

**PENGARUH SIKAP DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARISTA AUTO
PRIMA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

ESTU MAHMUDA RASYID
1902120266



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022/2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ESTU MAHMUDA RASYID
NPM : 1902120266

Dengan judul:

**PENGARUH SIKAP DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. ARISTA AUTO PRIMA
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

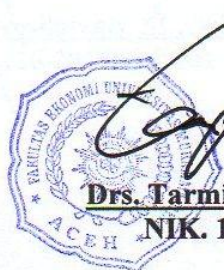
Pembimbing I

Dr. Febvolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ESTU MAHMUDA RASYID
NPM : 1902120266

Dengan judul:

**PENGARUH SIKAP DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. ARISTA AUTO PRIMA
BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 16 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

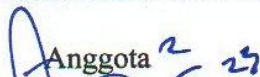

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

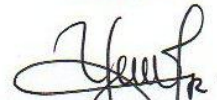


Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak. CA.
NIK. 19590217 199101 1 001


Anggota

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota



Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 28 Februari 2023

Yang Menyatakan



ESTU MAHMUDA RASYID

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Estu Mahmuda Rasyid

NPM : 1902120266

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

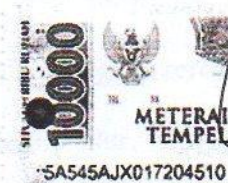
PENGARUH SIKAP DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARISTA AUTO PRIMA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 28 Februari 2023



Yang Menyatakan

ESTU MAHMUDA RASYID

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sikap dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa syiar Islam di atas muka bumi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam hal isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati mengharapkan adanya sumbangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda yang bernama Estu Bambang Prayatna dan Ibunda yang bernama Sri Mulia Ningsih yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
2. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Bapak Tarmizi Gadeng, SE. M. Si, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M. Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M. sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Yuslaidar Yusuf, SE, M. Si. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah banyak menyumbangkan waktu dan pikiran demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Kepada seluruh karyawan PT. Arista Auto Prima yang telah bersedia memberikan data dan informasi kepada penulis dalam menyusun skripsi.
8. Segenap Dosen-dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang pernah membagi segala pengetahuannya.
9. Teman-teman satu angkatan terutama jurusan manajemen yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, jualah kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendak-Nya. Amin ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 18 Januari 2023
Penulis

Estu Mahmuda Rasyid

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Produktivitas Kerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	11
2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	12
2.1.2 Sikap	12
2.1.2.1 Pengertian Sikap	12
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap.....	14
2.1.2.3 Indikator Sikap	14
2.1.3 Keterampilan Kerja	15
2.1.3.1 Pengertian Keterampilan Kerja.....	15
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja	16
2.1.3.3 Indikator Keterampilan.....	17
2.2 Penelitian Sebelumnya	17
2.3 Kerangka Pemikiran	21
2.3.1 Hubungan Sikap dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	21
2.3.2 Hubungan Keterampilan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan	21
2.4 Hipotesis	23
 BAB III METODE PENELITIAN	 24
3.1 Desain Penelitian.....	24
3.1.1 Tujuan Penelitian	24
3.1.2 Jenis Penelitian.....	25
3.1.3 Horizon Waktu Studi.....	25
3.1.4 Unit Analisis.....	26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	26

3.2.1 Populasi	26
3.2.2 Sampel	27
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	28
3.4.1 Variabel Dependen.....	28
3.4.2 Variabel Independen	29
3.5 Teknik Analisis Data.....	30
3.6 Pengujian Data	31
3.6.1 Pengujian Instrumen.....	31
3.6.1.1 Uji Validitas	31
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	31
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.6.2.1 Uji Normalitas	32
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas.....	32
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	33
3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis	33
3.7.1 Uji Parsial (Uji-t).....	34
3.7.2 Uji Simultan (Uji-F).....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Penelitian	36
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.....	36
4.1.2 Visi dan Misi PT. Arista Auto Prima Banda Aceh	38
4.2 Karakteristik Profil Responden	38
4.3 Hasil Pengujian Data.....	41
4.3.1 Hasil Pengujian Instrumen	41
4.3.1.1 Hasil Uji Validitas	41
4.3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	43
4.3.2.1 Hasil Uji Normalitas	43
4.3.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas	43
4.3.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	44
4.4 Analisis Deskriptif.....	45
4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	46
4.4.2 Variabel Sikap.....	47
4.4.3 Variabel Keterampilan Kerja	48
4.5 Pembahasan.....	49
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	49
4.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji-t)	51
4.5.3 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	54
4.6 Implikasi Penelitian.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pemasukan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.....	6
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1	Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian	26
Tabel 3.2	Skala Pengukuran	28
Tabel 3.3	Definisi dan Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur...	39
Tabel 4.3	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	40
Tabel 4.4	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	40
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	41
Tabel 4.6	Hasil Uji Realiabilitas	42
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas	44
Tabel 4.8	Statistik Deskriptif	45
Tabel 4.9	Gambaran Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh	47
Tabel 4.10	Gambaran Sikap pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.....	48
Tabel 4.11	Gambaran Keterampilan Kerja pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh	49
Tabel 4.12	Koefisien Regresi.....	50
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi	51
Tabel 4.14	Hasil Uji-t	52
Tabel 4.15	Hasil Uji-F	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	43
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	63
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Sikap.....	66
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Keterampilan Kerja	67
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Produktivitas Kerja Karyawan	68
Lampiran 5	Karakteristik Responden.....	69
Lampiran 6	Hasil <i>Output</i> SPSS	70
Lampiran 7	Tabel r-Kritis.....	74
Lampiran 8	Tabel F	75
Lampiran 9	Tabel t	76
Lampiran 10	Tabulasi Data Penelitian	77
Lampiran 11	Dokumentasi pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.....	79

