
**Pengaruh Tenaga Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada PT. Berlian Inti Mekar (BIM) Di Desa Danau Rambai Kecamatan
Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu**

Leni Karlina^{1*}, Desmi Satriana²⁾, Yulia Febriyati³⁾

^{1*}Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Falah Airmolek, Indonesia

E-mail: karlinaleni000@gmail.com

²⁾Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Falah Airmolek, Indonesia

E-mail: desmisatriana9@gmail.com

³⁾Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Falah Airmolek, Indonesia

E-mail: yuliafebriyati1@gmail.com

Abstract

This study is motivated by employee work productivity, effective labor and productive work skills are two important factors that can increase employee work productivity. The purpose of this study is to determine the effect of labor and work skills on employee work productivity at PT. Berlian Inti Mekar (BIM) both significantly and simultaneously. This study uses a quantitative research method. The population in this study were all employees of PT. Berlian Inti Mekar (BIM), which is 122 people. The sampling technique used in this study uses the Slovin formula technique, the Slovin formula is a statistical method used to determine the number of samples from a population with a level of accuracy, the number of samples taken from this study was 55 employees in the office and field. The results of this study indicate that there is a significant influence on the labor variable (X1) on employee work productivity (Y) based on the results of $t_{count} > t_{table}$ ($4.043 > 2.006$) and a significant level of ($0.000 < 0.005$) and the work skills variable (X2) on employee work productivity based on the results of $t_{count} > t_{table}$ ($4.023 > 2.006$) and a significant level of ($0.000 < 0.005$). Overall, the labor and work skills variables have a simultaneous effect on employee work productivity with the results of the $f_{count} > f_{table}$ ($13.949 > 3.172$) and a significant level of ($0.000 < 0.005$). And the results of the coefficient of determination of the labor and work skills variables contribute 68.20% to employee work productivity while the remaining 31.80% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Labor, Work Skills and Employee, Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam melaksanakan proses produksi. Dalam proses produksi tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang dilakukannya yakni upah. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh David Ricardo “upah ditentukan oleh interaksi penyediaan dan permintaan akan buruh. Berdasarkan teori penawaran dan permintaan tenaga kerja yang dikemukakan oleh Suparmoko dan Maria menjelaskan bahwa pada prinsipnya teori penawaran tenaga kerja dan teori permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari tingkat upah, dimana pendapat dari kaum klasik menyatakan jika,

semakin tinggi tingkat upah yang diminta oleh kaum pekerja maka akan semakin sedikit jumlah penawaran tenaga kerja (lowongan kerja) yang dapat diberikan dan akan berlaku sebaliknya” (Rushadiyati, 2021).

Keterampilan adalah suatu bentuk pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan kemudian diterjemahkan dalam sebuah praktik hasil kerja yang diinginkan, karyawan dinyatakan terampil apabila memiliki kemampuan seperti kecakapan dan pengalaman, pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati sehingga memperoleh keterampilan yang menyatu dengan potensi diri (Utami et al., 2025). Keterampilan kerja juga memiliki kontribusi dalam menentukan produktivitas kerja yang tinggi (Radjak, 2020). Tenaga kerja yang produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan beban dan deskriptif pekerjaan sehingga mampu menghasilkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki metode kerja yang baik, keterampilan kerja yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tenaga kerja juga harus memiliki keterampilan dalam bekerja guna untuk memenuhi standar kerja dan keterampilan kerja juga mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, setelah keterampilan kerja perusahaan juga menerapkan produktivitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas dan kuantitas yang baik dalam waktu yang tepat.

Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai perbandingan rasio antara output dengan input (Juni et al., 2021). Input berasal dari tenaga kerja, bahan baku, *capital*, energi yang akan diproses transformasi sehingga menghasilkan produk atau jasa yang dinamakan *output* (Arbaeni & Momon, 2023). Bagian *output* atau jasa yang tidak berhasil dinamakan *waste*. Jika produktivitas naik, hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas juga merupakan ukuran kinerja sebagaimana seberapa baik karyawan memanfaatkan input menjadi *output* melalui proses transformasi. Input tenaga kerja yang digunakan berupa total biaya tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan, jumlah tenaga kerja, total hari kerja dan total jam kerja. Sedangkan output dalam perusahaan berupa pendapatan perusahaan, jumlah unit yang dihasilkan, jumlah komponen yang dihasilkan, jumlah *container* yang dikirim (Juni et al., 2021).

