

HUBUNGAN PENGARUH KETERAMPILAN, PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, SIKAP, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Salman Alfarisyi

alfarisyisalman69@gmail.com

Budhi Satrio

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

In the current era, the construction service business is experiencing very tight competition. Researchers use the word productivity because productivity is a very important asset for the company. So that study aims to determine and analyze the effect of work skills, work knowledge, work ability, work attitudes and work culture on employee productivity in the case of PT Cahya Yudha Niagatama Surabaya. This type of research is quantitative using a population of all employees. This study uses a saturated sampling method that is all employees as many as 58 as a sample. Data collection techniques used direct observation at the research site by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique used in this research is the multiple linear regression analysis technique method. This analysis includes: validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing through t test, F test and coefficient of determination (R²) test. The results of the test show a significance value for each variable of <0.5 which states that work skills, work knowledge, work abilities, work attitudes and work culture have a positive and significant impact on employee productivity at PT Cahya Yudha Niagatama Surabaya.

Keywords: job skill, work knowledge, work ability, work attitude, work culture, employees productivity

ABSTRAK

Pada era saat ini bisnis jasa konstruksi mengalami persaingan yang sangat ketat. Peneliti menggunakan kata produktivitas karena produktivitas merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan kasus pada PT Cahya Yudha Niagatama Surabaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan populasi seluruh karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh yaitu seluruh karyawan sebanyak 58 sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi secara langsung di tempat penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode teknik analisis regresi linier berganda. Analisis ini meliputi: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil dari pengujian menunjukkan nilai signifikansi pada masing-masing variabel sebesar <0,5 yang menyatakan bahwa keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Cahya Yudha Niagatama Surabaya.

Kata Kunci: keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja, budaya kerja, produktivitas karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era saat ini, banyak sekali persaingan yang semakin ketat di dalam dunia industri konstruksi. Dalam hal ini perusahaan jasa konstruksi mengalami sebuah permasalahan yang terjadi adalah dalam meningkatkan produktivitas guna untuk mampu meningkatkan daya

saing. Sehingga, perusahaan menginginkan untuk meningkatkan produktivitas agar dapat meningkatkan kemampuan bersaing yang berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap karyawannya yaitu dengan cara menerapkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas yaitu keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja dan budaya kerja agar produktivitas karyawan semakin meningkat. Selain itu, perusahaan jasa konstruksi diperlukan untuk selalu memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi dalam produktivitas, karena dengan hal tersebut dilakukan maka akan berpengaruh dalam meningkatnya profitabilitas perusahaan jasa konstruksi.

Menurut Suswadi (2020) Pengukuran produktivitas dalam perusahaan jasa konstruksi dapat dilakukan dengan cara sederhana yaitu (*output*) jumlah nilai proyek per tahun dibagi (*input*) jumlah karyawan per tahun. Dengan terdapatnya pengukuran produktivitas tersebut, maka akan mampu membantu mendapatkan laba yang akan diterima oleh perusahaan konstruksi secara optimal untuk meningkatkan daya saing.

Keterampilan kerja adalah suatu kemampuan dan penguasaan teknis dalam seseorang mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan (Sulistiyani, 2018:296). Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018:296) mendefinisikan pengetahuan kerja merupakan sebuah akumulasi dari hasil proses pendidikan yang baik yang mampu di peroleh secara formal maupun non formal untuk memberikan kontribusi pada seseorang untuk memecahkan masalah, daya cipta dan mampu menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan kerja dapat di definisikan yaitu suatu kemampuan (*abilities*) adalah kapasitas dalam seseorang individu untuk melakukan berbagai macam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2018:58). Menurut Robbins (2018:60) mendefinisikan sikap kerja adalah pernyataan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang suatu objek, peristiwa atau orang. Menurut Sudaryo (2018) mengemukakan budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu pegawai kerja dan kelompok pegawai kerja tentang makna kerja dan refleksi dalam mencapai tujuan organisasi maupun individu.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Cahya Yudha Niagatama?, (2) Apakah pengetahuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Cahya Yudha Niagatama?, Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Cahya Yudha Niagatama?, Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Cahya Yudha Niagatama?, Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Cahya Yudha Niagatama?. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Cahya Yudha Niagatama. (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Cahya Yudha Niagatama. (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Cahya Yudha Niagatama. (4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas karyawan PT Cahya Yudha Niagatama. (5) Mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Cahya Yudha Niagatama.

