel 1.2. di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai kantor Bawaslu Provinsi Maluku adalah sebagai berikut: 20% responden mengatakan bahwa kadang-kadang mereka selalu bekerja dengan memperlihatkan hasil kerja yang maksimal dan berkualitas. Selanjutnya, 26,67% pegawai mengatakan bahwa hanya kadang-kadang mereka selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan target waktu yang ditentukan. 33.33% responden mengatakan hanya kadang-kadang mereka mengajak teman kerja/bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu 80% responden mengatakan mereka memiliki keyakinan untuk bekerja secara kreatif dan inovatif sesuai dengan potensi mereka, namun sebanyak 20% pegawai lainnya menyatakan hanya terkadang mereka memiliki keyakinan untuk bekerja secara kreatif dan inovatif sesuai dengan potensi mereka. Selain itu 40% pegawai merespons bahwa kadang-kadang mereka bekerja secara totalitas dan tidak meninggalkan pekerjaan untuk dikerjakan oleh teman lainnya karena kesibukan yang mereka miliki sehingga mereka harus meninggalkan pekerjaan mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada Bawaslu Provinsi Maluku belum optimal dan masih bisa ditingkatkan sehingga perlu diketahui apa pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Maluku.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dibahas di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bawaslu Provinsi Maluku.”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Keterampilan Kerja

Setiap individu karyawan mempunyai keterampilan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Pada dasarnya keterampilan yang dimiliki karyawan tidak terbentuk secara praktis, melainkan dibutuhkan pelatihan, pengetahuan, ketekunan dan pengalaman seorang individu karyawan. Seorang individu karyawan yang mempunyai keterampilan akan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan dan mempunyai ide untuk mengatasi masalah. Menurut Spencer dan Stephen dalam Sutrisno (2016), keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Pendapat lain menurut Stephen dan Mary (2010), bahwa keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik. Sedangkan menurut Reber dalam Iqbal (2019), menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

Melaksanakan suatu pekerjaan tak lepas dari keterampilan yang dimiliki, keterampilan tersebut membuat karyawan memiliki kepercayaan diri dalam bekerja karena karyawan tersebut bisa bekerja pada bidang yang dimilikinya. Aspek aspek yang ada dalam keterampilan (Stephen dan Mary, 2010) yaitu: 1) *Basic Literacy Skill*; Suatu keahlian atau kemampuan dasar yang melekat pada masing-masing individu, keterampilan ini meliputi berbagai kemampuan seperti mendengarkan, membaca, menulis, dan juga kemampuan dalam aspek menghitung, 2) *Technical Skill*; Jenis keterampilan yang diperoleh dengan pembelajaran secara khusus dalam bidang Teknik. *Technical skill* memiliki contoh antara lain keterampilan mengoperasikan perangkat komputer, memperbaiki beragam perangkat elektronik seperti handphone, televisi, dan lain segalanya, 3) *Interpersonal Skill*; Suatu jenis kemampuan atau keterampilan yang secara mendasar dimiliki tiap-tiap individu dalam melakukan komunikasi antara individu yang satu dengan individu lainnya, maupun antar kelompok. *Interpersonal skill* memiliki contoh antara lain keterampilan mengemukakan sejumlah ide-ide maupun pendapat, serta bekerja bersama-sama dalam suatu tim kerja yang ditentukan, 4) *Problem Solving*; Suatu keterampilan mendasar dalam diri seseorang, yang secara potensial dapat diimplementasikan untuk memecahkan sebuah masalah dengan didukung kemampuan logika seseorang untuk berpikir.

Menurut Mangkunegara (2016), keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut: 1) Persepsi; Kemampuan menyelesaikan tugas dalam menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas, 2) Pengendalian diri; Kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, meliputi sikap, emosi, dan motif, 3) Tanggung jawab kolektif; Dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja, 4) Tanggung jawab individu; Dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu.

2.2. Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda-beda di kalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli. Menurut Tohardi (dalam Andriyany, 2021), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan Riyanto (dalam Elbadiansya, 2019) menyatakan bahwa secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu.