**PENGARUH SIKAP DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARISTA AUTO
PRIMABANDA ACEH**

ESTU MAHMUDA RASYID
1902120266

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.
Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf, SE, M. Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh, baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diperoleh dengan disebarkan kepada responden 70. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa sikap dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Kata Kunci: produktivitas kerja karyawan, sikap dan keterampilan kerja.

**EFFECT OF WORK ATTITUDE AND EMPLOYEE SKILLS ON
EMPLOYEE'S WORK PRODUCTIVITY AT PT. ARISTA AUTO PRIMA
BANDA ACEH**

ESTU MAHMUDA RASYID
1902120266

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.
Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf, SE, M. Si.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work attitude and employee skills on the employee's work productivity at PT. Arista Auto Prima Banda Aceh, both individually (partially) and together (simultaneously). This type of research uses quantitative research. The population in this study were all employees at PT. Arista Auto Prima Banda Aceh. The sample in this study were 70 respondents. The technique of collecting data using a questionnaire obtained by distributing 70 to the respondents. The analytical method used is multiple linear regression. The results of this study found that work attitude and employee skills had a significant effect on employee's work productivity, both individually (partially) and together (simultaneously).

Keyword: employee's work productivity, work attitude and employee skills.

**PENGARUH SIKAP DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARISTA AUTO
PRIMABANDA ACEH**

ESTU MAHMUDA RASYID
1902120266

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.
Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf, SE, M. Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh, baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diperoleh dengan disebarkan kepada responden 70. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa sikap dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Kata Kunci: produktivitas kerja karyawan, sikap dan keterampilan kerja.

**EFFECT OF WORK ATTITUDE AND EMPLOYEE SKILLS ON
EMPLOYEE'S WORK PRODUCTIVITY AT PT. ARISTA AUTO PRIMA
BANDA ACEH**

ESTU MAHMUDA RASYID
1902120266

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.
Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf, SE, M. Si.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work attitude and employee skills on the employee's work productivity at PT. Arista Auto Prima Banda Aceh, both individually (partially) and together (simultaneously). This type of research uses quantitative research. The population in this study were all employees at PT. Arista Auto Prima Banda Aceh. The sample in this study were 70 respondents. The technique of collecting data using a questionnaire obtained by distributing 70 to the respondents. The analytical method used is multiple linear regression. The results of this study found that work attitude and employee skills had a significant effect on employee's work productivity, both individually (partially) and together (simultaneously).

Keyword: employee's work productivity, work attitude and employee skills.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Meningkatnya persaingan antar perusahaan pada saat ini memungkinkan perusahaan berusaha agar dapat bertahan dari persaingan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan juga dituntut untuk mencapai cita-cita dari perusahaan tersebut. Maka sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya serta mencapai tujuan, yaitu sumber daya manusia. Menurut Saihudin (2019:29), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini dapat ditinjau dari produktivitas yang dihasilkan oleh setiap individu dalam perusahaan. Tingkat produktivitas kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan tentu akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri. Manusia sebagai penggerak maju mundurnya sebuah perusahaan sekaligus sebagai pengelola agar dapat beraktivitas untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tentu kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas perusahaan menjadi sangat penting. Hal tersebut dilakukan diantaranya dengan memberikan perhatian yang lebih kepada setiap karyawan sebagai individu yang menjadi penggerak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan menjadi tantangan bagi manajemen untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kinerja sumber daya manusia dan produktivitas karyawan.

Produktivitas secara filosofis merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan kemarin lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dari keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil pengorbanan. Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Karena suatu perusahaan di dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber atau faktor-faktor produksi yang ada.

Sumber daya manusia yang bisa dikelola dan diarahkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam artian tepat sasaran mengisi kebutuhan perusahaan akan suatu tenaga maka perusahaan tersebut akan meraih keuntungan atas

pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Tidak heran lagi di jaman sekarang ini banyak perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga yang ahli dalam hal pengolahan sumber daya manusia dikarenakan kesadaran akan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia tersebut.