TINJAUAN TEORITIS

Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja sendiri merupakan suatu kemampuan atau kemahiran yang ada didalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya keterampilan yang

baik dalam seorang karyawan, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2018:296) keterampilan kerja adalah sebuah kemampuan dan penguasaan teknis oprasional mengenai bidang tertentu, yang mana bersifat kekaryaan. Memiliki keterampilan yang baik maka seorang karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Untuk mengembangkan kembali keterampilan kerja dalam karyawan, maka dapat meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan apa yang di inginkan dalam sebuah perusahaan.

Adapun indikator keterampilan kerja menurut Rudianto dan Juniarti (2018) meliputi: (1) Keterampilan mental, (2) Keterampilan fisik, (3) Keterampilan sosial.

Pengetahuan Kerja

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2018:296) dapat dijelaskan bahwa pengetahuan merupakan akumulasi dimana hasil proses dengan memiliki pendidikan yang baik dapat diperoleh secara formal ataupun non formal yang dapat memberikan kontribusi terhadap seseorang dalam menyelesaikan permasalahan, daya cipta dan juga dapat meyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan memiliki pengetahuan yang baik dan tinggi maka dapat dipastikan seorang karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan secara optimal dan mampu meningkatkan produktivitas. Pengetahuan kerja sendiri mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat tercapainya produktivitas.

Adapun indikator pengetahuan kerja menurut Rudianto dan Juniarti (2018) meliputi: (1) Pengetahuan mendasari keterampilan, (2) Peralatan kerja, (3) Prosedur pekerjaan, (4) Metode proses pekerjaan.

Kemampuan Kerja

Menurut Aria Binardi dalam Fandi (2017) kemampuan merupakan secara keseluruhan dalam potensi yang ada dalam diri pegawai melalui pengetahuan, keterampilan, pengalaman yang dimiliki untuk memudahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Dengan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik, maka dapat terbentuk kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaan. Selain itu memiliki kemampuan yang baik dan tinggi dapat mampu membentuk potensi seorang karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai produktivitas.

Adapun indikator kemampuan kerja menurut Hotimah (2019) meliputi: (1) Pengetahuan, (2) Keterampilan, (3) Kreativitas, (4) Pengalaman, (5) Kesanggupan Kerja.

Sikap Kerja

Menurut Kaswan (2015:59) bahwa sikap kerja adalah suatu kumpulan perasaan, pemikiran dan kepercayaan yang dipegang seseorang mengenai tentang perilaku dalam pekerjaan dan organisasi, sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena seseorang dapat mampu memersepsikan dan menghayati pekerjaan seiring berjalannya waktu. Memiliki sikap yang baik dalam bekerja, maka akan mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas. Sikap ataupun perilaku manusia dapat ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang terdapat dalam diri karyawan supaya dapat mendukung kerja secara efektif dengan kondisi karyawan tersebut, maka dapat dipastikan produktivitas akan terwujud.

Adapun Indikator sikap kerja menurut Azwar dalam Istikomah (2019) meliputi: (1) Keyakinan, (2) Perasaan, (3) Perilaku.

Budaya Kerja

Menurut Fahmi (2016:60) mengemukakan bahwa budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama yang diterapkan dalam aktivitas kerja dan lingkup kerja yang merupakan salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam kerja. Selain itu budaya kerja juga merupakan faktor dalam mewujudkan produktivitas. Dengan adanya budaya kerja yang baik dalam lingkup kerja, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta dapat mencapai produktivitas perusahaan.

Adapun indikator budaya kerja menurut Syarifah (2020) meliputi: (1) Aturan perilaku yang diamati, (2) Norma, (3) Nilai Dominan, (4) Aturan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas yaitu merupakan menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Menurut Sedarmayanti (2016:197) mendefinisikan produktivitas adalah suatu perbandingan adanya hasil yang di capai (*output*) dengan keseluruhan dalam sumber daya yang digunakan (*input*). Masukan atau (*input*) tersebut dinamakan faktor produksi, masukan atau faktor produksi yaitu berupa tenaga kerja, kapital, bahan, teknologi dan energi.