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu : 1) Pelatihan; Latihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Maka latihan kerja diperlukan bukan sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan, 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan; Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan, 3) Hubungan antara atasan dan bawahan; Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut Sondag (2014), indikator produktivitas kerja karyawan adalah: 1) Kualitas hasil kerja karyawan; Kualitas hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan, 2) Kuantitas hasil kerja karyawan; Kuantitas hasil kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan, 3) Waktu dan kecepatan kerja karyawan; Kecepatan kerja karyawan adalah suatu taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

2.3. Perumusan Hipotesis

Hubungan yang akan diteliti didasarkan pada pendekatan teori dan penelitian terdahulu yaitu “pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja”. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Sedangkan produktivitas adalah Riyanto (dalam Elbadiansyah, 2019) menyatakan bahwa secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*).

Penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas dikemukakan oleh Maliah, dkk., (2023) yang menemukan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Astuti R. W., (2023); Pitriyani dan Halim (2020). Sedangkan Sumantika, dkk (2020) menunjukkan dalam penelitian serupa menemukan hasil yang berbeda yaitu bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang, kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka hipotesis pada penelitian ini adalah: Keterampilan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai Bawaslu Provinsi Maluku.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni kausalitas yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah sampel jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 61 orang

pegawai Bawaslu Provinsi Maluku. Penelitian ini menggunakan alat analisa regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS v24. Terdapat 2 (dua) variabel yang akan diuji yaitu keterampilan kerja (X) dan produktivitas kerja (Y). Untuk kebutuhan analisa, definisi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Keterampilan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik (Stephen dan Mary, 2010). Dalam penelitian ini keterampilan kerja diukur menggunakan 4 indikator (dengan 9 pernyataan) menurut Mangkunegara (2016) yaitu; persepsi, pengendalian diri, pelaksanaan tanggung jawab kolektif, pelaksanaan tanggung jawab individu.
- 2) Produktivitas Kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu (Riyanto dalam Elbadiansya, 2019). Dalam penelitian ini produktivitas kerja diukur menggunakan 3 indikator (dengan 6 pernyataan) menurut Sondag (2014) yaitu; kualitas hasil kerja pegawai, kuantitas hasil kerja pegawai, waktu dan kecepatan kerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini didahului dengan mendapatkan deskripsi variabel berdasarkan tanggapan responden. Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu keterampilan kerja dan produktivitas kerja dilakukan dengan *statistic deskriptif presentase*. Nilai rata-rata skor jawaban responden yang akan digunakan untuk memberikan gambaran tersebut. Rentang skor yang digunakan untuk menginterpretasi jawaban akhir didasarkan pada rumus rentang skor (Umar, 2002) yang hasilnya sebagai berikut:

- a) 1,00 - 1,80 = Sangat Buruk/Sangat Rendah
- b) 1,81 - 2,60 = Buruk/Rendah
- c) 2,61 - 3,40 = Cukup Baik/Cukup Tinggi
- d) 3,41 - 4,20 = Baik/Tinggi
- e) 4,21 - 5,00 = Sangat Baik/Sangat Tinggi

Rekapitulasi tanggapan pegawai Bawaslu Provinsi Maluku untuk variabel keterampilan kerja dan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Deskripsi Variabel

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Interpretasi
Variabel Keterampilan Kerja (X)			
Persepsi			
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik	4.02	Baik
2	Saya mampu menentukan prosedur terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan	3.91	Baik
Nilai rata-rata Persepsi		3.96	Baik
Pengendalian Diri			
3	Saya mampu bersikap dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	4.04	Baik
4	Saya mampu mengendalikan emosi saat bekerja	3.93	Baik
5	Saya memiliki motivasi yang baik dalam bekerja	4.09	Baik
Nilai rata-rata Pengendalian Diri		4.02	Baik
Tanggung Jawab Kolektif			
6	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain	3.54	Baik
7	Saya bisa membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan saat bekerja	3.20	Cukup Baik
Nilai rata-rata Tanggung Jawab Kolektif		3.36	Baik
Tanggung Jawab Individu			
8	Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan saya	4.04	Baik
9	Pekerjaan saat ini sesuai dengan keahlian saya	4.05	Baik
Nilai rata-rata Tanggung Jawab Individu		4.04	Baik
Nilai Rata-Rata Variabel Keterampilan Kerja (X)		3.85	Baik