Produktivitas yang besar akan sangat menguntungkan baik untuk perusahaan maupun bagi karyawannya terutama buat kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan perilaku seorang karyawan dalam bekerja yang juga mencerminkan pola perilaku mental yang baik. Dengan demikian, baik perusahaan maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan bermacam kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Permasalahan peningkatan produktivitas ini hampir dialami oleh seluruh perusahaan baik itu perusahaan kecil hingga perusahaan besar. Setiap karyawan yang tergabung dalam suatu perusahaan memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan karyawan yang satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka karyawan akan bekerja dengan tingkat produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja sebagai salah satu orientasi manajemen dewasa ini, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sikap kerja. Menurut Issakh dan Wiryawan (2014:419) sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek yang dirasakan oleh individu tersebut. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam

hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

Idris (2017:68) mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) unsur penting dalam menilai sikap kerja, yaitu: keyakinan, perasaan dan perilaku. Untuk membantu meningkatkan produktivitas di suatu perusahaan maka hendaknya diperlukan setiap karyawan harus mempunyai sikap yang baik. 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.

Produktivitas karyawan juga mempunyai faktor lainnya yang dapat mempengaruhinya, salah satunya yaitu keterampilan. Produktivitas karyawan tidak maksimal jika tenaga kerja yang ada tidak sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu suatu perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bekerja pada bidangnya karena keterampilan dapat mendorong suatu produktivitas dan merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Dengan demikian setiap tenaga kerja harus meningkatkan keterampilan yang dimiliki agar dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Menurut Bambang (2017:256) dalam menilai keterampilan kerja harus memenuhi 2 (dua) indikator yaitu kecakapan dan pengalaman kerja. Keterampilan

kerja yang baik akan mempengaruhi dalam menentukan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi dari atasan. 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 konsumen, dengan keterampilan kerja individu yang baik yang dimiliki oleh perusahaan dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga konsumen dapat menikmati kualitas produk dari perusahaan tersebut.

PT. Arista Auto Prima Banda Aceh merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang beralamat di Jalan Dr. Mr. Muhammad Hasan No. 100, Banda Aceh. Selain menjual produk berupa mobil dan *sparepart* mobil, PT. Arista Auto Prima Banda Aceh juga melayani *service* mobil.

Menurut Schermerhon (2018:110) produktivitas kerja karyawan harus memenuhi 3 (tiga) elemen yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Untuk melihat bagaimana produktivitas karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh, maka dilakukan survei awal dengan melakukan wawancara langsung kepada beberapa karyawan sebanyak 22 orang. Dari hasil wawancara, terdapat beberapa karyawan mengeluhkan adanya penurunan produktivitas kerja mereka. Penurunan produktivitas kerja tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya target yang ditetapkan oleh perusahaan yang terbilang tinggi sehingga menyebabkan pekerjaan mereka tidak selesai tepat waktu. Kemudian hasil pekerjaan mereka terkadang belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh

perusahaan. Hal tersebut terjadi dikarenakan banyaknya pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga hasil kerja belum maksimal.

Penurunan produktivitas kerja karyawan tersebut juga dapat dilihat dari pemasukan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh yang belum stabil dalam 3 (tiga) bulan terakhir. Berikut ini pemasukan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh dalam beberapa bulan terakhir:

Tabel 1.1
Pemasukan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh

No.	Bulan	Rata-rata Pemasukan
1.	Agustus	Rp. 1.843.008.387
2.	September	Rp. 1.697.146.581
3.	Oktober	Rp. 1.988.870.192

Sumber: PT. Arista Auto Prima Banda Aceh (data diolah, 2022)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pemasukan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh mengalami fluktuasi. Pada Bulan September tercatat pemasukan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh mengalami penurunan dari bulan Agustus yaitu sebesar Rp. 1.843.008.387 turun menjadi Rp. 1.697.146.581. Namun pada bulan Oktober, PT. Arista Auto Prima Banda Aceh berhasil meningkatkan pemasukan yang pada bulan September sebesar Rp. 1.697.146.581 naik menjadi Rp. 1.988.870.192. Fenomena fluktuasinya pemasukan ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh mengalami masalah.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sikap dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh sikap secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
2. Bagaimanakah pengaruh keterampilan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
3. Bagaimanakah pengaruh sikap dan keterampilan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh sikap secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh keterampilan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh sikap dan keterampilan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu menampilkan informasi yang akurat dan valid, disamping itu penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi kalangan akademisi penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam menambah wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam hal ini sikap dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan memberikan manfaat bagi perkembangan Ilmu Manajemen atas kinerja individual dengan menggunakan teori perilaku.
- 3) Diharapkan juga bahan bagi peneliti lainnya tentang bagaimana sikap dan keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang nantinya dapat ditindaklanjuti bahkan dilakukan pada penelitian yang berbeda terhadap masalah-masalah lain.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan baru mengenai kontribusi sikap dan keterampilan kerja sebuah perusahaan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- 2) Bagi perusahaan dapat digunakan sebagai masukan atau informasi untuk membantu dalam menghasilkan sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- 3) Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi PT. AristaAuto Prima Banda Aceh dalam melakukan kebijakan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak membahas diluar dari rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka peneliti membatasi penelitian ini yang hanya difokuskan pada pengamatan terhadap sikap dan keterampilan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Maier (2018:92) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam suatu tugas dan pekerjaan tertentu yang dibebankan oleh perusahaan kepada orang yang bersangkutan.