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno dalam Siswadi (2017) meliputi: (1) kemampuan, (2) Meningkatkan hasil yang dapat dicapai (3) Semangat dalam kerja, (4) Pengembangan diri.

Penelitian Terdahulu

Pertama pada penelitian Istikomah (2019), bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Anugrah Karya Trisakti dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

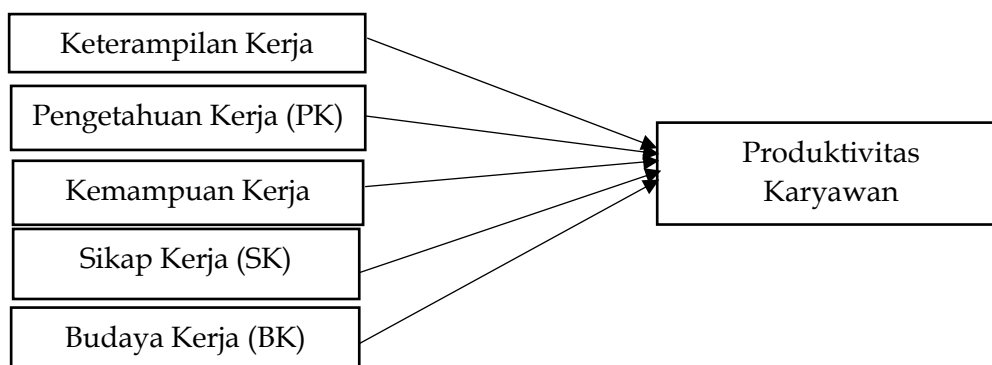
Kedua pada penelitian Angga Suswadi dan Wasiman (2020), bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Tectron Manufacturing dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Ketiga pada penelitian Jemi, *et al.*, (2018), bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Determinasi, Uji t dan Uji F. Dari hasil penelitian ini yaitu terdapat bahwa variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Mitra Packindo Berdikari Medan.

Keempat pada penelitian Yunni Rusmawati D.J. (2020), bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV Mandiri Trans di Surabaya dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja CV Mandiri Trans di Surabaya.

Kelima pada penelitian Agus Salim (2017), bertujuan untuk mengetahui berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas

Karyawan Pada PT Karina Muara Badak dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karina Muara Badak.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Dari rerangka konseptual dan kajian teori serta hasil penelitian terdahulu, maka peneliti membuat jawaban sementara penelitian atau hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Keterampilan kerja merupakan suatu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sulistyani (2018:296) keterampilan kerja adalah sebuah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang mana bersifat kekayaan. Dengan memiliki keterampilan kerja yang baik maka akan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan optimal. Dari penelitian sebelumnya sudah dibuktikan oleh Istikomah (2019) yang menyebutkan tentang keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga didukung dalam penelitian Amarsyah (2020) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H₁: Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh Pengetahuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2018:296) dengan adanya pengetahuan yang luas dan memiliki pendidikan yang tinggi, maka seorang pegawai diharapkan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif. Karena dengan memiliki pengetahuan yang tinggi maka dapat mampu memudahkan para karyawan melakukan suatu pekerjaan secara optimal. Dari penelitian yang sudah dibuktikan oleh Amarsyah (2020) dalam identifikasi faktor-faktor produktivitas sdm yang menyatakan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H₂: Pengetahuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Aria Binardi dalam Fandi (2017) kemampuan merupakan secara keseluruhan dalam potensi yang ada dalam diri pegawai melalui pengetahuan, keterampilan, pengalaman yang dimiliki untuk memudahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Memiliki kemampuan kerja yang baik akan dapat memudahkan seorang karyawan melakukan suatu

