

Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap, Perilaku terhadap Produktivitas (Studi pada Karyawan PT Lukie Works Indonesia)

ASMUNI
TANTRI WIDIASTUTI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala
Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242
Email: asmuni.asbunt@yahoo.com

Diterima 8 Agustus 2012; disetujui 3 September 2012

***Abstract.** The purpose of this study was to find out the influence of knowledge, skills, abilities, attitudes and behaviors on productivity of the employees of the production department of PT Lukie Works Indonesia. The population in this study was 358 employees of the production department of PT Lukie Works Indonesia. While the samples were 80 respondents. The sampling technique used was non probability sampling with Judgment. The analysis tool used in this research was multiple linear regression, which was firstly examined by validity and reliability test. The results partially showed that there was significant influence of knowledge, skills, abilities, attitudes and behaviors on productivity of the employees of the production department of PT Lukie Works Indonesia. While the hypothesis test simultaneously with the test results obtained was significant influence of knowledge, skills, abilities, attitudes and behaviors on productivity of the employees of the production department of PT Lukie Works Indonesia. The coefficient of determination of the five independent variables = 66.3% meaning that the variation of the five independent variables in explaining productivity = 66.3% while the remaining 33.7% was explained by other variables that were not mentioned in this study.*

***Keywords:** productivity, knowledge, skills, abilities, attitudes, and behavior*

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Kondisi politik dan ekonomi dewasa ini telah mendorong para pegawai untuk memberikan perhatian terhadap pengembangan kemampuan kerjanya. Dengan adanya inflasi ekonomi, gelombang resesi dan pengurangan dalam alokasi pegawai, nilai efisiensi administrasi telah memberikan pengaruh yang sangat kuat. Upaya-upaya perbaikan produktivitas telah mendorong pemahaman yang sangat kompleks, dan bahkan pada motivasi kerja pegawai juga.

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang

diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Efektivitas berorientasi pada hasil atau keluaran (output) yang lebih baik dan efisiensi berorientasi pada input. Dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah produksi yang diterima atau jumlah produksi yang dilakukan oleh pegawai dan identifikasi jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan *output* tertentu.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan baik perusahaan kecil, perusahaan besar, maupun perusahaan yang tergolong sedang

berkembang. Agar produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan dapat melakukan dengan cara melakukan pemberian upah yang layak, memotivasi karyawan, serta disiplin karyawan harus ditingkatkan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan. Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi diharapkan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Produktivitas di perusahaan didukung oleh kualitas karyawan dengan pengetahuan, kemampuan, keterampilan sikap dan perilaku untuk meningkatkan kinerja di perusahaan. Hal ini tentunya tidak terlepas dari peran aktif sumber daya karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung

jawab dalam proses pembuatan produk. Dalam kinerja organisasi di perusahaan dikembangkan melalui struktur kerja pada setiap bagian yang ada pada masing-masing perusahaan untuk dapat menyelesaikan aktivitasnya dalam pembuatan produk, kinerja organisasi tersebut seperti yang dilakukan di perusahaan PT Lukie Works Indonesia. Tingkat produktivitas dalam penelitian ini di lihat dari output yang dihasilkan oleh perusahaan.

PT Lukie Works Indonesia merupakan sebuah perusahaan bergerak di bidang mebel (*furniture*). Sebagai salah satu cabang dari perusahaan yang berkantor pusat di Amerika Serikat, maka PT Lukie Works Indonesia mendapat target untuk dapat mengirimkan barang pesanan dari kantor pusat dalam jumlah tertentu setiap bulannya. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari perusahaan, produksi yang dihasilkan mengalami fluktuasi naik turun dan tidak stabil apabila diukur dari target yang telah ditetapkan, seperti tabel 1.