Menurut Schermerhon (2018:110) produktivitas kerja juga bisa dinilai berdasarkan tingkat dimana seseorang dapat mencapai kesuksesan untuk memperoleh prestasi kerja yang terukur atau dinilai.

Menurut Sedarmayanti (2018:46) produktivitas kinerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Lilia, dkk. (2020:20) produktivitas kerja memiliki peranan penting yang harus diperhatikan perusahaan. Apabila produktivitas kerja tersebut tidak berjalan dengan baik maka akan mengakibatkan tingkat produktivitas kerja menjadi menurun. Biasanya diakibatkan oleh tidak seimbangnya antara tenaga kerja

dengan hasil yang dicapai, rendahnya keinginan karyawan untuk bekerja, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dan kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan.

Berdasarkan penjelasan yang telah diterangkan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai standar yang diharapkan perusahaan secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Sedarmayanti (2018:71) menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Sikap mental

Sikap mental merupakan kondisi kejiwaan seseorang yang diwujudkan dalam bentuk motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan di sini diartikan pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

Apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4. Manajemen

Apabila perusahaan memiliki manajemen yang tepat maka akan timbul semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara produktif.

5. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

6. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang

bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator menurut Schermerhon (2018:114) dalam mengukur produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada tau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

2.1.2 Sikap

2.1.2.1 Pengertian Sikap

Menurut Sunyoto (2017:52) sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Sikap cenderung dipengaruhi oleh faktor kondisi kerja, pengawasan atasan, kerja sama dari teman kerja, kesempatan untuk maju, keamanan, fasilitas kerja dan imbalan.

Dessler (2018:36) mengemukakan bahwa sikap adalah kecenderungan positif atau negatif seseorang yang berkaitan dengan objek mental. Lebih lanjut sikap didefinisikan sebagai organisasi opini dimana keyakinan seseorang tentang objek disertai dengan perasaan tertentu dan memberikan dasar bagaimana menyikapi tindakan seseorang.

Menurut Ahmad (2020:21) sikap adalah jenis skala psikologi yang mengungkapkan penilaian individu terhadap suatu situasi atau objek.

Gomes dan Cardoso (2018:82) menjelaskan bahwa sikap dimungkinkan mengalami perubahan oleh beberapa aspek diantaranya kondisi kerja, pengawasan atasan, kerja sama dari teman kerja, kesempatan untuk maju, keamanan, fasilitas kerja dan imbalan.

Menurut Idris (2017:68) sikap dapat diartikan sebagai ketersediaan seseorang dalam bereaksi terhadap suatu hal. Pada dasarnya sikap terdiri dari beberapa sub konsep, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja.

Berdasarkan keterangan dari beberapa ahli diatas, maka disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap

Tisnawati dan Kurniawan (2018:24) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja karyawan, diantaranya:

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja
Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya. produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan kerja.
2. Tuntutan yang sering terjadi
Tuntutan merupakan perwujudan dan ketidakpuasan karyawan terhadap peraturan

yang berlaku, sehingga karyawan dapat menunjukkan ketidakpuasannya pada sikap yang tidak peduli terhadap peraturan yang ditetapkan.

3. Kegelisahan dimana-mana

Sikap kerja karyawan yang menurun dapat menimbulkan kegelisahan. Seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya kegelisahan tersebut yang terwujud dalam bentuk ketidakpastian dalam bekerja, keluhan karyawan dalam bekerja.

2.1.2.3 Indikator Sikap

Sikap kerja seseorang pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dari orang yang bersangkutan. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri, meliputi emosional, psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal juga sangat berperan dalam pembentukan sikap seseorang. Faktor ini meliputi kondisi pekerjaan, hubungan kerja, rasa aman, lingkungan kerja, dan fasilitas dalam bekerja. Pada akhirnya dalam mengukur sikap kerja dari individu seseorang terdapat beberapa indikator. Menurut Idris (2018:77) sikap terdiri dari 3 (tiga) indikator, yaitu:

1. Keyakinan

Keyakinan merupakan kepercayaan akan sesuatu hal. Indikator ini membentuk tahapan yang lebih penting dari sebuah sikap. Pada dasarnya keyakinan didasarkan oleh pendapat, pengetahuan atau informasi yang dimiliki oleh seseorang.