pekerjaan dengan baik dan optimal. Dari penelitian yang sudah dibuktikan oleh Amarsyah (2020) tentang pengaruh kemampuan manajemen sumber daya manusia yang menyebutkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H₃: Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Sikap kerja Menurut Sulistiyani (2018:297) mengemukakan yaitu suatu sikap atau perilaku dari manusia juga akan dapat ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang terdapat dalam diri karyawan sehingga mampu dapat mendukung kerja secara efektif atau sebaliknya, dengan kondisi yang terjadi dari karyawan tersebut maka produktivitas dapat terwujud. Sedangkan menurut Issakh (2015:419) menyatakan sikap merupakan pernyataan evaluatif yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada objek yang telah dirasakan oleh seorang individu. Dengan memiliki sikap kerja yang baik, maka seorang karyawan akan melakukan suatu pekerjaannya dengan baik. Dari penelitian yang sudah dibuktikan oleh Istikomah (2020) menyebutkan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Amarsyah (2020) menyebutkan bahwa sikap kerja berpengaruh dalam produktivitas karyawan.

H₄: Sikap Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Sudaryo (2018) mengemukakan budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu pegawai kerja dan kelompok pegawai kerja tentang makna kerja dan refleksi dalam mencapai tujuan organisasi maupun individu. Sedangkan menurut Badeni (2015:223) menyatakan bahwa budaya organisasi berpacu terhadap suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi untuk membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Dengan memiliki budaya yang baik dalam suatu organisasi, maka akan dapat memberikan kenyamanan dalam seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan optimal. Dalam hal ini telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Enggina (2017) tentang pengaruh budaya organisasi atau kerja dan disiplin kerja pada produktivitas kerja yang menyebutkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan dalam produktivitas kerja.

H₅: Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Objek Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode analisis kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan dalam menyajikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 58 tenaga kerja karyawan bagian lapangan.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu metode sensus, dimana teknik penentuan sampel apabila dalam semua anggota populasi yaitu responden yang dapat digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiono (2017:126) mengemukakan bahwa "*Sampling jenuh* adalah suatu teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian". Sehingga

dalam populasi karyawan yang ada yaitu berjumlah 58 orang bagian lapangan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sehingga dilakukan dimana sensus, semua karyawan menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini yaitu peneliti menggunakan data primer. Data primer yaitu berasal dari kuisioner yang berisi pertanyaan maupun pernyataan tentang variabel yang berkaitan dalam penelitian dan diisi oleh responden yang sesuai dengan kriteria pada penelitian ini, sehingga data yang dapat dihasilkan akan akurat dan mampu mendukung dalam penelitian yang sedang dilakukan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang terdapat pada penelitian ini ada dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang dapat menyebabkan perubahan yang dapat menimbulkan dependen atau terikat. Dalam variabel independen dalam penelitian ini adalah keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja dan budaya kerja.

- a. Keterampilan kerja adalah sebuah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan.
- b. Pengetahuan merupakan akumulasi dimana hasil proses dengan memiliki pendidikan yang baik dapat diperoleh secara formal ataupun non formal yang dapat memberikan kontribusi terhadap seseorang dalam menyelesaikan permasalahan, daya cipta dan juga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. Kemampuan kerja yaitu kapasitas dalam seseorang individu untuk melakukan berbagai macam tugas dalam suatu pekerjaan.
- d. Sikap kerja adalah suatu kumpulan perasaan, pemikiran dan kepercayaan yang dipegang seseorang mengenai tentang perilaku dalam pekerjaan dan organisasi, sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena seseorang dapat mampu memersepsikan dan menghayati pekerjaan seiring berjalannya waktu.
- e. Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh setiap individu pegawai kerja dan kelompok pegawai kerja tentang makna kerja dan refleksi dalam mencapai tujuan organisasi maupun individu.

2. Variabel Terikat (*Dependent variable*)

Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dapat menyebabkan perubahan dan dapat menimbulkan variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. Produktivitas merupakan sebuah kegiatan produksi dalam perusahaan sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dan masukan (*input*).

