

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries)

The Factors That Influence The Productivity (A Study Of The Employees Of Production Department At PT Nusantara Building Industries)

SUPRIYANTO
TRI BODROASTUTI

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

***Abstract:** The purpose of this study was to find out the influence of the knowledge, skills, abilities, attitudes and behaviors on the productivity of the employees of the production department of PT Nusantara Building Industries. The population in this study was 483 employees of the production department of PT Nusantara Building Industries. While the samples were 83 respondents. The sampling techniques used was non probability sampling with convenience. The analysis tool used in this research was multiple linear regression, which was firstly examined by validity and reliability test. The results showed partially, it obtained by value for $X_1 = 3.800$; $X_2 = 2.511$; $X_3 = 2.216$; $X_4 = 2.188$, and $X_5 = 3.945$ while t table 1.991 that was in the area reject H_0 , meaning there was significant influence of between the knowledge, skills, abilities, attitudes and behaviors on the productivity of the employees of the production department of PT Nusantara Building Industries. While the hypothesis test simultaneously with the test results obtained F value = $28.757 > F$ table = 2.333 was in the reject H_0 area, meaning that there was significant influence of knowledge, skills, abilities, attitudes and behaviors on the productivity of the employees of the production department of PT Nusantara Building Industries. The coefficient of determination of the five independent variables = 62.9% meaning that the variation of the five independent variables in explaining productivity = 62.9% while the remaining 37.1% was explained by other variables that were not mentioned in this study.*

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Suatu perusahaan beroperasi dengan memadukan antara sumber daya yang ada untuk menghasilkan produk yang dapat dipasarkan dan dapat diterima oleh konsumen. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, manusia, dan mesin. Apabila semua sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan dapat mempermudah perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

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 akan dapat menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari produktivitas itu sendiri adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2009:105).

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. Berbicara tentang produktivitas tidak terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:247).

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi. Pengertian efisiensi disini lebih berorientasi kepada masukan sedangkan masalah keluaran (*output*) kurang menjadi perhatian utama. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah

penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisien meningkat (Sedarmayanti, 2001:59).

PT Nusantara Building Industries merupakan sebuah perusahaan sedang berkembang yang bergerak di bidang produksi material bahan bangunan yaitu produksi fiber semen gelombang dan calcium silica. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari perusahaan, produksi yang dihasilkan mengalami fluktuatif naik turun dan tidak stabil berdasarkan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.
Hasil Produksi PT Nusantara Building Industries

Bulan	Hasil produksi (Ton)	Target (Ton)	Ketercapaian (%)
September 2011	14.075	15.218	92
Oktober 2011	16.020	16.590	97
November 2011	13.791	16.639	83
Desember 2011	13.743	15.624	88
Januari 2012	15.232	17.387	88
Februari 2012	14.255	15.525	92
Maret 2012	15.901	17.387	91
April 2012	14.902	16.766	89

Sumber : PT Nusantara Building Industries

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut tampak bahwa produktivitas karyawan belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dibuktikan dengan data pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa hasil produksi setiap bulannya belum bisa sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selama periode September 2011 sampai periode April 2012 rata-rata tingkat produksi sebesar 90% dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Rumusan Masalah. Dari uraian diatas penulis mencoba merumuskan masalah bagaimana pengaruh *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (perilaku) baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.

Tujuan Penelitian. Melalui penelitian ini tujuan umum yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.

TINJAUAN TEORETIS

Produktivitas. Pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input (Gomes, 2003:159). Input bisa mencakup biaya produksi (*production cost*) dan biaya-biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earnings*), *market share*, dan kerusakan (*defects*). Menurut Sedarmayanti (2001:56) produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya di segala bidang. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi yang pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2001:58).

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi. Pengertian efisiensi disini lebih berorientasi kepada masukan sedangkan keluaran (output) kurang menjadi perhatian utama. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas

maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat (Sedarmayanti, 2001:59).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas. Dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:248). Menurut Gomes (2003:160) bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. *Knowledge* (pengetahuan)
2. *Skills* (ketrampilan)
3. *Abilities* (kemampuan)
4. *Attitudes* (sikap)
5. *Behaviors* (perilaku).