2. Perasaan

Perasaan atau emosional mendeskripsikan dari suatu sikap dan direfleksikan dalam sebuah pernyataan dan pada akhirnya dapat memicu pada hasil perilaku.

3. Perilaku

Perilaku mendeskripsikan maksud untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Perilaku juga merupakan bagian dari sikap yang merujuk kepada kemauan bertindak dengan cara tertentu.

2.1.3 Keterampilan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Robbins (2018:183) keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individu yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.

Wibowo (2018:325) mengungkapkan bahwa keterampilan (*skill*) merupakan suatu kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Yuniarsi dan Suwatno (2017:23) menjelaskan bahwa keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analisis dan konseptual.

Menurut Moeheriono (2017:116) keterampilan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Bambang (2017:256) keterampilan atau *job skill* diartikan sebagai keahlian seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya dapat diperoleh dalam praktek.

Bambang (2017:257) menambahkan bahwa kemampuan harus dikuasai oleh setiap karyawan sebagai bekal dalam mencetak berbagai prestasi dalam pekerjaannya. Keterampilan biasanya dikelompokkan menjadi tiga kategori, yakni: keterampilan mental, keterampilan fisik dan keterampilan sosial.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk mengelola dan menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan tepat. Keterampilan ditujukan pada suatu sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Menurut Notoadmodjo (2017:98) keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, maka keterampilan dipengaruhi oleh:

1. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu tingkat pendidikan dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

2. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang semakin cukup umur seseorang akan semakin matang dan dewasa dalam berpikir dan bekerja.

3. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berfikir dalam melakukan suatu hal.

2.1.3.3 Indikator Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi. Menurut Yuniarsi dan Suwatno (2017:260) ada 2 (dua) indikator yang sering digunakan dalam mengukur keterampilan yaitu:

1. Kecakapan

Kecakapan yang dimaksud yaitu kecakapan dalam menguasai pekerjaan. Artinya karyawan mahir atau cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kecakapan juga meliputi kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cermat.

2. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dimaksud yaitu pengalaman seorang karyawan dalam menggunakan peralatan kerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini, diantaranya yaitu Istikomah, dkk. (2020) meneliti tentang pengaruh sikap dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi PT. Anugrah Karya Trisakti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2020) dengan judul pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik (BUM) Desa Makmur Adil Sejahtera Banyumas. Hasil penelitian menemukan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya pada tahun 2021 Alfariysi dan Satrio meneliti tentang hubungan pengaruh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya. Hasil penelitian membuktikan bahwa keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Hastuti, dkk. (2021) dengan judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia, menjelaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perilaku tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan, hanya variabel sikap memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang juga terkait dengan penelitian ini yaitu penelitian Fadiyah (2022) yang berjudul pengaruh latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. Hasil penelitian mengemukakan bahwa latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk lebih jelas, beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tercantum dalam Tabel 2.1:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No.	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh sikap dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi PT. Anugrah Karya Trisakti, Istikomah, dkk (2020)	Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan Variabel Independen: Sikap dan Keterampilan Kerja	Sikap dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	• Produktivitas kerja karyawan • Sikap • Keterampilan	Tidak ada perbedaan pada variabel dependen dan independen.

No.	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik (BUM) Desa Makmur Adil Sejahtera Banyumas, Astuti (2020)	Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Variabel Independen: Pendidikan, Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja	Keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.	• Produktivitas kerja karyawan • Keterampilan	• Pendidikan • Lingkungan kerja
3.	Hubungan pengaruh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, Sikap dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya, Alfarisyi dan Satrio (2021)	Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Variabel Independen: Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, dan Budaya Kerja	Keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	• Produktivitas kerja karyawan • Keterampilan • Sikap	• Pengetahuan • Kemampuan • Budaya kerja

No.	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia, Hastuti, dkk. (2021)	Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan Variabel Independen: Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap dan Perilaku	Pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perilaku tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hanya variabel sikap memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	• Produktivitas kerja karyawan • Keterampilan • Sikap	• Pengetahuan • Kemampuan • Perilaku
5.	Pengaruh latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo, Fadiyah (2022)	Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan Variabel Independen: Latar Belakang Penelitian, Keterampilan Kerja, dan Sikap	Latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	• Produktivitas kerja karyawan • Keterampilan • Sikap	• Latar Belakang Pendidikan

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Sikap dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Siagian (2018:56) mengutip dari berbagai sumber sikap kerja merupakan kebulatan tekad untuk mengadakan pemilihan ditempat kerja, mengadakan penataan, pembersihan, memelihara kondisi yang mantap dan memelihara kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga sikap kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memperbaiki kondisi area kerja agar menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pada umumnya apabila karyawan memiliki sikap kerja yang baik, maka akan melakukan suatu pekerjaannya dengan baik pula dengan arti bahwa produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik.