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas pada instrumen ini dapat digunakan untuk menguji suatu pernyataan kuisioner yang dapat dikatakan valid atau tidak, dan uji tersebut yaitu menggunakan rumus korelasi *product moment*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur yang dapat digunakan dalam kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan realibel handal jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis ini bertujuan untuk mempengaruhi variabel independen atau bebas (keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja, dan budaya kerja) terhadap variabel dependen atau terikat (Produktivitas Kerja). Dalam penelitian ini variabel independen dapat dinyatakan X dan variabel dependen dinyatakan Y, persamaan linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$PD = a + b_1.KK + b_2.PK + b_3.KM + b_4.SK + b_5.BK + e_i$$

Keterangan:

PD = Produktivitas Karyawan

a = konstanta

KK = Keterampilan Kerja

PK = Pengetahuan Kerja

KM = Kemampuan Kerja

SK = Sikap Kerja

BK = Budaya Kerja

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien Regresi

e_i = Error

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel-variabel yang di gunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali, (2016:154) menyatakan jika nilai $asym.sig > 5\%$, maka data berdistribusi dengan normal. Sebaliknya, jika nilai $asym.sig < 5\%$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila residualnya mempunyai varian yang sama, maka disebut homoskedastisitas. Sedangkan jika variannya tidak sama maka disebut heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu bertujuan dalam penelitian untuk menguji apakah dalam model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen. Model regresi yang dikatakan baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2016:103).

Uji Kelayakan Model

1. Uji F

Uji kelayakan model bertujuan dalam uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui dalam ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikan $F \geq 0,05$ maka model dalam penelitian dikatakan tidak layak digunakan. Sedangkan jika nilai signifikan $F \leq 0,05$ maka model dalam penelitian dikatakan layak digunakan (Ghozali, 2016:99).

2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel (*independen*) yaitu keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja dan budaya kerja terhadap variabel terikat (*dependen*) produktivitas kerja. Semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin besar pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai koefisien determinasi maka semakin kecil pengaruh hubungan variabel independen terhadap dependen.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali, (2016:99) bahwa uji hipotesis (*t-test*) digunakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel bebas dan variabel terikat. Kriteria signifikan menggunakan uji t yang menjadi acuan dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Jika signifikan uji $t \geq 0,05$ maka keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- b. Jika signifikan uji $t \leq 0,05$ maka keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja dan budaya kerja dapat berpengaruh secara signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation (<i>r</i> hitung)	r tabel	Keterangan
Keterampilan Kerja (KK)	KK1	0,820	0,2586	Valid
	KK2	0,748		Valid
	KK3	0,693		Valid
Pengetahuan Kerja (PK)	PK1	0,713		Valid
	PK2	0,798		Valid
	PK3	0,776		Valid
	PK4	0,741		Valid
Kemampuan Kerja (KK)	KM1	0,790		Valid
	KM2	0,743		Valid
	KM3	0,571		Valid
	KM4	0,760		Valid
	KM5	0,880		Valid
Sikap Kerja (SK)	SK1	0,753		Valid
	SK2	0,782		Valid
	SK3	0,749		Valid
Budaya Kerja (BK)	BK1	0,576		Valid
	BK2	0,798	Valid	
	BK3	0,703	Valid	
	BK4	0,760	Valid	
Produktivitas Karyawan (PK)	PK1	0,857	Valid	
	PK2	0,826	Valid	
	PK3	0,859	Valid	
	PK4	0,771	Valid	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Pada tabel tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keterampilan Kerja (KK)	0,618	Reliabel
Pengetahuan Kerja (PK)	0,750	Reliabel
Kemampuan Kerja (KM)	0,806	Reliabel
Sikap Kerja (SK)	0,637	Reliabel
Budaya Kerja (BK)	0,668	Reliabel
Produktivitas Karyawan (PK)	0,845	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang telah digunakan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan diajukan kembali akan memperoleh data yang 100% sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian Teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan computer SPSS pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Konstanta	0,800		-	-
Keterampilan Kerja (KK)	0,119	0,130	2,232	0,030
Pengetahuan Kerja (PK)	0,183	0,189	3,180	0,002
Kemampuan Kerja (KM)	0,321	0,298	4,590	0,000
Sikap Kerja (SK)	0,255	0,277	4,990	0,000
Budaya Kerja (BK)	0,291	0,225	2,839	0,006

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Berikut persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$PD = 0,800 + 0,321 KM + 0,291 BK + 0,255 SK + 0,183 PK + 0,119 KK + e_i$$