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Interpretasi
Variabel Produktivitas Kerja (Y)			
Kualitas Hasil Kerja Pegawai			
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	3.86	Tinggi
2	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saat bekerja	3.80	Tinggi
Nilai Rata-Rata Kualitas Kerja Pegawai		3.83	Tinggi
Kuantitas Hasil Kerja Pegawai			
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang ditetapkan	3.34	Cukup Tinggi
4	Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan meningkat dari waktu ke waktu	3.45	Tinggi
Nilai Rata-Rata Kuantitas Hasil Kerja Pegawai		3.48	Baik
Waktu dan Ketepatan Kerja Pegawai			
5	Saya memahami cara melaksanakan pekerjaan serta cara mengatasi kesulitan saat bekerja	3.71	Tinggi
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3.63	Tinggi
Nilai Rata-Rata Waktu dan Ketepatan Kerja Pegawai		3.67	Tinggi
Nilai Rata-Rata Variabel Produktivitas Kerja (Y)		3.63	Tinggi

Sumber: Hasil olah data.

Uji signifikan (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (keterampilan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Bila nilai tsig $\alpha < 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila tsig $\alpha > 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.2 yang menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$, artinya keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang diperoleh nantinya dilakukan pada masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu Uji T. Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Statistik versi 24 dengan bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = a + bX$.

Hasil olah data menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.082	2.271		.036	0.971
	Keterampilan_Kerja	.634	.063	.808	10.067	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Hasil olah data.

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel diatas, diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0.082 + 0.634X$$

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa keterampilan kerja (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pada pegawai Bawaslu Provinsi Maluku. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.646	1.596
a. Predictors: (Constant), Keterampilan_Kerja				

Sumber: Hasil olah data,

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 24 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0.652 yang menunjukkan bahwa pengaruh keterampilan kerja terhadap terhadap produktivitas kerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku adalah 65,2%. Artinya dapat dijelaskan bahwa kontribusi keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 65,2% dan sisanya yakni 34.8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

4.2. Pembahasan

Menurut Gibson (dalam Sari, dkk. 2019), keterampilan kerja adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan mengoperasikan komputer, atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok, keterampilan untuk dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki produktivitas yang baik hingga dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Bila keterampilan kerja karyawan baik diharapkan produktivitasnya juga akan baik. Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, seseorang yang memiliki sikap mental yang baik berarti ia memiliki kepribadian yang baik pula. Menurut Tohardi (2010), produktivitas kerja adalah ukuran penting dari efisiensi dan efektivitas organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini melalui analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh positif antara keterampilan kerja dan produktivitas kerja dapat memberi dampak bagi instansi karena semakin baik keterampilan kerja yang diberikan pegawai kepada perusahaan akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pada instansi sebaliknya jika keterampilan kerja buruk maka produktivitas kerja seorang pegawai juga akan berdampak buruk.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maliah dan Saputra (2023), dengan judul penelitian “Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI)”; Astuti (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”; Pitriyani dan Halim (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Meranti Medan”.

4.2.1 Variabel Ketrampilan Kerja

Keterampilan kerja menurut Stephen dan Mary (2010) merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik. Reber dalam Iqbal (2019), menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku tergolong kategori “baik” dengan nilai 3,85. Meskipun tergolong baik, keterampilan kerja masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi. Upaya perbaikan dapat dilakukan terutama dengan memperhatikan indikator yang memiliki nilai paling rendah yaitu indikator “tanggung jawab kolektif” pada pernyataan “saya bisa membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan saat bekerja” dengan nilai 3,20 yang tergolong dalam kategori “cukup baik”.

4.2.2. Variabel Produktivitas Kerja

Riyanto (dalam Elbadiansya, 2019) menyatakan bahwa secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku tergolong kategori “tinggi” dengan nilai 3,63. Meskipun tergolong baik, produktivitas kerja masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi. Upaya perbaikan dapat dilakukan terutama dengan memperhatikan indikator yang memiliki nilai paling rendah yaitu indikator “kuantitas hasil kerja pegawai” pada pernyataan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan” dengan nilai 3,34 yang tergolong dalam kategori “cukup tinggi”.

4.3.3. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku. Artinya semakin baik keterampilan kerja pegawai maka akan semakin tinggi produktivitas yang dihasilkannya. Demikian juga sebaliknya bila keterampilan kerja pegawai buruk maka produktivitas kerjanya juga akan rendah.