Teori tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sewucipto (2017) menjelaskan bahwa jika suatu sikap kebiasaan yang memiliki pola 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. Dengan kondisi tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan terwujud.

2.3.2 Hubungan Keterampilan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

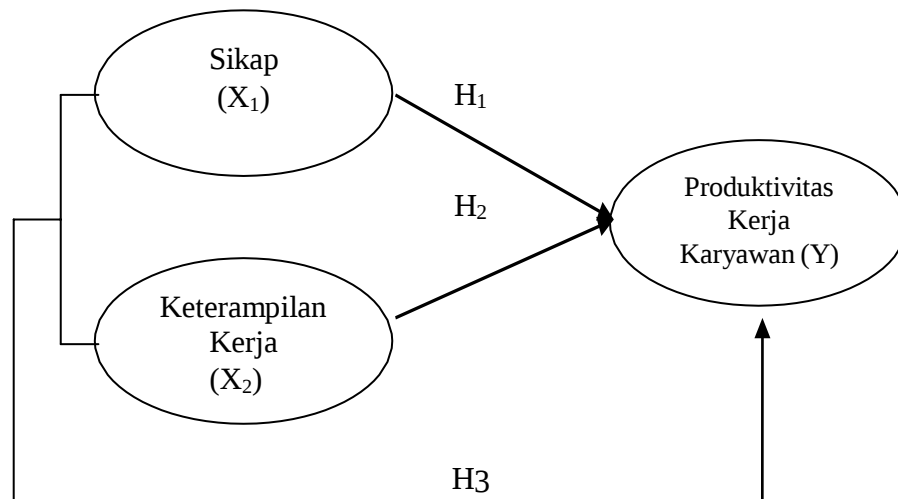
Menurut Sulistyani dan Rosidah (2018:296) keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Keterampilan juga merupakan kemampuan atau kreativitas seorang karyawan dalam mengerjakan sesuatu yang dilakukan secara tepat dan cepat dalam bidang tertentu. Jika

karyawan mempunyai kemampuan atau kreativitas tinggi, maka karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya secara produktif. Dengan memiliki keterampilan kerja yang baik maka akan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan optimal. Tingkat keterampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen supervisor dan keterampilan dalam teknik industri. Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas.

Hal senada juga diungkapkan dalam penelitian Al-Karimi, dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berguna bagi perusahaan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu berupa keterampilan yang diperoleh dari pelatihan, pengalaman dan sebagainya. Keterampilan kerja yang seharusnya dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan tanpa adanya kesalahan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hubungan antar variabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua variabel independen (X) dalam penelitian ini, yaitu sikap (X1) dan keterampilan kerja (X2) dan terdapat satu variabel dependen (Y), yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Maka adapun skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya Istikomah, dkk. (2020)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga sikap secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
- H₂: Diduga keterampilan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
- H₃: Diduga sikap dan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset (Malhotra dan Bontis, 2019:74). Dengan adanya desain penelitian, sebuah penelitian mampu memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian. Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian, oleh sebab itu, desain penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien.

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang telah dikemukakan oleh Sekaran (2017:82) tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi. Aspek-aspek tersebut adalah tujuan penelitian, jenis penelitian, horizon waktu studi, dan unit analisis. Selanjutnya akan dijelaskan masing-masing dari aspek tersebut.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan pada bab sebelumnya yang berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu metode analisa yang setiap variabelnya diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda

sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2017:9) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Pada penelitian ini, penelitian kuantitatif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh sikap dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.1.3 Horizon Waktu Studi

Horizon waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cross Sectional* (data dikumpulkan berdasarkan periode waktu tertentu). Data yang dikumpulkan hanya sekali dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian baik dalam periode harian, mingguan atau bulanan, Sekaran & Bougie (2018). Adapun jadwal rencana kegiatan penulisan dan penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 3.1, waktu penelitian ini diawali mulai bulan September 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1
Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian

Keterangan	September 2022	Oktober 2022	November 2022	Desember 2022	Januari 2023	Februari 2023
Pengajuan Judul Proposal						
Melakukan Survey Awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuesioner						
Penyusunan Skripsi						
Pelaksanaan Sidang						

Sumber: data diolah, 2022

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh yang beralamat di Jalan Dr.Mr. Muhammad Hasan No. 100, Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:78), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh yang berjumlah 70 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut sampel Wiyono (2018:106) adalah bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik dari populasi yang terwakili. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu memasukkan semua anggota populasi ke dalam sampel, metode ini disebut dengan metode penelitian sensus (Sugiyono, 2017:83). Maka dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 responden yang bekerja di PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Tujuan yang diungkapkan dalam bentuk hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Jawaban itu masih perlu diuji secara empiris, dan untuk maksud inilah dibutuhkan pengumpulan data. Data yang dikumpulkan ditentukan oleh variabel-variabel yang ada dalam hipotesis. Data itu dikumpulkan oleh sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden terhadap daftar pertanyaan tersebut.
2. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan lisan kepada responden.