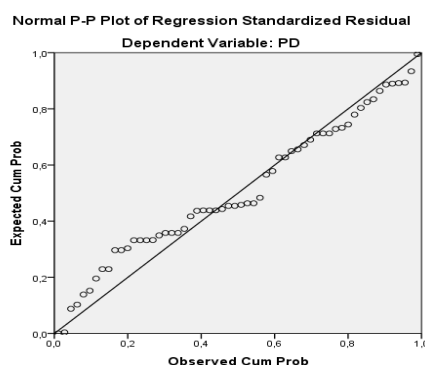
Dari hasil perumusan persamaan regresi diatas dapat memberikan pengertian sebagai berikut: (1) Variabel kemampuan kerja (KM) = Variabel kemampuan kerja (KM) = 0,321 ini menunjukkan bahwa berpengaruh positif atau searah terhadap Produktivitas Karyawan (PD). Sehingga dapat disimpulkan apabila kemampuan kerja semakin naik maka produktivitas pada PT Cahya Yudha Niagatama akan semakin naik. (2) Variabel budaya kerja (BK) = Variabel budaya kerja (BK) = 0,291 ini menunjukkan bahwa berpengaruh positif atau searah terhadap Produktivitas Karyawan (PD). Sehingga dapat disimpulkan apabila budaya kerja semakin naik maka produktivitas pada PT Cahya Yudha Niagatama akan semakin naik. (3) Variabel sikap kerja (SK) = Variabel sikap kerja (SK) = 0,255 ini menunjukkan bahwa berpengaruh positif atau searah terhadap Produktivitas Karyawan (PD). Sehingga dapat disimpulkan apabila sikap kerja semakin naik maka produktivitas pada PT Cahya Yudha Niagatama akan semakin naik. (4) Variabel pengetahuan kerja (PK) = 0,183 ini menunjukkan bahwa berpengaruh positif atau searah terhadap Produktivitas Karyawan (PD). Sehingga

dapat disimpulkan apabila pengetahuan kerja semakin naik maka produktivitas pada PT Cahya Yudha Niagatama akan semakin naik. (5) Variabel keterampilan kerja (KK) = 0,119 ini menunjukkan bahwa berpengaruh positif atau searah terhadap Produktivitas Karyawan (PD). Sehingga dapat disimpulkan apabila keterampilan kerja semakin baik maka produktivitas pada PT Cahya Yudha Niagatama akan semakin naik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Model regresi linier dapat dikatakan normal atau berdistribusi dengan normal apabila gambar titik-titik data yang terdapat pada grafik *normal probability plots* menyebar di sekitar garis diagonal dan nilai signifikansi *One-Sample Kolmogorov Smirnov* bernilai > 0,05.



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-PLOT

Berdasarkan pada gambar 2 telah menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan pola data telah berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandarized Residual</i>	Keterangan
<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>	1,013	Normal
<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	0,256	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2

Berdasarkan pada tabel 4 diatas dapat diketahui nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp.Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,256. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Multikolinieritas

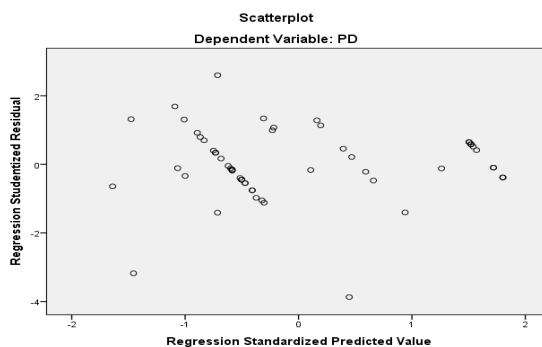
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Influence Factor (VIF)</i>	Keterangan
Keterampilan Kerja	0,441	2,268	Bebas Multikolinieritas
Pengetahuan Kerja	0,423	2,364	Bebas Multikolinieritas
Kemampuan Kerja	0,355	2,816	Bebas Multikolinieritas
Sikap Kerja	0,484	2,066	Bebas Multikolinieritas
Budaya Kerja	0,238	4,210	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5 diatas terlihat nilai *tolerance* mendekati atau lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Influence Factor*) lebih kecil dari angka 10 dari setiap variabel. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak ditemukannya adanya korelasi antar variabel atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Gambar Scatter Plot

Berdasarkan gambar 3 *Scatter Plot* menunjukkan bahwa data tersebut telah tersebar dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model