Tabel 1
Hasil Produksi PT Lukie Works Indonesia

Bulan	Pengiriman (Container)	Target (Container)	Ketercapaian (%)
Januari	13	14	93
Februari	12	13	92
Maret	12	14	86
April	12	12	100
Mei	11	12	92
Juni	13	14	93
Juli	13	13	100
Agustus	12	12	100

Sumber : PT Lukie Works Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut tampak bahwa produktivitas karyawan belum maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dibuktikan dengan data pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa hasil produksi setiap bulannya ada yang tercapai sesuai target dan ada yang belum bisa sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan meskipun tingkat

ketidaktercapainya dalam batas yang tidak terlalu besar. Tidak tercapainya target ini salah satunya dikarenakan pelanggan (*customer*) meminta pengiriman barang dalam jangka waktu pendek, sedangkan perusahaan masih kesulitan untuk bisa cepat dan tepat dalam melayani permintaan tersebut seperti pada bulan Januari, Februari, Maret, Mei dan Juni

karena perusahaan harus mencari lokasi pengiriman yang sejalur. Hal tersebut dilakukan perusahaan untuk menekan biaya yang dikeluarkan. Selama periode Januari 2012 sampai periode Agustus 2012 rata-rata tingkat produksi sebesar 94% dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas sangat perlu diperhatikan bagi PT Lukie Works Indonesia karena persaingan dalam pasar global yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pelanggan (*customer*) dengan kualitas yang memuaskan. Apabila produktivitas karyawan rendah dimana karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, maka produktivitas perusahaan mustahil akan dapat tercapai.

Rumusan Masalah. Atas dasar latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengetahuan (*knowledge*) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan (*skills*) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan (*abilities*) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh sikap (*attitudes*) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh perilaku (*behaviors*) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*) bersama-sama terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia?

Tujuan Penelitian. Tujuan penelitian pada umum yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisa

bagaimana pengaruh pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku terhadap produktivitas karyawan PT Lukie Works Indonesia.

TINJAUAN TEORETIS

Produktivitas. Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input* (Sulistiyani dan Rosidah, 2009). Sedangkan Sinungan (2005) secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebesar-besarnya.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan (*Input*) tersebut lazim dinamakan faktor produksi, masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, capital, bahan, teknologi dan energi. Salah satu masukan seperti tenaga kerja, dapat menghasilkan keluaran yang dikenal dengan produktivitas individu, yang dapat juga disebut sebagai produktivitas parsial. Keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa yang hasilnya berupa pendapatan yang diterima setelah melakukan kegiatan produksi yaitu berupa laba.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas. Dalam penelitian tentang produktivitas, diperlukan analisis terhadap faktor yang ikut memberikan pengaruh atau andil di dalam membentuk produktivitas. Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas (Sulistiyani dan Rosidah, 2009) antara lain:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skills*)
3. Kemampuan (*Abilities*)
4. Sikap (*Attitudes*)

5. Perilaku (*Behaviors*)

Pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan dan keterampilan lebih mudah untuk dikenali. Dua kompetensi ini juga lebih relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam memecahkan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif (Sulistiyani dan Rosidah, 2009). Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kegunaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pegawai-pegawai yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer, keterampilan bengkel, dan lain-lain. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variable yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang karyawan memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif (Sulistiyani dan Rosidah, 2009).

Kemampuan. Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk factor pembentuk kemampuan.

Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai, maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada masalah teknis (Sulistiyani dan Rosidah, 2009). Menurut Robbin, 2013 kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Menurut Robbin (2013) bahwa kemampuan terdiri atas 2 faktor, yaitu :

1. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental - berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
2. Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan melakukan tugas - tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Sikap dan Perilaku. Sikap (*Attitude*) adalah pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan mengenai suatu objek, orang, atau peristiwa. (*Attitude*) merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Apabila kebiasaan-kebiasaan karyawan adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik. Dapat dicontohkan di sini misalnya seorang karyawan mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggungjawab akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan demikian kondisi karyawan tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud (Sulistiyani dan

Rosidah, 2009:249). Komponen utama dari sikap adalah :