***Knowledge* (pengetahuan).** Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) *knowledge* (pengetahuan) merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

***Skills* (ketrampilan).** Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. 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.

***Abilities* (kemampuan).** Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) *abilities* atau 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.

Attitudes (sikap). Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan-terhadap obyek, individu, atau peristiwa (Robbins, 2008:92). Sikap (*attitude*) merupakan kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

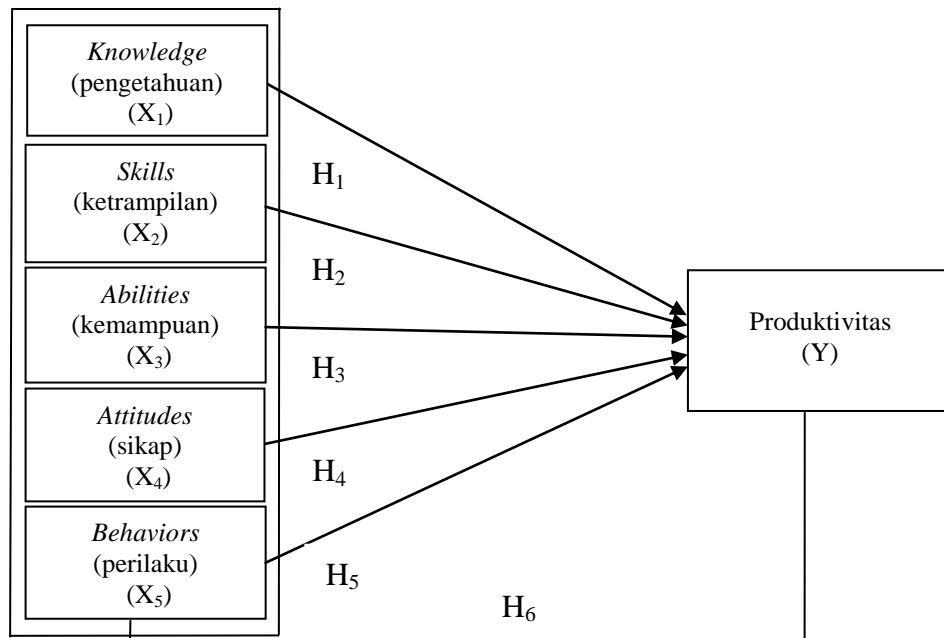
Behaviors (perilaku). Perilaku adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, atau organisasi) (Ndraha, 1997:33). Perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

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 terhadap produktivitas sebesar 34,57%, sedangkan pembelajaran keterampilan terhadap produktivitas guru sebesar 38,56%.

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. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel sikap kerja, perilaku, responsif dan etos kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 70% terhadap produktivitas kerja dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Kerangka Teoretis. Dalam penelitian ini teori mengacu konsep Gomes (2003:160), sehingga gambar kerangka teoretisnya adalah sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka teoretis produktivitas Gomes
 Sumber : Gomes (2003:160)

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

- Ha₁ *Knowledge* (pengetahuan) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.
- Ha₂ *Skills* (ketrampilan) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.
- Ha₃ *Abilities* (kemampuan) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.

Ha₄ *Attitudes* (sikap) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.

Ha₅ *Behaviors* (perilaku) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.

Ha₆ *Knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (perilaku) berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif. Data kuantitatif menunjukkan jumlah atau banyaknya sesuatu (Indriantoro dan Supomo, 2002:117).

Jenis Penelitian. Dalam penelitian ini bersifat *kausal komparatif* yaitu study kausalitas yang menunjukkan arah hubungan antara variable bebas dan terikat. Dengan kata lain, mempertanyakan masalah sebab akibat (Kuncoro, 2003:10).

Variabel Penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (perilaku) sebagai variabel independen (variabel bebas). Sedangkan untuk produktivitas sebagai variabel dependen (variabel terikat).

