

Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI)

Maliah¹, Reina Damayanti², Heryati³, Ebit Saputra⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, maliahse1961@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, reinadamayanti.rd@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji hipotesis pengaruh sikap kerja dan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Teknik pengambilan sampel adalah rumus Sampling jenuh didapatkan hasil jumlah sampel pada penelitian ini 36 responden dengan kriteria karyawan yang bekerja di bagian lapangan. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji coba instrumen, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi dan uji hipotesis menggunakan SPSS Versi 22. Hasil dari penelitian menunjukkan secara parsial variabel sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan dan berdasarkan uji F bersama-sama (simultan) sikap kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci :Sikap Kerja, Keterampilan kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and test the hypothesis of the influence of work attitudes and work productivity on employees partially and simultaneously. The population of this study were all employees of PT.Perusahaan Perdagangan Indonesia. The sampling technique is the saturated sampling formula. The results obtained from the number of samples in this study were 36 respondents with the criteria of employees working in the field. Research data collection techniques using questionnaires and documentation. The measurement scale uses a Likert Scale. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption test, multiple linear analysis, coefficient of determination analysis, correlation coefficient analysis and hypothesis testing using SPSS Version 22. The results of the study partially show that work attitude variables have a significant effect on employee work productivity and skills. work has a significant effect partially on employee performance and based on the F test together (simultaneous) work attitudes and work skills have a significant effect on employee work productivity.

Keywords: Work Attitude, Work Skills, Work Productivity.

A. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan



antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) (Sedarmayanti, 2011:197).

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang di sana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan. (Pitriyani dan Halim, 2020).

PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia sebagai salah satu BUMN yang bergerak di bidang perdagangan dalam negeri dan perdagangan internasional, telah menunjukkan eksistensinya dengan baik. Berdiri sejak tahun 2003, PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) berkembang menjadi perusahaan besar di dukung oleh unit kerja strategis, yaitu Perusahaan Induk (Kantor Pusat & 32 Cabang) Anak Perusahaan, *Representative Office* (Luar Negeri), BUMN Shop (Dalam Negeri) dan Mitra Penjualan. Secara terus menerus PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) berupaya meningkatkan nilai perusahaan dengan berperan secara maksimal sebagai Agen Pembangunan dan Pencipta Nilai. Melalui penciptaan ekosistem bisnis dengan *strategic partnership* yang menciptakan harmonisasi *supply-demand* dari hulu ke hilir (*end to end*), *Added Value Process* dan komersialisasi terukur untuk usaha perdagangan berbagai produk dan komoditi, ekspor dan impor juga dipercaya pemerintah untuk menangani *regulated product* dan *restricted product*, serta berperan untuk membantu kestabilan harga dan ketersediaan stok pangan nasional dan atau kebutuhan masyarakat lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan kewiraswastaan (Sedarmayanti, 2011:227).

Sikap kerja dapat dijadikan indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar. Jika tidak berarti akan mengalami kesulitan. Tetapi, bukan berarti adanya kesulitan karena tidak dipatuhinya sikap kerja, melainkan ada masalah lain lagi dalam hubungan antara karyawan yang akibatnya sikap kerjanya diabaikan. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sikap kerja. Menurut Issakh (2014:419) sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek yang dirasakan oleh individu tersebut.

Menurut (Panggabean, 2002) dalam jurnal (Supriyanto, 2014:24) Sikap kerja merupakan hasil penilaian atau evaluasi terhadap orang-orang, atau kejadian-kejadian di tempat kerja, apakah di situ memuaskan, baik, menyenangkan dan menguntungkan ataupun sebaliknya. Sikap yang positif akan menimbulkan hal yang baik dan tercermin dari tanggapan seseorang terhadap lingkungannya.

Dilihat dari sikap kerja karyawannya perlu dioptimalkan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Maka setiap karyawan harus memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang pegawai wajib menjadi acuan pekerja yang baik demi menyelesaikan tugas dan wewenang yang dituntut perusahaan itu. Dalam hal ini, pekerja sangat berpengaruh untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keterampilan juga sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan agar menjadi suatu peningkatan pekerjaan pada perusahaan itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respons positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukkan respons-respons setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja.