1. Komponen kognitif (*Cognitive Component*) dari sebuah sikap yang mendiskripsikan kepercayaan tentang suatu hal. Komponen Kognitif membentuk tahapan yang lebih penting dari sebuah sikap yaitu Komponen Afektif (Afektif Komponen).
2. Komponen Afektif adalah segmen perasaan atau emosional dari suatu sikap dan direfleksikan dalam pernyataan “Saya Marah karena digaji kecil. Akhirnya afek dapat memicu pada hasil perilaku.
3. Komponen Perilaku (*Behaviour Component*) dari sikap menjelaskan maksud untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Contoh lanjutannya adalah “Saya akan mencari pekerjaan lain dengan gaji lebih baik”.

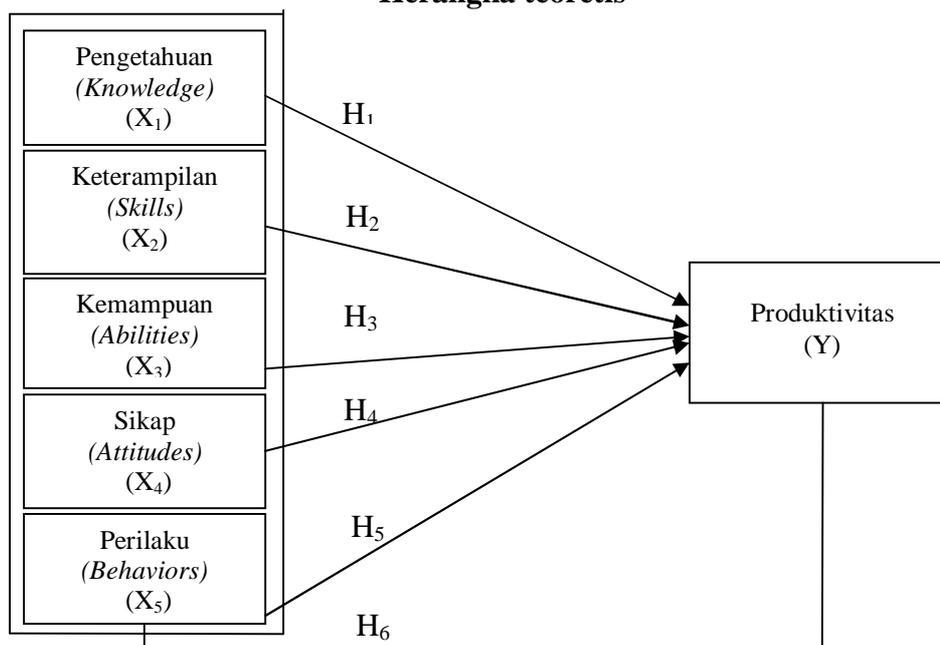
Penelitian Terdahulu. Penelitian terdahulu yang terkait dengan produktivitas antara lain penelitian yang dilakukan Sukirman (2007) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional dan penguasaan keterampilan pembelajaran terhadap produktivitas guru mata pelajaran

akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kecerdasan emosional dan keterampilan pembelajaran terhadap produktivitas guru sebesar 68,3% dan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan secara parsial ada pengaruh antara kecerdasan emosional sebesar 34,57%, sedangkan pembelajaran ketrampilan terhadap produktivitas guru sebesar 34,57%.

Penelitian lain juga yang dilakukan oleh La Hatani (2009) yang berjudul pengaruh sikap kerja, perilaku, responsif dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank Danamon cabang Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel sikap kerja, perilaku, responsif dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara parsial sikap kerja dan perilaku tidak berpengaruh signifikan. Hanya variabel responsif dan etos kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kerangka Teoretis. Kerangka teoretis dalam penelitian ini mengacu pada konsep Sulistiyani dan Rosidah (2009:249), sehingga kerangka teoretisnya adalah sebagai berikut pada gambar 1.