Produksi merupakan salah satu kegiatan terpenting dalam perusahaan (Hutauruk, 2023). Faktor produksi menyempurnakan setiap kegiatan yang ada di dalam suatu kegiatan perusahaan menjadi lebih lengkap. kegiatan produksi adalah kegiatan yang membuat suatu produk barang atau jasa untuk di pasarkan ke masyarakat luas. Faktor yang dari kegiatan produksi yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, dan lain-lain. Sumber daya alam yang di perlukan dalam kegiatan produksi adalah bahan baku, bahan material, dan lainnya, dan sumber daya manusia yang diperlukan dalam kegiatan produksi adalah tenaga kerja. Pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan standar yang di tentukan oleh masing-masing perusahaan. Pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja menjadi salah satu pertimbangan perusahaan untuk menghasilkan suatu produk yang di produksi oleh perusahaan tersebut, hasil yang dicapai atau *output* yang dicapai dilihat. dari bagaimana tenaga kerja dapat bekerja dengan baik dan benar. Dalam setiap kegiatan produksi, tenaga kerja juga harus mempunyai keterampilan atau skill yang sudah terlebih dahulu pernah dikuasai oleh setiap tenaga kerja. Keterampilan yang digunakan di dalam setiap kegiatan di sebuah perusahaan merupakan keterampilan yang perusahaan inginkan. Keterampilan dan tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting dalam setiap kegiatan produksi di sebuah perusahaan.

Adanya tenaga kerja yang di dampingi oleh keterampilan kerja membuat pekerjaan yang dijalankan akan cepat selesai dan sesuai dengan target yang di inginkan oleh perusahaan. Dalam perusahaan produktivitas kerja karyawan merupakan hasil akhir dari setiap kegiatan yang terdapat dalam setiap perusahaan yang melakukan kegiatan produksi. Produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu kinerja seseorang dengan proses *input* sebagai masukan dalam waktu tertentu. Antara tenaga kerja yang sesuai dengan permintaan perusahaan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dan di barengi dengan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja tersebut seperti kecakapan dalam menguasai pekerjaan, maka produktivitas kerja akan sesuai dengan keinginan perusahaan tersebut, hasil yang dicapai dalam perusahaan akan maksimal dan melampaui target perusahaan. Tenaga kerja, keterampilan kerja dan produktivitas kerja merupakan faktor yang di perlukan pada perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh tenaga kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Inti Mekar (BIM) di Desa Danau Rambai, Kecamatan Batang Gansal, Kabupaten Indragiri Hulu (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 122 orang, sedangkan sampel penelitian sebanyak 55 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Responden terdiri atas karyawan bagian kantor dan lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang memuat pernyataan terkait tenaga kerja (X_1), keterampilan kerja (X_2), dan produktivitas kerja karyawan (Y). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh tenaga kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur proporsi variasi produktivitas kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel tenaga kerja dan keterampilan kerja. Pengujian statistik menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan pengolahan dan interpretasi data berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/*response* (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/*predictor* (X_1, X_2, X_n) diketahui. Di samping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel-variabel bebasnya. berikut ini hasil perhitungan analisis regresi linear berganda terhadap tenaga kerja dan keterampilan kerja dengan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,269	2,704		3,058	,004
VAR00001	,617	,203	,362	3,034	,004
VAR00002	,601	,199	,359	3,011	,004

a. Dependent Variable: VAR00003

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$, $Y = 8,269 + 0,617x_1 + 0,601 + e$. Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 8,269 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas kerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel tenaga kerja (X1) dan keterampilan kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien (X1) tenaga kerja sebesar 0,617 menunjukkan variabel ini berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien (X2) keterampilan kerja (X2) sebesar 0,601 menunjukkan variabel ini berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya Uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel tenaga kerja dan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	259,429	2	129,714	13,949	,000 ^b
Residual	483,553	52	9,299		
Total	742,982	54			