J Winardi (2012:201) Keterampilan merupakan kompetensi yang berkaitan dengan suatu tugas. Istilah kemampuan dan keterampilan sering digunakan secara bergantian. Keterampilan itu sendiri berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, mengoperasikan komputer. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Sedangkan menurut Yusuf dan Arif (2015:283) bagi individu, keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasi sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Bagi perusahaan, keterampilan kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh pada prestasinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Bagi masyarakat, dengan keterampilan kerja individu yang baik dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga masyarakat dapat menikmati kualitas produk tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Pitriyani dan Halim (2020) dalam judulnya Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan dengan menunjukkan bahwa sikap kerja dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhasanah (2019) dalam jurnalnya Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung pinang dengan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel keterampilan sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu sebagaimana yang diuraikan diatas, Sikap kerja dan keterampilan kerja karyawan dalam dunia kerja memang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada diri karyawan pada khususnya. Sehingga, di sini dapat banyak sekali diambil manfaatnya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawannya, sehingga kelangsungan hidup perusahaan akan lebih stabil. Adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah ada pengaruh secara parsial dan simultan antara sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI).

B. KAJIAN TEORI

Sikap Kerja

Menurut Umam (2010:183) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan tindakan yang akan diambil karyawan dan segala sesuatu yang harus dilakukan karyawan yang hasilnya akan sebanding dengan usaha yang dilakukan.



Sedangkan menurut (Kaswan, 2015:59) sikap kerja adalah kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi, sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang mempunyai persepsi dan menghayati pekerjaannya berubah seiring berjalannya waktu.

Keterampilan Kerja

Dwi Megantoro (2015:4) mengatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tidak terlalu sulit dan mudah dalam mencapai tujuan.

Menurut As'ad dalam Nurhasanah (2019:3), keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM).

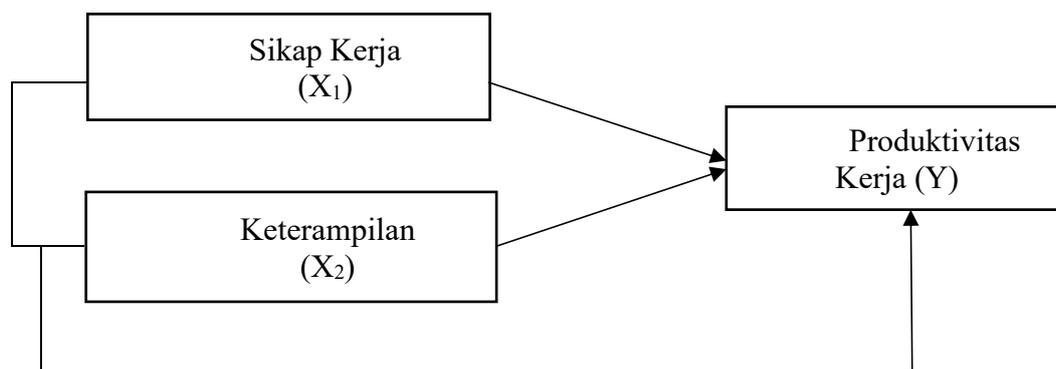
Dengan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan yaitu kemampuan bekerja untuk memenuhi peluang yang dibutuhkan dalam melakukan kegiatan atau tugas untuk pengembangan diri yang dapat dilalui dari hasil pelatihan dan pengalaman.

Produktivitas Kerja Karyawan

Sedarmayanti, mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana meningkatkan dan menghasilkan, atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Menurut Greenberg dalam Sedarmayanti (2011:196). Mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu di bagi totalitas masukan selama periode tersebut. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Peneliti, 2021

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Y)

C. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang menjadi objek penelitian ini adalah pada di PT. Perusahaan Perdagangan pada Jl. Kapten A Rivai No. 41, 24 Ilir Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:96) Variabel penelitian adalah suatu atribut, atau sifat, nilai dari orang atau objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Definisi Operasional Penelitian

Definisi dan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel Definisi Operasional Penelitian
Variabel dan Definisi Operasional Penelitian**

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Item |
|----|------------------------------|---|---|---|
| 1. | Sikap Kerja (X_1) | Sikap Kerja merupakan tindakan yang akan diambil karyawan dan segala sesuatu yang harus dilakukan karyawan yang hasilnya akan sebanding dengan usaha yang dilakukan. | a. Harus mampu mengendalikan diri b. Kerja yang fleksibel c. Komitmen pada pekerjaan (Febriani & Wibowo, 2020:440) | 1,2 3,4 5,6 |
| 2 | Keterampilan kerja (X_2) | Keterampilan adalah kemampuan yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tidak terlalu sulit dan mudah dalam mencapai tujuan. | a. keterampilan dimiliki b. Keterampilan yang dikuasai Dwi Megantoro (2015) | 1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 |
| 3. | Produktivitas Kerja (X) | Produktivitas adalah Hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan | a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu Sutrisno (2019:104) | 1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 |

Populasi

Sujarweni (2020:80) populasi adalah Jumlah keseluruhan terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti, dan ditarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi, adalah karyawan tetap PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia berjumlah 36 orang.