Skala pengukuran alat ukur yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner jenis menggunakan skala *likert*. Kuesioner disusun dengan daftar pertanyaan yang jelas dan tidak tersembunyi sehingga apa yang dimaksud peneliti

mudah diketahui oleh responden. Data yang telah dikumpulkan dari penyebaran kuesioner tersebut dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data yang kuantitatif. Dalam penelitian ini untuk memudahkan responden dalam menjawab kuisisioner, maka skala penelitiannya dapat dilihat pada Tabel 3.2:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sekaran dan Bougie (2013)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel merupakan suatu konsep yang diberi lebih dari satu nilai, setelah mengemukakan beberapa pendapat berdasarkan teori kemudian ditentukan variabel penelitian, yang selanjutnya merumuskan hipotesis. Sugiyono (2017:98) mendefinisikan variabel sebagai segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen.

3.4.1 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2017:11) variabel dependen (variabel terikat) merupakan suatu tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Menurut Schermerhon (2018:110) produktivitas kerja karyawan adalah penilaian berdasarkan tingkat dimana karyawan dapat mencapai ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Adapun

indikator dalam mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu (Schermerhon (2018:114): (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, dan (3) ketepatan waktu.

3.4.2 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2017:11) variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini yaitu: sikap dan keterampilan kerja.

1. Sikap

Menurut Idris (2017:68) sikap dapat diartikan sebagai ketersediaan seseorang dalam bereaksi terhadap suatu hal. Adapun indikator dalam mengukur sikap yaitu (Idris, 2017:68): (1) keyakinan, (2) perasaan, dan (3) perilaku.

2. Keterampilan kerja

Menurut Bambang (2017:256) keterampilan atau *job skill* diartikan sebagai keahlian seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Adapun indikator dalam mengukur keterampilan kerja yaitu (Bambang, 2017:260):

3. kecakapan, dan (2) pengalaman kerja.

Secara ringkas definisi dan operasional variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependen						
1	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas kerja karyawan adalah penilaian berdasarkan tingkat dimana karyawan dapat mencapai ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Schermerhon, 2018:10)	• Kuantitas kerja • Kualitas kerja • Ketepatan waktu	1-5	Likert	A1-A3
Independen						
2	Sikap (X ₁)	Sikap dapat diartikan sebagai ketersediaan seseorang dalam bereaksi terhadap suatu hal (Idris, 2017:68)	• Keyakinan • Perasaan • Perilaku	1-5	Likert	B1-B3
3.	Keterampilan Kerja (X ₂)	Keterampilan atau <i>job skill</i> diartikan sebagai keahlian seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Bambang, 2017:256)	• Kecakapan • Pengalaman kerja	1-5	Likert	C1-C2

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Sikap

β_2 = Koefisien Regresi Keterampilan Kerja
 X_1 = Sikap
 X_2 = Keterampilan Kerja
 e = Standar Error

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari *instrument* (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2017:98). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan mempunyai validitas tinggi, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, disebut sebagai reliabel. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut dengan koefisien reliabilitas. Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas suatu kuesioner adalah nilai *alfa cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Malhotra dan Bontis (2019:74) menyatakan bahwa nilai *alfa cronbach minimum* minimum yang dapat diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *alfa cronbach* yang diperoleh berada diatas 0,60.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusikan secara normal, bebas dari multikolinieritas serta heterokedistisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal dan tidak. Menurut Ghazali (2017:113) model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal. Untuk menentukan model regresi berdistribusi normal yaitu mengacu pada Ghazali (2017:113) sebagai berikut:

3.6.2.1.1 Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.6.2.1.2 Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2017:119), multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan apakah ada atau tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model

regresi mengacu pada Gozhali (2017:120) sebagai berikut:

- Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF (*variance inflation model*) < 10 maka model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF (*variance inflation model*) > 10 maka model regresi terjadi gejala multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu observasi yang lain. Apabila varians dari residual satu observasi ke observasi yang lain tetap disebut homoskedastisitas. Sedangkan apabila varians dari residual satu observasi ke observasi lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas mengacu pada Ghazali (2017:125) sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), pada gambar *scatterplots* maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola tertentu pada gambar *scatterplots*, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh sikap dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan dengan dua cara, yaitu uji secara parsial (uji-t) dan secara simultan (uji-F).