1. Uji F (*Goodness Of Fit*)

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
Regression	10,548	5	2,110	123,602	.000 ^b
Residual	0,888	52	0,017		
Total	11,436	57			

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 6 diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi $0.000 \leq 0,05$ sebesar 123,602. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Sedangkan dari tingkat signifikasinya dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang terdiri dari keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,960 ^a	0,922	0,915

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) pada tabel 7 diatas dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,922 yang menunjukkan bahwa 92% memiliki kontribusi yang kuat dari variabel

keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis (t)

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Keterampilan Kerja (KK)	2,232	0,030	Signifikan
Pengetahuan Kerja (PK)	3,180	0,002	Signifikan
Kemampuan Kerja (KM)	4,590	0,000	Signifikan
Sikap Kerja (SK)	4,990	0,000	Signifikan
Budaya Kerja (BK)	2,839	0,006	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis (t-test) diatas maka hasilnya dapat dianalisis sebagai berikut: (1) Keterampilan Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi adalah $\alpha = 0,030$ yang menandakan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari tingkat signifikan $\leq 0,05$ yang berarti H_1 diterima. Dengan demikian variabel keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. (2) Pengetahuan Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi adalah $\alpha = 0,002$ yang menandakan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari tingkat signifikan $\leq 0,05$ yang berarti H_2 diterima. Dengan demikian variabel pengetahuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. (3) Kemampuan Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi adalah $\alpha = 0,000$ yang menandakan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari tingkat signifikan $\leq 0,05$ yang berarti H_3 diterima. Dengan demikian variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. (4) Sikap Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi adalah $\alpha = 0,000$ yang menandakan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari tingkat signifikan $\leq 0,05$ yang berarti H_4 diterima. Dengan demikian variabel sikap kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. (5) Budaya Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi adalah $\alpha = 0,006$ yang menandakan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari tingkat signifikan $\leq 0,05$ yang berarti H_5 diterima. Dengan demikian variabel budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Keterampilan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang dilakukan pada PT Cahya Yudha Niagatama terdapat variabel keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikansi sebesar 0,030 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa karyawan telah memiliki keterampilan yang baik sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas PT Cahya Yudha Niagatama. Keterampilan kerja merupakan suatu kemampuan bagi seorang individu atau karyawan terutama untuk proses pencapaian suatu tujuan. Maka dari itu keterampilan harus benar-benar diperhatikan oleh suatu perusahaan. Jika keterampilan kerja baik dan bagus, maka seorang individu atau karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istikhomah (2019) yang berjudul pengaruh sikap kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengetahuan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang dilakukan pada PT Cahya Yudha Niagatama terdapat variabel pengetahuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikasi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pengetahuan kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu atau karyawan yang berasal dari pengalaman yang telah didapatkan sebelumnya. Pengetahuan sendiri memiliki peran guna untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pengetahuan yang luas dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan adanya pengetahuan yang baik dari seorang individu atau karyawan, maka akan mampu melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik sehingga produktivitas akan meningkat secara optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amarsyah (2020) yang menyatakan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Kemampuan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang dilakukan pada PT Cahya Yudha Niagatama terdapat variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil signifikasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan. Kemampuan merupakan suatu kapasitas dalam seorang individu atau karyawan guna untuk melakukan berbagai macam tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kemampuan dari karyawannya untuk proses menuju suatu tujuan yang ingin dicapai. Perusahaan perlu memberikan sebuah pelatihan guna untuk menambah kemampuan dari karyawannya agar mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan memiliki kemampuan yang baik bagi individu atau karyawan akan merasa mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga dapat mampu mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk meningkatkan produktivitas guna untuk meningkatkan daya saing. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rino (2015) dan Amarsyah (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Sikap Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang dilakukan pada PT Cahya Yudha Niagatama terdapat variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil signifikasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa sikap kerja memiliki peran guna untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Sikap kerja merupakan suatu kumpulan perasaan, pemikiran dan kepercayaan yang dipegang oleh seorang individu mengenai tentang perilaku dalam pekerjaan atau organisasi. Selain itu perusahaan harus tetap memperhatikan sikap dalam seorang individu atau karyawan terutama dalam proses untuk mencapainya tujuan perusahaan. Dengan memberikannya peraturan yang telah dibuat perusahaan akan membantu membentuk karakter dan sikap yang baik dalam karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Memiliki sikap kerja yang baik maka akan membuat karyawan merasa sanggup dalam menjalankan setiap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istikomah (2019) dan Amarsyah (2020) yang menyatakan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Budaya Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang dilakukan pada PT Cahya Yudha Niagatama terdapat variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari nilai 0,50. Dari hasil ini menjelaskan bahwa seorang karyawan telah mengaplikasikan budaya kerja dengan baik dalam suatu lingkup perusahaan. Budaya kerja sendiri memiliki peran penting dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan budaya yang ada didalam lingkup perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja dari seorang individu atau karyawan. Dengan memiliki kinerja yang baik, maka karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan guna untuk meningkatkan daya saing. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jemi *et al* (2018) dan Suswadi (2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan PT Cahya Yudha Niagatama, maka seluruh kesimpulan dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Cahya Yudha Niagatama. Hasil ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang diterapkan oleh perusahaan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Semakin baik keterampilan kerja dari karyawan maka akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan. (2) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pengetahuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Cahya Yudha Niagatama. Hasil ini menunjukkan bahwa pengetahuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin luas pengetahuan yang dimiliki para karyawan, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. (3) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Cahya Yudha Niagatama. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan telah memberikan kemampuan kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mempengaruhi dalam meningkatkannya produktivitas karyawan. (4) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Cahya Yudha Niagatama. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan telah menjaga sikap kerja dengan baik, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan dapat mengambil keputusan dengan baik. Dengan memiliki sikap kerja yang baik maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan. (5) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Cahya Yudha Niagatama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah menerapkan budaya kerja yang baik dalam lingkup perusahaan. Memiliki budaya kerja yang baik maka dapat mampu meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan dan akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Keterbatasan