Sampel

Sujarweni (2020:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi itu sendiri. Jika populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel pada populasi nya.

Sumber Data

Menurut Sujarweni (2020:89) berdasarkan cara memperolehnya, sumber data penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.



- a) Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, dengan menggunakan daftar kuesioner yang disebarakan kepada responden, diolah dengan bentuk data melalui alat statistik.
- b) Data sekunder adalah data yang dihasilkan dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi, perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku yang menjadi teori, dan lain sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert.

D. HASIL PENELITIAN

Uji Coba Instrumen

1) Uji Validitas

Sujarweni (2020:165) uji validitas adalah untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuisisioner. Kuisisioner dapat dikatakan sah apabila pertanyaan kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner itu, uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n - 2$, $n =$ sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 36 responden = $36 - 2 = 34$ dengan sig $\alpha = 0,05$ sehingga didapat r tabel sebesar 0,3291.

a. Uji Validitas Variabel Sikap Kerja (X_1)

Sikap Kerja diukur dengan 6 butir pertanyaan. Uji coba instrument telah diukur terhadap 36 responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 22. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel sikap kerja terlihat pada tabel.

Tabel Hasil Uji Validitas Sikap Kerja

| Item | r Tabel | r Hitung | Kriteria | Keterangan |
|--------|---------|----------|--------------------|------------|
| Soal 1 | 0,3291 | 0,625 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| soal 2 | 0,3291 | 0,625 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 3 | 0,3291 | 0,891 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 4 | 0,3291 | 0,891 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 5 | 0,3291 | 0,417 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 6 | 0,3291 | 0,583 | r Hitung > r Tabel | Valid |

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada sikap kerja menunjukkan r hitung > r tabel, artinya seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti semua butir pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator terhadap sikap kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja (X_2)

Keterampilan kerja diukur dengan 8 butir pertanyaan. Uji coba instrument telah diukur terhadap 36 responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 22. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel keterampilan kerja terlihat pada tabel

Tabel Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja

| Item | r Tabel | r Hitung | Kriteria | Keterangan |
|--------|---------|----------|--------------------|------------|
| Soal 1 | 0,3291 | 0,629 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| soal 2 | 0,3291 | 0,353 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 3 | 0,3291 | 0,505 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 4 | 0,3291 | 0,695 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 5 | 0,3291 | 0,398 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 6 | 0,3291 | 0,529 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 7 | 0,3291 | 0,752 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 8 | 0,3291 | 0,346 | r Hitung > r Tabel | Valid |

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada keterampilan kerja menunjukkan r hitung > r tabel, artinya seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti semua butir pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator terhadap keterampilan kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian.

c. Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas kerja karyawan diukur dengan 12 butir pertanyaan. Uji coba instrument telah diukur terhadap 36 responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 22. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja terlihat pada tabel

Tabel Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

| | r Tabel | r Hitung | Kriteria | Keterangan |
|---------|---------|----------|--------------------|------------|
| Soal 1 | 0,3291 | 0,709 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| soal 2 | 0,3291 | 0,337 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 3 | 0,3291 | 0,725 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 4 | 0,3291 | 0,725 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 5 | 0,3291 | 0,725 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 6 | 0,3291 | 0,386 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 7 | 0,3291 | 0,625 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 8 | 0,3291 | 0,463 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 9 | 0,3291 | 0,513 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 10 | 0,3291 | 0,409 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 11 | 0,3291 | 0,625 | r Hitung > r Tabel | Valid |
| Soal 12 | 0,3291 | 0,507 | r Hitung > r Tabel | Valid |

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada produktivitas kerja karyawan menunjukkan r hitung > r tabel, artinya seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti semua butir pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator terhadap produktivitas kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Sujarweni (2020:169) uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur data kuisioner yang indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable apabila jawaban



seseorang terhadap pertanyaan adalah konstan. Suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki Cronbach Alpha > 0,60.

a. Uji Reliabilitas Variabel Sikap Kerja (X₁)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel sikap kerja dengan bantuan program SPSS 22 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Sikap Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .804 | 6 |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,804 > 0,60, maka 6 butir pertanyaan yang dijadikan indikator pada sikap kerja sudah reliable.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan Kerja (X₂)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel keterampilan kerja dengan bantuan program SPSS 22 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Keterampilan Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .643 | 8 |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,643 > 0,60, maka 8 butir pertanyaan yang dijadikan indikator pada keterampilan kerja sudah reliable.

c. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel produktivitas kerja dengan bantuan program SPSS 22 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .804 | 12 |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,804 > 0,60, maka 12 butir pertanyaan yang dijadikan indikator pada produktivitas kerja karyawan sudah reliable.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Sujarweni (2020:225) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data bisa menggunakan

uji Kolmogorov Smirnov yaitu dengan melihat nilai signifikan. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel.

**Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 36 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.82340341 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .120 |
| | Positive | .120 |
| | Negative | -.097 |
| Test Statistic | | .120 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan program pada tabel diperoleh nilai signifikan pada *Unstandardized Residual* sebesar 0,200. Perbandingan antara nilai signifikan dengan standar signifikansi yang sudah ditentukan diketahui bahwa nilai signifikan untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Sujarweni (2020:227) uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antar variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kasus multikolinearitas. Metode untuk menguji adanya multikolonearitas dengan melihat nilai Tolerance atau VIF. Batas Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi kasus multikolonearitas. Hasil pengujian multikolonearitas dapat dilihat pada tabel.

**Tabel Hasil Uji Multikolonearitas
Coefficients^a**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Sikap Kerja | .404 | 2.476 |
| | Keterampilan Kerja | .404 | 2.476 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel sikap kerja dan keterampilan kerja adalah 0,404 $> 0,1$ dan nilai VIF untuk variabel sikap kerja dan keterampilan kerja adalah 2,476 < 10 . Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonearitas.



3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu keadaan dimana varian dan juga kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan uji Glejser yaitu menguji tingkat signifikansi. Apabila hasil uji diatas level signifikan $r > 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel.

**Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

| Model | Sig. |
|------------------------------|-------------|
| 1 (Constant) | .295 |
| Sikap Kerja | .879 |
| Keterampilan Kerja | .717 |
| Produktivitas Kerja Karyawan | .913 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan data hasil uji *glejser* dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh nilai signifikansi variabel sikap kerja sebesar 0,879 dan nilai keterampilan kerja sebesar 0,717. Hasil tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,05 artinya bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mencari nilai pengaruh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Adapun uji analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|--------------|--------------------|------------------------------------|-------------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 18.264 | 6.022 |
| | Sikap Kerja | .277 | .290 |
| | Keterampilan Kerja | .795 | .274 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil perhitungan nilai regresi linier berganda diatas dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 18,264 + 0,277 X_1 + 0,795$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diambil analisis bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 18,264 menunjukkan apabila tidak ada variabel independen sikap kerja dan keterampilan kerja maka variabel dependen adalah sebesar 18,264 satuan
- b. Koefisien regresi variabel sikap kerja sebesar 0,277 menunjukkan bahwa jika sikap kerja memiliki kenaikan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,277. Sebaliknya jika sikap kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan menurun sebesar 0,277 satuan.
- c. Koefisien regresi variabel keterampilan kerja sebesar 0,795 menunjukkan bahwa jika keterampilan kerja memiliki kenaikan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,795. Sebaliknya jika keterampilan kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan menurun sebesar 0,795 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi

| Model Summary | |
|---------------|-------------------|
| Model | R |
| 1 | .711 ^a |

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Sikap Kerja

Sumber: Data diolah (2021)

Nilai r atau korelasi yang terlihat pada tabel adalah 0,711 artinya mempunyai hubungan yang kuat antara sikap kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi koefisien (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

| Model Summary | |
|---------------|----------|
| Model | R Square |
| 1 | .506 |

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Sikap Kerja

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,506 yang berarti bahwa 50,6%. Hal ini menunjukkan produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 50,6% oleh variabel independen sikap kerja dan keterampilan kerja, sedangkan 49,4% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.

Teknik Analisis Data

a. Hasil Uji t (Parsial)

Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan



**Tabel Uji-t Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

| Model | | Sig. |
|-------|--------------------|------|
| 1 | (Constant) | .005 |
| | Sikap Kerja | .346 |
| | Keterampilan Kerja | .007 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

Dari perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai signifikan = 0,346 > alpha 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh signifikan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai signifikan = 0,007 < alpha 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Hasil Uji F (Simultan)

Uji f koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

**Tabel Hasil uji F (simultan)
ANOVA^a**

| Model | | Sig. |
|-------|------------|-------------------|
| 1 | Regression | .000 ^b |
| | Residual | |
| | Total | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Sikap Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikan 0,000 > alpha 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh variabel-variabel bebas yaitu sikap kerja (X₁) dan keterampilan kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Sikap Kerja(X₁) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel sikap kerja (X₁) untuk semua sampel sebanyak 36 responden, dari hasil tersebut diketahui bahwa semua indikator pertanyaan menunjukkan nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua item indikator pertanyaan adalah valid.