Gambar 1
Kerangka teoretis



Hipotesis. Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Ha₁ Pengetahuan (*knowledge*) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia.
- Ha₂ Keterampilan (*skills*) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia.
- Ha₃ Kemampuan (*abilities*) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia.
- Ha₄ Sikap (*attitudes*) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia.
- Ha₅ Perilaku (*behaviors*) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia.
- Ha₆ Pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

Jenis Penelitian. Dalam penelitian ini jenis penelitiannya yaitu bersifat *kausal komparatif* yaitu study kausalitas yang menunjukkan arah hubungan antara variable bebas (X) dan terikat (Y) (kuncoro, 2003:10). Dalam penelitian menunjukkan hubungan antara pengetahuan (*knowledge*),

keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*) terhadap produktivitas.

Definisi Operasional

1. Produktivitas (Y)

Produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang (Sedarmayanti, 2001:56). Indikator yang digunakan meliputi efektivitas dan efisiensi.

2. Pengetahuan (*knowledge*) (X₁)

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan (Sulistiyani, 2009:249). Indikator yang digunakan meliputi intelegensi, daya pikir, penguasaan ilmu, dan luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang.

3. Keterampilan (*skills*) (X₂)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih (Sulistiyani, 2009:249). Indikator yang digunakan meliputi: kemampuan dan penguasaan teknis operasional.

4. Kemampuan (*abilities*) (X₃)

Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) (Mangkunegara, 2010:13). Indikator yang digunakan meliputi: kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*)

5. Sikap (*attitude*) (X₄)

Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap obyek, individu, atau peristiwa (Robbins, 2008:92). Indikator yang digunakan meliputi: pernyataan menyenangkan dan pernyataan tidak menyenangkan.

6. Perilaku (*behaviors*) (X_5)

Menurut Ndraha (1997:33) definisi perilaku adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, atau organisasi). Indikator yang digunakan meliputi: aktualisasi sikap terhadap teknologi dan aktualisasi sikap terhadap organisasi.

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia yang berjumlah 358 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 karyawan bagian produksi. Jumlah sampel yang diambil didasarkan pada rumus Slovin, yaitu (umar,2003:102):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ukuran sample

N = jumlah populasi

e = kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sample yang dapat ditolerir, misalnya 10%).

Jadi sample yang digunakan dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{358}{1+358 (0,01)^2} = \frac{358}{1+358 (0,1)^2} = \frac{358}{1+3.58} = 78.16 = 80$$

Jadi sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampling.

Teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability sampling* dengan metode *Convenience sampling*. Responden yang digunakan adalah karyawan yang tergolong produktif.

Jenis Data. Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data subyek. Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Data subyek selanjutnya diklasifikasikan berdasarkan bentuk tanggapan (*respon*) yang diberikan, yaitu lisan (*verbal*), tertulis dan ekspresi. *Respon verbal* diberikan sebagai tanggapan

atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam wawancara. *Respon* tertulis diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan tertulis (kuesioner) yang diajukan oleh peneliti. *Respon* ekspresi diperoleh peneliti dari proses observasi.

Sumber Data. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data Primer yaitu metode pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner langsung terhadap responden melalui penyebaran angket yang diberikan dimaksudkan untuk menggali informasi yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia yang terdiri dari budaya kerja dan produktivitas kerja.

Teknik Pengumpulan Data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya dengan menggunakan angket yang diajukan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan kebutuhan dari peneliti.

Teknik Analisis Data. Analisis yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut (Indrianto dan Supomo,2002:230):

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

Dimana :

b_0 = Konstanta

X_1 = Pengetahuan (*knowledge*)

b_1 = Koefisien X_1

X_2 = Ketrampilan (*skills*)

b_2 = Koefisien X_2

X_3 = Kemampuan (*abilities*)

b_3 = Koefisien X_3

X_4 = Sikap (*attitudes*)

b_4 = Koefisien X_4

X_5 = Perilaku (*behaviors*)

b_5 = Koefisien X_5

\hat{Y} = Produktivitas

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas. Dari hasil uji validitas, semua item pertanyaan memiliki nilai korelasi positif dan lebih

besar dari 0,6. Hal ini berarti bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah valid. Begitu pula, hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Chronbach lebih besar dari 0,6, yang artinya bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik. Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda maka dilakukan uji asumsi klasik, dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada korelasi antara variabel bebas. Selanjutnya nilai signifikansi

tiap variabel terhadap *absolute residual* lebih dari 0,05, artinya persamaan regresi mengalami *homokedastisitas* (tidak mengandung *Heterokedastisitas*) dan untuk uji normalitas data penelitian ini berdistribusi normal, dikarenakan nilai α lebih besar dari 0,05.

Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian pengaruh variabel independen (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku) terhadap variabel dependen (produktivitas) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan dalam tabel 16.

Tabel 16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.273	.585		.466	.643
2 Knowledge	.105	.044	.211	2.387	.020
3 Skill	.158	.073	.195	2.168	.033
4 Abilities	.164	.076	.190	2.171	.033
5 Attitudes	.271	.075	.297	3.621	.001
6 Behaviors	.166	.078	.172	2.135	.036

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam tabel 10 maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = 0,273 + 0,105 X_1 + 0,158 X_2 + 0,164 X_3 + 0,271 X_4 + 0,166 X_5$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta = 0,273 menunjukkan nilai produktivitas sebelum dipengaruhi oleh variabel pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*) adalah positif.
- b. $\beta_1 = 0,105$; menunjukkan bahwa jika pengetahuan (*knowledge*) karyawan meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.
- c. $\beta_2 = 0,158$; menunjukkan bahwa jika keterampilan (*skills*) karyawan meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.
- d. $\beta_3 = 0,164$; menunjukkan bahwa jika kemampuan (*abilities*) karyawan meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.
- e. $\beta_4 = 0,271$; menunjukkan bahwa jika sikap (*attitudes*) karyawan meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.
- f. $\beta_5 = 0,166$; menunjukkan bahwa jika perilaku (*behaviors*) karyawan meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.

Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Hasil uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pengaruh pengetahuan (*knowledge*) terhadap produktivitas
Diperoleh t hitung 2.387 dengan nilai signifikan sebesar 0,020. Karena nilai t hitung 2.387 > t tabel 1,993 dengan nilai signifikan 0,020 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α) maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Terima H_a berarti ada pengaruh variabel pengetahuan (*knowledge*) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia.
- b. Pengaruh keterampilan (*skills*) terhadap produktivitas
Diperoleh t hitung 2.168 dengan nilai signifikan sebesar 0,033. Karena nilai t hitung 2.168 > t tabel 1,993 dengan nilai signifikan 0,033 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α) maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Terima H_a berarti ada pengaruh variabel keterampilan (*skills*) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia.
- c. Pengaruh kemampuan (*abilities*) terhadap produktivitas
Diperoleh t hitung 2.171 dengan nilai signifikan sebesar 0,033. Karena nilai t hitung 2.171 > t tabel 1,993 dengan nilai signifikan 0,033 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α) maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Terima H_a berarti ada pengaruh variabel kemampuan (*abilities*) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia.

- d. Pengaruh sikap (*attitudes*) terhadap produktivitas
Diperoleh t hitung 3.621 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai t hitung 3.621 > t tabel 1,993 dengan nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α). Terima H_a berarti ada pengaruh variabel sikap (*attitudes*) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia.
- e. Pengaruh perilaku (*behaviors*) terhadap produktivitas
Diperoleh t hitung 2.135 dengan nilai signifikan sebesar 0,036. Karena nilai t hitung 2.135 > t tabel 1,993 dengan nilai signifikan 0,036 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α). Terima H_a berarti ada pengaruh variabel perilaku (*behaviors*) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia.

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian secara simultan atau serentak, dimana hasilnya terlihat pada tabel 17. Nilai F hitung 32.044 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai F hitung 32.044 > F tabel 2,34 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α) maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variabel bebas pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia.

Koefisien Determinasi

Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R square* yang dapat dilihat pada tabel 18.