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Olahan, 2025

Dari tabel di atas, di peroleh F hitung sebesar 13,949. Rumus dalam mencari F tabel adalah: $F_{tabel} = F(k; n-k)$, $= F(2; 55-2)$, $= F(2; 53)$, $= 3.172$. Berdasarkan perhitungan di atas di dapat nilai f hitung 13,949 nilai tersebut lebih besar dari f tabel 3.172 ($13,949 > 3.172$) dengan sig 0,000 nilai sig 0,000 lebih kecil dari pada 0,005 maka H_a diterima dan H_o ditolak. kemudian Dapat diartikan bahwa secara simultan tenaga kerja (X1), keterampilan kerja (X2), sama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Selanjutnya Uji t yang digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen yang dianggap konstan. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tenaga kerja (X1) dan keterampilan kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Nilai t tabel dihitung dari 2-tailed α : $0,05/2 = 0,025$, $df = n-k-1 = 55-2-1 = 52$, sehingga diperoleh t tabel 2.006., $= t(0,05/5 : 55-2-1)$, $= t(0,025 : 52)$, $= 0,2006$.

Tabel 3. Uji Parsial dengan T-Test Variabel X1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,773	2,417		5,283	,000
X1	,828	,205	,485	4,043	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan variabel tenaga kerja (X1) t hitung yang diperoleh adalah sebesar 4,043 > t tabel 2.006 dan memiliki sig 0,000 < 0,005. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4. Uji Parsial dengan T-Test Variabel X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,008	2,371		5,486	,000
X2	,809	,201	,484	4,023	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan variabel keterampilan kerja (X1) t hitung yang diperoleh adalah sebesar 4,023 > t tabel 2.006 dan memiliki sig 0,000 < 0,005. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya Koefisien determinasi dapat diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variabs dari variabel dependen. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Nilai koefisien determinasi (R square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R Square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,682	,670	1,525

a. Predictors: (Constant), X2.KETERAMPILAN KERJA, X1.TENAGA

KERJA

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Olahan, 2025

Dari hasil regresi antara variabel tenaga kerja dan keterampilan kerja dengan produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai R sebesar 0,826. Artinya hubungan antara tenaga kerja dan keterampilan kerja dengan produktivitas kerja karyawan sangat kuat signifikan sebesar 82,60. R Square (R²) atau koefisien determinasi = 0,682. Artinya bahwa kontribusi tenaga kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan besar yaitu dengan nilai sebesar 68,20% sedangkan sisanya yaitu 31,80% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

3.2. Pembahasan

Pengaruh Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tenaga kerja adalah orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. (Rushadiyati, 2021) Hasil penelitian ini mendukung hasil temuan penelitian Rushadiyati Beby F.A Purwodono yang menyatakan bahwa tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori Boediman yang mengatakan bahwa tenaga kerja merupakan salah satu faktor produkti yang digunakan dalam melaksanakan proses produksi. (Lube et al., 2021). Nilai ekonomi Islam yang terdapat pada variabel tenaga kerja (X1) yaitu al-amal Dalam Islam kerja adalah ibadah setiap tenaga kerja wajib bekerja dengan niat ikhlas, jujur, dan bertanggung jawab. Produktivitas tidak hanya dinilai dari kuantitas, tapi juga kualitas dan kehalalan prosesnya. Bekerja bukan hanya sekedar mencari rezeki, tetapi yang lebih diperhatikan adalah kehalalan pekerja yang ditekuni. Rezeki tidak boleh didapatkan melalui usaha dan cara-cara yang bathil lagi haram dalam islam. Allah SWT berfirman : (Q.S Al-mulk: 15)

وَالَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ دَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu kembali setelah dibangkitkan.

Dalam konteks tenaga kerja, ayat ini menjadi dasar bahwa bekerja adalah bagian dari perintah agama bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan rasa syukur atas nikmat Allah. Para pekerja, baik di sektor formal maupun informal, memiliki peran penting dalam membangun kehidupan yang sejahtera dan bermakna. Oleh karena itu, bekerja dengan jujur, tekun, dan profesional adalah wujud ketaatan terhadap ajaran Islam serta bentuk penghormatan terhadap amanah Allah sebagai khalifah di bumi.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individu yang pada hakikanya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik (Mulyani et al., 2023). Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian (Oktaviani et al., 2023) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori human capital yang menyatakan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja yang dimiliki individu merupakan bentuk investasi yang akan meningkatkan produktivitas kerja dan kontribusinya terhadap organisasi. Nilai ekonomi Islam yang terdapat pada variabel keterampilan kerja (X2) al-qawiyy (kemampuan teknis atau keahlian).