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. *Knowledge* (Pengetahuan) (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 dan Rosidah, 2009:249). Indikator yang digunakan meliputi: intelegensi, daya pikir, penguasaan ilmu, dan luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. 3. *Skills* (Ketrampilan) (X₂), Ketrampilan

adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaannya. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:249). Indikator yang digunakan meliputi: kemampuan dan penguasaan teknis operasional. 4. *Abilities* (Kemampuan) (X_3), 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. *Attitudes* (Sikap) (X_4), 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. *Behaviors* (Perilaku) (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 Nusantara Building Industries bagian produksi yang berjumlah 483 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 83 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin, yaitu:

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

n = ukuran sample

N = jumlah populasi

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

Teknik Pengambilan Sampling. Teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability sampling* dengan metode *Convenience*. Responden yang digunakan adalah karyawan bagian produksi dengan masa kerja lebih dari 1 tahun.

Jenis Data. Jenis data dalam 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).

Sumber Data. Sumber data primer penelitian ini berasal dari karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries, yang diperoleh melalui wawancara, dan kuesioner. Sedangkan data sekunder berasal dari perpustakaan serta literatur-literatur lainnya.

Teknik Pengumpulan Data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner.

Teknik Analisis Data. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien Determinasi. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan, yaitu:

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

b_0 = Konstanta X_1 = *knowledge* (pengetahuan)

b_1 = Koefisien X_1 X_2 = *skills* (ketrampilan)

b_2 = Koefisien X_2 X_3 = *abilities* (kemampuan)

b_3 = Koefisien X_3 X_4 = *attitudes* (sikap)

b_4 = Koefisien X_4 X_5 = *behaviors* (perilaku)

b_5 = Koefisien X_5 \widehat{Y} = Produktivitas

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas. Validitas indikator dalam penelitian ini diuji dengan uji korelasi *product moment*. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Indikator	R hitung	R tabel	Alpha Cronbach
Y.1	.841	0,216	0,617
Y.2	.859	0,216	
X1.1	.723	0,216	0,601
X1.2	.673	0,216	
X1.3	.684	0,216	
X1.4	.627	0,216	
X2.1	.882	0,216	0,631
X2.2	.829	0,216	
X3.1	.897	0,216	0,786
X3.2	.920	0,216	
X4.1	.871	0,216	0,716
X4.2	.895	0,216	
X5.1	.904	0,216	0,734
X5.2	.875	0,216	

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap indikator pengukur variabel menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel dengan nilai koefisien Alpha Cronbach $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen yang tepat.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya uji multikolonieritas dalam model regresi penelitian ini akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinieritas

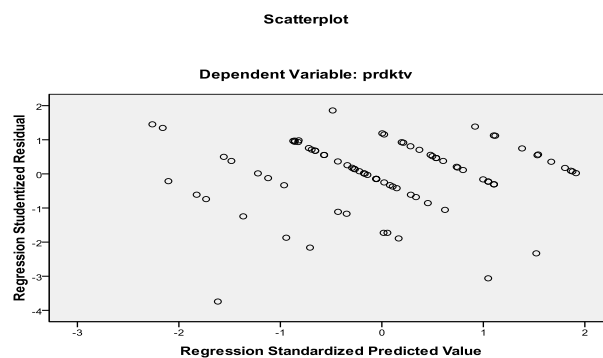
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	know	.887	1.128
	skill	.381	2.625
	ablits	.423	2.364
	attitud	.758	1.319
	bhavior	.891	1.122

a. Dependent Variable: prdktv

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang disajikan dalam Tabel 3 diketahui nilai tolerance masing-masing variabel bebas adalah $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan lain.

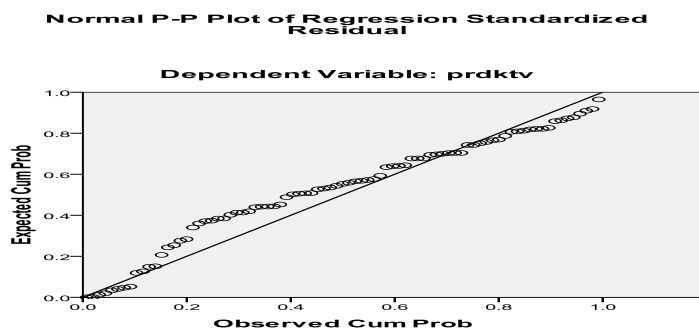


Gambar 2 : Grafik Scatter Plot

Dalam gambar 2 tampak sebaran data penelitian tidak membentuk suatu pola tertentu serta sebarannya berada diatas dan dibawah titik nol sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal.