Tabel 17
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.023	5	14.605	32.044	.000 ^a
2	Residual	33.727	74	.456		
	Total	106.750	79			

a. Predictors: (Constant), Behaviors, Skill, Attitudes, Abilities, Knowledge

b. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.663	.67511

a. Predictors: (Constant), Behaviors, Skill, Attitudes, Abilities, Knowledge

b. Dependent Variable: Produktivitas

Besarnya nilai *Adjusted R square* dalam penelitian ini adalah 0,663 atau 66.3% yang berarti bahwa daya penjas variabel pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia adalah sebesar 66.3% sedangkan sisanya (33.7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam peneletian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh pengetahuan (*knowledge*) terhadap produktivitas

Berkembangnya suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Ketersediaan karyawan yang berkualitas didukung oleh pengetahuan dari karyawan tersebut. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang

luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:248). Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *knowledge* (pengetahuan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien pengetahuan (*knowledge*) menunjukkan nilai $\beta=0,105$. Dengan pengetahuan yang tinggi karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pengetahuan yang dimiliki karyawan baik itu yang diperoleh secara formal maupun informal akan membantu karyawan dalam pemecahan masalah, berkreasi, juga dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. Pengaruh keterampilan (*skills*) terhadap produktivitas

Keterampilan (*skills*) seorang karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu

perusahaan didalam melaksanakan pekerjaannya. Keterampilan (*skills*) merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat khayalan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pegawai-pegawai yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seseorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Ketrampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang pegawai memiliki ketrampilan yang baik maka akan semakin produktif (Sulistiyani dan Rosidah, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian, variabel keterampilan (*skills*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan $\beta = 0,158$ yang dapat diartikan bahwa dengan adanya keterampilan (*skills*) maka produktivitas akan bernilai positif. Jika memiliki keterampilan (*skills*) yang tinggi karyawan akan dapat mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat sehingga dapat meminimalkan kesalahan yang terjadi sehingga hasil teknis pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2007) yang menyatakan bahwa ketrampilan pembelajaran berpengaruh terhadap produktivitas guru. Artinya dengan bertambahnya keterampilan (*skills*) karyawan, maka akan mengakibatkan kenaikan produktivitas

3. Pengaruh kemampuan (*abilities*) terhadap produktivitas

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah

kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula, maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis (Sulistiyani dan Rosidah, 2009). Dengan memiliki kemampuan yang tinggi berarti karyawan memiliki kapasitas untuk melakukan beragam tugas dalam suatu perbedaan. Dengan kemampuan yang ada, berbagai tugas dengan variasi tingkat kesulitan yang dibebankan kepadanya akan dapat mereka selesaikan.

Hasil penelitian ini, kemampuan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan koefisien nilai $\beta = 0,164$ dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya kemampuan (*abilities*) akan meningkatkan produktivitas secara positif.

4. Pengaruh sikap (*attitude*) terhadap produktivitas

Salah satu yang menjadi kebutuhan karyawan dalam bekerja adalah kebutuhan akan sikap dan perhatian dari atasan. Dengan kata lain karyawan mengharapakan atasan melakukan kontrol terhadap diri seorang karyawan. Menurut Sulistiyani (2009) bahwa sikap (*attitude*) merupakan kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Dengan demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi karyawan tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

Hasil penelitian menunjukkan sikap (*attitude*) berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia. Nilai koefisien variabel sikap (*attitude*) $\beta = 0,271$ dapat diartikan dengan meningkatnya sikap (*attitude*) dalam pekerjaan maka akan meningkatkan produktivitas secara positif. Sikap yang baik atau sikap yang menyenangkan pekerjaan akan menghasilkan tindakan yang baik dalam hal pekerjaan. Karyawan yang bersikap baik akan berupaya maksimal memberikan hasil kerja yang terbaik dengan cara menepati ketentuan-ketentuan pekerjaan yang diberlakukan kepadanya.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh La Hatani (2009) yang berjudul Pengaruh Sikap Kerja, Perilaku, Responsif Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Cabang Kendari. Dalam penelitian La Hatani (2009) menunjukkan bahwa secara parsial sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Cabang Kendari, karena variable sikap yang digunakan La Hatani telah menjadi bagian dari responsif terhadap pelaksanaan pekerjaan. Selain itu sikap merupakan proses kesadaran yang sifatnya individual.