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَأْتِيَّ اسْتَأْجَرَهُ إِنْ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya:

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjaanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjaan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (al-qashas:26)

Dalam konteks keterampilan kerja ayat ini menjelaskan bahwa pentingnya bekerja dan memiliki keterampilan kerja yang relevan dengan kriteria seorang pekerja.

Pengaruh Tenaga Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah ukuran efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan sesuatu baik itu barang atau jasa, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Penelitian ini juga sejalan dengan teori produktivitas menurut Sedarmayanti, yang menyebutkan bahwa faktor yang produktivitas kerja adalah sikap kerja, tingkat keterampilan dan hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan kewirausahaan. (Juni et al., 2021). Nilai ekonomi Islam yang terdapat pada variabel tenaga kerja (X1), Keterampilan kerja (X2) dan produktivitas karyawan karyawan (Y) yaitu (adl). Dalam Islam tenaga kerja harus diperlakukan secara adil, hal ini termasuk dalam penempatan, dan kesempatan pengembangan. Tidak boleh ada eksploitasi atau ketimpangan dalam perlakuan terhadap pekerja (QS. An-Nahl : 90)

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.

Dalam konteks tenaga kerja, ayat ini menjadi dasar bahwa keadilan dalam bekerja adalah pondasi dari lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Setiap individu berhak untuk dihargai atas jerih payahnya, diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang, dan diperlakukan dengan hormat tanpa memandang latar belakang, jabatan, atau status. Ketika keadilan ditegakkan, maka rasa percaya tumbuh, semangat meningkat, dan kerja sama sekedar membagi tugas secara merata, tapi memastikan bahwa hak dan kewajiban setiap tenaga kerja terpenuhi dengan seimbang sesuai pekerjaannya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh tenaga kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Inti Mekar (BIM) di Desa Danau Rambai, Kecamatan Batang Gansal, Kabupaten Indragiri Hulu, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan berperan penting dalam mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Selain itu, keterampilan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kemampuan, kecakapan, dan penguasaan pekerjaan dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Secara keseluruhan, tenaga kerja dan keterampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan serta meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi agar produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan.

5. REFERENSI

- Arbaeni, & Momon, A. (2023). Analysis of labor productivity on the production of parts bs-62632- 60m00 at kemuning company Analisa produktivitas tenaga kerja terhadap hasil produksi part bs-. *Jurnal Geuthèè: Penelitian Multidisiplin (Multidiciplinary Research*, 6(1), 11–23. <https://doi.org/10.52626/jg.v>
- Hutauruk, F. N. (2023). Teori Produksi Dalam Perspektif Islam. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(3), 17–34.
- Juni, N. O., Karyawan, K., Bank, P. T., Dubai, P., Jabodetabek, T. B. K., & Covid-, S. M. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 125–135. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i2.694>
- Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. D. (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(03), 25–36.
- Mulyani, N., Rahwana, K. A., & Oktaviani, N. F. (2023). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Al-Markaz Collection*. 1(4).
- Oktaviani, N. F., Yuniar, E. S., & Patimah, T. (2023). Identifikasi Pengaruh Financial Knowledge, dan Financial Attitude Terhadap Financial Behavior Pada UMKM Bordir Di Kota Tasikmalaya. *ECOBISMA Scientific Journal Is a Business and Management Scientific*, 35–42.
- Radjak, L. I. (2020). Pengaruh Saham Syariah terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional. *Jurnal Syariah Dan Accounting Public*, 2(1), 60–70.
- Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Tenaga Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Manna Hanna Energi Bogor Jawa Barat. *Solusi*, 19(3), 340. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i3.3265>
- Sugiyono. (2016). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (24th ed.). Alfabeta.
- Utami, N. M. S., Juliani, E., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Umkm. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 3, 34–46.