Peneliti telah melaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang sudah ditetapkan pada penelitian ini. Namun peneliti menyadari juga bahwa pada penelitian ini mempunyai keterbatasan sebagai berikut: (1) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari lima variabel yaitu keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja dan budaya kerja. Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan masih banyak. (2) Terdapat keterbatasan

peneliti dalam melakukan penelitian yaitu dimana penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel yang dapat diukur menggunakan indikator yang telah ditentukan oleh peneliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen PT Cahya Yudha Niagatama diharapkan untuk selalu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dengan mempertahankan faktor keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja dan budaya kerja yang telah dijalankan oleh pihak manajemen PT Cahya Yudha Niagatama agar tercapainya produktivitas karyawan. (2) Bagi manajemen PT Cahya Yudha Niagatama diharapkan untuk selalu menjaga sikap dan memberikan pelayanan yang terbaik terhadap para pelanggannya, agar mampu terpengaruh dan merasa puas terhadap pelayanan yang telah diberikan. Dengan membuat para pelanggan merasa puas dan senang dengan pelayanan yang diberikan, maka perusahaan dapat mampu mencapai tujuannya yaitu meningkatkan produktivitas secara optimal. (3) Untuk para peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain selain keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja, dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan atau dapat mengkombinasikan dengan variabel lain yang baru. Dengan hal ini guna untuk mengetahui pengaruh lain yang lebih besar antara variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amarsyah, A. D. 2020. Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas SDM (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BTN Syariah Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2020, 8(2).
- Badeni. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Fandi, A. R. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Balongbendo. *E-Journal Manajemen*.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* cetakan 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Issakh, Henki Idris dan Zahrida Wirawan. 2015. *Pengantar Manajemen*. In Media. Jakarta.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Alfabeta. Bandung.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbin, Stephen P, Timothy A. Judge, 2018. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Erlangga. Jakarta.
- Rudianto, A. B. dan Juniarti, A. T. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Sedarmayanti. 2016. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Bandar Maju. Bandung.
- Siswadi, Y. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Sudaryo, Y. Aribowo, A. dan Sofiati, N. A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Gaya Media. Yogyakarta.

- Suswadi, A. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tectron Manufacturing. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 428-441.
- Sutrisno, H. E. 2019. *Budaya Organisasi*. Prenada Media. Jakarta.