Gambar 3 : Grafik Normal Probability Plot

Gambar 3 menunjukkan data penelitian menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas data. Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov test diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.69925003
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.070
	Negative	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.266
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4 diperoleh nilai Z sebesar 1,266 dengan signifikansi (p) sebesar 0,081; karena $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan model regresi memiliki data residual yang berdistribusi normal.

Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian pengaruh variabel independen *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behaviors* (perilaku) terhadap variabel dependen (produktivitas) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan dalam tabel 5:

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.079	.747		.106	.916
	Know	.157	.041	.272	3.800	.000
	Skill	.207	.083	.274	2.511	.014
	Ablits	.193	.087	.229	2.216	.030
	Attitude	.125	.057	.169	2.188	.032
	bhavior	.233	.059	.281	3.945	.000

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam tabel 5 maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = 0,079 + 0,157 X_1 + 0,207 X_2 + 0,193 X_3 + 0,125 X_4 + 0,233 X_5$$

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

- a. Konstanta sebesar 0,079 menunjukkan nilai produktivitas sebelum dipengaruhi oleh variabel *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) serta *behaviors* (perilaku) adalah positif.
- b. $b_1 = 0,157$; menunjukkan peningkatan 1 skor *knowledge* (pengetahuan) akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,157 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.
- c. $b_2 = 0,207$; menunjukkan peningkatan 1 skor *skills* (keterampilan) akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,207 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.
- d. $b_3 = 0,193$; menunjukkan peningkatan 1 skor *abilities* (kemampuan) akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,193 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.
- e. $b_4 = 0,125$; menunjukkan peningkatan 1 skor *attitudes* (sikap) akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,125 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.
- f. $b_5 = 0,233$; menunjukkan peningkatan 1 skor *behaviors* (perilaku) akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,233 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.

Berdasarkan persamaan regresi dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (perilaku) memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.

Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Hasil uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. **Pengaruh *knowledge* (pengetahuan) terhadap produktivitas**

Diperoleh t hitung 3,800 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung $3,800 > t$ tabel 1,991 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α) maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Terima H_a berarti ada pengaruh antara variabel *knowledge* (pengetahuan) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.

b. **Pengaruh *skills* (ketrampilan) terhadap produktivitas**

Diperoleh t hitung 2,511 dengan nilai signifikan sebesar 0,014. Karena nilai t hitung $2,511 > t$ tabel 1,991 dengan nilai signifikan 0,014 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α) maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Terima H_a berarti ada pengaruh antara variabel *skills* (ketrampilan) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.

c. **Pengaruh *abilities* (kemampuan) terhadap produktivitas**

Diperoleh t hitung 2,216 dengan nilai signifikan sebesar 0,030. Karena nilai t hitung $2,216 > t$ tabel 1,991 dengan nilai signifikan 0,030 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α) maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Terima H_a berarti ada pengaruh antara variabel *abilities* (kemampuan) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.

d. **Pengaruh *attitudes* (sikap) terhadap produktivitas**

Diperoleh t hitung 2,188 dengan nilai signifikan sebesar 0,032. Karena nilai t hitung $2,188 > t$ tabel 1,991 dengan nilai signifikan 0,032 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α). Terima H_a berarti ada pengaruh antara variabel *attitudes* (sikap) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.

e. **Pengaruh *behaviors* (perilaku) terhadap produktivitas**

Diperoleh t hitung 3,945 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung $3,945 > t$ tabel 1,991 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α). Terima H_a berarti ada pengaruh

antara variabel *behaviors* (perilaku) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian secara simultan / serentak, dimana hasilnya terlihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	74.870	5	14.974	28.757	.000 ^a
Residual	40.094	77	.521		
Total	114.964	82			

a. Predictors: (Constant), behavior, know, abilit, attitud, skill

b. Dependent Variable: prdktv

Diperoleh F hitung 28,757 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai F hitung $28,757 > F$ tabel 2,333 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 *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (perilaku) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries.