Beberapa hal yang merupakan implikasi praktis sebagai upaya meningkatkan keterampilan kerja dan produktivitas kerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku dapat dilakukan dengan cara memprioritaskan upaya berdasarkan hasil penelitian pada indikator dan pernyataan dengan nilai paling rendah yaitu:

1. Upaya meningkatkan keterampilan kerja:

a. Meningkatkan rasa tanggung jawab kolektif pegawai.

Tanggung jawab kolektif merupakan tanggung jawab yang dilaksanakan secara bersama-sama dengan rekan kerja. Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan cara mengupayakan agar pegawai bisa membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan saat bekerja dan mampu bekerja sama dengan orang lain.

b. Meningkatkan tanggung jawab individu pegawai

Tanggung jawab individu merupakan tanggung jawab yang dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu. Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan cara mengupayakan agar pegawai mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

c. Meningkatkan persepsi pegawai

Pesepsi merupakan kemampuan menyelesaikan tugas dalam menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas. Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan cara mengupayakan agar pegawai dapat membuat persepsi yang baik tentang kemampuannya dalam menentukan prosedur terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan dan kemampuannya menyelesaikan tugas dengan baik.

d. Meningkatkan pengendalian diri pegawai

Pengendalian diri merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, meliputi sikap, emosi, dan motif. Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan cara mengupayakan agar pegawai mampu mengendalikan emosi saat bekerja, bersikap dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki motivasi yang baik dalam bekerja.

2. Upaya meningkatkan produktivitas kerja:

a. Meningkatkan kuantitas hasil kerja pegawai

Kuantitas hasil kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan. Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan cara mengupayakan agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang ditetapkan dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dapat meningkat dari waktu ke waktu.

b. Meningkatkan waktu dan kecepatan kerja pegawai

Kecepatan kerja karyawan adalah suatu taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan cara mengupayakan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu upayakan juga agar pegawai dapat memahami cara melaksanakan pekerjaan serta cara mengatasi kesulitan saat bekerja.

c. Meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai

Kualitas hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan.

Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan cara mengupayakan agar pegawai dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku, artinya bahwa semakin baik keterampilan yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi juga produktivitas kerja pegawai yang akan ditunjukkannya. Demikian juga sebaliknya, semakin buruk keterampilan kerja yang dimiliki pegawai maka semakin rendah juga produktivitas kerja pegawai yang akan ditunjukkannya.
2. Secara umum yang bisa dilakukan untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai adalah: meningkatkan rasa tanggung jawab kolektif pegawai, meningkatkan tanggung jawab individu pegawai, meningkatkan persepsi pegawai, dan meningkatkan pengendalian diri pegawai
3. Secara umum yang bisa dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah: meningkatkan kuantitas kerja pegawai, meningkatkan waktu dan kecepatan kerja pegawai, dan meningkatkan kualitas kerja pegawai.

5.2. Saran

Penelitian ini dilakukan terbatas hanya 1 objek penelitian dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Penelitian serupa di masa mendatang diharapkan dapat dilakukan pada objek yang lebih luas dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga hasilnya lebih dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyany, Peny, D. 2021. *Analisis Konsep Produktivitas dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur)*. Tesis, STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Astuti, R. W. 2020. *Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. Jurnal, Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia. Vol 10 (1) pp: 24-29.
- Elbandiansyah. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV IRDH, Purwokerto.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iqbal, S. I. 2019. *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro*. Tesis. FEB UM Metro, Bandung.
- Maliah., Damayanti R., Heryati, dan Saputra E. 2023. *Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI)*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol 20 (1) pp: 104-119
- Mangkunegara, A. P., 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosdakary, Bandung.
- Pitriyani, P., Halim, A. 2020. *Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Meranti Medan*. Jurnal, Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi. Vol 1 (2) pp: 162-167.
- Sari, N., Marta, W. S., & Jepri, A. 2019. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang*. Jurnal Jim Upb, Vol 7 (1) pp: 99-106.
- Simanjuntak, T. O. 1993. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.

- Sondag, P.S. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta
- Stephen, R. P. dan Coulter, Mary. 2010. **Manajemen**. Edisi Kesepuluh. Erlangga, Jakarta.
- Sulistiyani, A. T. dan Rosidah, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. 2021. *Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima)*. Jurnal Pendidikan Sosiologi, Vol 4 (1) pp: 10–26.
- Sutrisno, E. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tohardi, A. 2010. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**. Mandar Maju, Bandung.
- Umar, Husein. 2003. **Metode Riset Bisnis**. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.