5. Pengaruh perilaku (*behaviors*) terhadap produktivitas

Perilaku ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi karyawan tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud (Sulistiyani dan Rosidah, 2009). Perilaku karyawan yang baik di tempat kerja akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula, karena mereka berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Dalam penelitian ini variabel perilaku (*behaviors*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia, yang ditunjukkan dengan koefisien nilai $\beta = 0,166$ yang berarti perilaku (*behaviors*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas. Dengan meningkatnya perilaku (*behaviors*) maka akan meningkatkan pula produktivitas. Operasionalisasi dan aktualisasi perilaku seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan kerja akan mempengaruhi output kerja yang dihasilkan.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh La Hatani (2009) yang berjudul Pengaruh Sikap Kerja, Perilaku, Responsif Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Cabang Kendari. Dalam penelitian La Hatani (2009) menunjukkan secara parsial perilaku tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Cabang Kendari, karena variable perilaku yang digunakan La Hatani telah menjadi bagian dari etos kerja yang menampakkan disiplin dan semangat kerja.

6. Pengaruh pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*) terhadap produktivitas

Variabel pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia. Hasil tersebut terlihat pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α) dan menunjukkan pengaruh yang kuat

antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia karena F hitung $32.044 > F$ tabel $2,34$. Hasil ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2009) bahwa produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, seberapa hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas (Sulistiyani dan Rosidah, 2009) antara lain: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia. Hal ini menunjukkan semakin baik tingkat pengetahuan karyawan maka semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan.
2. Keterampilan (*skills*) karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia. Hal ini menunjukkan semakin baik ketrampilan karyawan maka semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan.
3. Kemampuan (*abilities*) karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia. Hal ini menunjukkan semakin baik kemampuan karyawan maka semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan.
4. Sikap (*attitudes*) karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia. Hal ini menunjukkan

semakin baik sikap karyawan dalam melakukan proses produksi maka semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan.

5. Perilaku (*behaviors*) karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia. Hal ini menunjukkan semakin baik perilaku karyawan dalam mendukung proses produksi secara efektif maka semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan.
6. Kontribusi variabel pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Lukie Works Indonesia. Hal ini menunjukkan semakin baik pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*) karyawan maka semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat peneliti ajukan antara lain:

1. Agar tingkat pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*) karyawan dapat berkontribusi maksimal terhadap produktivitas, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan intelegensi, kemampuan karyawan dan memperluas penguasaan ilmu kepada karyawan.
2. Agar tingkat pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*) karyawan PT Lukie Works Indonesia meningkat, maka perusahaan agar memberikan program pelatihan, pengembangan karyawan dalam proses produksi agar karyawan mampu meningkatkan produktivitasnya dengan baik.
3. Untuk agenda penelitian mendatang, penelitian ini dapat dilakukan tidak terbatas pada bagian karyawan produksi, akan tetapi dapat diperluas kepada

karyawan-karyawan bagian lain, maupun ditempat yang lain. Selain itu variabel-variabel yang diteliti perlu diperluas misalnya menggunakan variabel kualitas dan kemampuan fisik, sarana pendukung, supra sarana dan selain itu juga dapat menggunakan variabel manusia, modal, metode, produksi, lingkungan organisasi, lingkungan negara, lingkungan internasional dan umpan balik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BPFE Undip.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku Manajemen dan Manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Jakarta: Pionir Jaya.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekitjo. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbin, Steven. dan Timothy A. Judge. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Produktivitas Kerja Karyawan*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Edisi Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.