Dari hasil uji realibilitas menunjukkan variabel sikap kerja (X_1) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,804 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliable.

Koefisien regresi variabel sikap kerja sebesar $0,277$ menunjukkan bahwa jika sikap kerja memiliki kenaikan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar $0,277$. Sebaliknya jika sikap kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan menurun sebesar $0,277$ satuan.

Dari perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai signifikan = $0,346 > \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh signifikan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pitriyani dan Halim (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Nuhasanah (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kerja merupakan kebiasaan, jika kebiasaan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seorang karyawan maka akan menguntungkan, dengan demikian sikap karyawan juga akan ditentukan oleh kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi karyawan tersebut, maka produktivitas dipastikan terwujud.

2. Pengaruh Keterampilan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel keterampilan kerja (X_2) untuk semua sampel sebanyak 36 responden, dari hasil tersebut diketahui bahwa semua indikator pertanyaan menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua item indikator pertanyaan adalah valid.

Dari hasil uji realibilitas menunjukkan variabel keterampilan kerja (X_2) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,643 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliable.

Koefisien regresi variabel keterampilan kerja sebesar $0,795$ menunjukkan bahwa jika keterampilan kerja memiliki kenaikan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar $0,795$. Sebaliknya jika keterampilan kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan menurun sebesar $0,795$ satuan.

Dari perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai signifikan = $0,007 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pitriyani dan Halim (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan keterampilan kerja seorang karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam melaksanakan



pekerjaannya. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan seorang pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara produktif.

3. Pengaruh Sikap Kerja (X_1) dan Keterampilan kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pada uji normalitas untuk semua variabel independen yang terdiri dari sikap kerja (X_1), keterampilan kerja (X_2) dan produktivitas kerja karyawan (Y), memperoleh nilai signifikan 0,200 yang lebih besar dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.

Dari hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa bahwa nilai Tolerance untuk variabel sikap kerja (X_1) dan keterampilan kerja (X_2) adalah $0,404 > 0,1$ dan nilai VIF untuk variabel sikap kerja (X_1) dan keterampilan kerja (X_2) adalah $12,476 < 10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel sikap kerja (X_1) sebesar 0,295 dan nilai keterampilan kerja (X_2) sebesar 0,717. Hasil tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,05 artinya bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki gejala heteroskedastisitas.

Koefisien kolerasi untuk kedua variabel menunjukkan nilai r atau kolerasi sebesar 0,711 artinya mempunyai hubungan yang kuat antara sikap kerja (X_1) dan keterampilan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,506 atau 50,6% artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel sikap kerja (X_1) dan keterampilan kerja (X_2) adalah sebesar 50,6% sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian uji F secara simultan atau bersama-sama antara signifikan variabel sikap kerja (X_1) dan keterampilan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), diperoleh signifikan $0,000 > \alpha 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh variabel-variabel bebas sikap kerja (X_1) dan keterampilan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pitriyani dan halim (2020) yang menyatakan bahwa secara simultan sikap kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kerja dan keterampilan kerja adalah kesesuaian antara alat kerja yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja dengan ukuran yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan data, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI)

1. Hasil dari penelitian ini tidak terdapat pengaruh signifikan variabel sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI).
2. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh signifikan variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI).
3. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kerja dan keterampilan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI)

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1. Mengenai variabel sikap kerja, peneliti menyarankan kepada karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI) untuk dapat selalu terciptanya sikap kerja yang positif. Berupa keyakinan, dan kemauan untuk bertindak dengan baik pada diri karyawan, maka karyawan akan semakin terpacu untuk bekerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat
2. Mengenai variabel keterampilan kerja, peneliti menyarankan kepada karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI) agar selalu mengikuti setiap kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki guna memberikan produktivitas kerja yang lebih baik.
3. Diketahui adanya pengaruh bersama-sama antara sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu peneliti menyarankan kepada PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI) agar tetap memperhatikan sikap kerja dan keterampilan kerja guna memberikan produktivitas kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Issakh, Henki Idris. Zahrida Wiryawan. (2014). Pengantar Manajemen. In Media MEDAN. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162-167.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja*. Bandung: Alfabeta
- Megantoro, D. (2015). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus di Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta). *Universitas PGRI Yogyakarta*.
- Nurhasanah (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung pinang. *Jurnal Bahtera Inovasi*. 2 (2), 1-11



- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Merantil Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162-167.
- Sedarmayanti. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sujarweni V Wiratna. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Supriyanto, A. (2014). Pengaruh Sikap Kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Terhadap Produktivitas. *Riset Manajemen Dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 5 (9), 23-31
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.