Koefisien Determinasi

Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R square* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.629	.722

Besarnya nilai *Adjusted R square* dalam penelitian ini adalah 0,629 atau 62,9% yang berarti bahwa daya penjas variabel *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (perilaku) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries adalah sebesar 62,9% sedangkan sisanya (37,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam peneletian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *knowledge* (pengetahuan) terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *knowledge* (pengetahuan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries. Koefisien *knowledge* (pengetahuan) menunjukkan nilai $b = 0,157$, hasil ini menunjukkan *knowledge* (pengetahuan) berpengaruh terhadap produktivitas secara signifikan adalah positif. Dengan pengetahuan yang tinggi karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berkembangnya suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas karyawannya, ketersediaan karyawan yang berkualitas disebabkan 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 sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2007) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas guru. Artinya dengan meningkatnya *knowledge* (pengetahuan) karyawan, maka akan mengakibatkan kenaikan produktivitas.

Pengaruh *skills* (ketrampilan) terhadap produktivitas. Dari hasil penelitian, variabel *skills* (ketrampilan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries,

hal ini ditunjukkan dengan $b = 0,207$ yang dapat diartikan bahwa dengan adanya *skills* (ketrampilan) maka produktivitas akan bernilai positif. Jika memiliki *skills* (ketrampilan) 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.

Skills (Ketrampilan) seorang karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan didalam melaksanakan pekerjaannya. *Skills* (ketrampilan) 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, 2009:249).

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

Pengaruh *abilities* (kemampuan) terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini, *abilities* (kemampuan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries, hal ini ditunjukkan dengan koefisien nilai $b = 0,193$ dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya *abilities* (kemampuan) akan meningkatkan produktivitas secara positif.

Abilities atau 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, 2009:249).

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.

Pengaruh *attitudes* (sikap) terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini menunjukkan *attitudes* (sikap) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries. Nilai koefisien variabel *attitudes* (sikap) $b = 0,125$ dapat diartikan dengan meningkatnya *attitudes* (sikap) dalam pekerjaan maka akan meningkatkan produktivitas secara positif. Hasil penelitian ini menunjukkan sikap yang baik atau sikap yang menyenangkan pekerjaan akan menghasilkan tindakan yang baik dalam hal pekerjaan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:250) 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.

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. La Hatani (2009) menunjukkan bahwa secara parsial sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank Danamon cabang Kendari.

Pengaruh *behaviors* (perilaku) terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini variabel *behaviors* (perilaku) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries, hal ini ditunjukkan dengan koefisien nilai $b = 0,233$ yang berarti *behaviors* (perilaku) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas. Dengan meningkatnya *behaviors*

(perilaku) 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.

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, 2009:250). 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.

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. La Hatani (2009) menunjukkan secara parsial perilaku tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank Danamon cabang Kendari.

Pengaruh *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behaviors* (perilaku) terhadap produktivitas. Variabel *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (perilaku) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries. 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 *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (perilaku) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries karena F hitung $28,757 > F$ tabel 2,333. Hasil ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Gomes (2003:159) bahwa produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio *output* terhadap *input*. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

(Gomes, 2003:160) antara lain: *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (perilaku).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah bahwa *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (perilaku) baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Nusantara Building Industries. Kontribusi variabel *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (perilaku) terhadap produktivitas adalah sebesar 62,9%, sedangkan sisanya (37,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti didalam penelitian ini.

Adapun saran yang dapat peneliti ajukan adalah:

1. Semua variabel dalam penelitian ini yaitu *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behaviors* (perilaku) berpengaruh terhadap produktivitas, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gomes (2003:160) yang menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain: *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (perilaku).
2. Agar tingkat *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), *behaviors* (perilaku) karyawan dapat berkontribusi maksimal terhadap produktivitas, maka upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan penguasaan ilmu karyawan terhadap pekerjaan, kemampuan karyawan, kemampuan reality karyawan, pernyataan menyenangkan, dan peningkatan aktualisasi sikap terhadap teknologi melalui program pelatihan maupun pengembangan karyawan secara berkala.
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 model

teori yang dikemukakan oleh Afrida maupun model teori yang dikemukakan oleh Sinungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BPFE Undip.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- 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.
- 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.