3.7.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t atau juga dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji statistik t digunakan untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:69). Dalam penelitian ini uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi adalah: berdasarkan nilai t hitung dan t tabel dan berdasarkan nilai signifikansi hasil *output* SPSS. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel (Ghozali, 2017:69):

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel (0,05) maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel (0,05) maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan nilai signifikansi hasil *output* SPSS:

- Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F (uji serentak/uji model/uji Anova) digunakan untuk menganalisis apakah semua variabel independen/bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang secara bersama-sama terhadap variabel

dependen/terikat (Ghozali, 2017:72). Jadi dengan uji F bisa menunjukkan apakah model yang telah dibuat signifikan atau tidak signifikan. Jika model regresi signifikan berarti model bisa digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan apabila tidak signifikan maka model regresi tersebut tidak bisa digunakan.

Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan yaitu variabel sikap (X_1), dan variabel keterampilan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Uji F dilakukan dengan cara dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan (*output* SPSS) dengan nilai F menurut Tabel (Ghozali, 2015:98). Dengan asumsi apabila nilai signifikan $< 0,05$, atau nilai F hitung $> F$ tabel (0,05), maka H_1 diterima, artinya sikap dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila nilai signifikan $> 0,05$, atau F hitung $< F$ tabel (0,05), H_1 ditolak artinya sikap dan keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Arista Auto Prima Banda Aceh

Arista mengawali bisnis di industri otomotif sejak tahun 2000. Berawal dari PT Megatama Mandiri yang mendapat kepercayaan sebagai authorized dealer kendaraan merk Hyundai di Tebet, Jakarta Selatan. Keberhasilan dalam pengelolaan dealer ini, membuat PT Megatama Mandiri pada tahun 2002 dipercaya oleh pemegang merk Honda di Indonesia sebagai authorized dealer di Kalimalang, Jakarta Timur. Dalam waktu dua tahun, PT Megatama Mandiri mengembangkan jumlah outletnya menjadi 3 cabang melalui pembukaan cabang Automall (Honda Automall) di tahun 2003 dan cabang Mangga Dua (Honda Mangga Dua) di tahun 2004.

Team Honda Arista yang terdiri dari wiraniaga-wiraniaga dan mekanik-mekanik terlatih selalu siap memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggan Honda. Hal ini terbukti dengan berbagai pengakuan dan penghargaan yang diterima dari PT. Honda Prospect Motor sebagai pemegang merek Honda di Indonesia maupun dari organisasi independen lainnya.

Honda Arista merupakan salah satu unit bisnis ARISTA Group yang beroperasi di bawah PT. Arista Auto Prima dan PT. Arista Auto Lestari. Sebagai salah satu dealer resmi terkemuka nasional yang bergerak dalam bidang penjualan dan pelayanan purna jual, Honda Arista hadir dengan berbagai fasilitas yang lengkap dan nyaman di kota-kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Medan, Banda Aceh, Pekanbaru, Lampung dan Bengkulu.

PT. Arista Auto Prima Dan PT. Honda Auto Lestari (Honda Arista) lahirdi tengah pesatnya pertumbuhan pasar otomotif Indonesia, yaitu pada bulan Desember 2004. Dan Honda Arista pada bulan Januari 2005, mulai mengelola dua cabang Honda yang sebelumnya dikelola oleh PT. Megatama Mandiri, yaitu Honda Automall dan Honda Mangga Dua. Pada tahun yang sama Honda Arista kembali mendapat kepercayaan dari Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) Honda untuk menggarap pasar otomotif Medan, Sumatera Utara. Pada penghujung tahun 2005, Honda Arista membuka cabangnya yang ketiga yaitu Honda Sisingamaraja atau lebih dikenal dengan Honda SM.Raja cabang ini mempunyai fasilitas lengkap sebuah dealer, yaitu penjualan, perbaikan dan suku cadang.

Mengawali tahun 2010, dengan tujuan meningkatkan kepuasan konsumen dan image dealer, Honda Arista merelokasikan Honda Automall dari kawasan CBD ke Jatinegara, perbaikan dan suku cadang. Selain itu pada bulan Maret 2010 Honda Arista juga merelokasikan Honda Mangga Dua dari kompleks Harco ke kompleks Boutique. Dan pertengahan tahun 2013 Honda Arista dipercaya mengembangkan pasar wilayah Nanggroe Aceh Darussalam, yang secara resmi dibuka pada hari senin 24 Juni 2013 yang beralamat di Jl. Dr. M. Hasan no.100 Banda Aceh. Dealer yang bernama Honda Arista Banda Aceh tersebut merupakan yang pertama di daerah Serambi Mekkah tersebut dan yang ke 91 di Indonesia. Berdiri di atas lahan seluas 3.417 meter persegi tempat ini menawarkan fasilitas setara dengan jaringan penjualan resmi terpadu milik manufaktur berlambang H ini seperti yang terdapat pada *showroom* Honda Jakarta, maupun kota besar lain di Indonesia yang menawarkan penjualan,

perbaikan, dan suku cadang.

Honda Arista Banda Aceh memiliki luas showroom 370 m² yang didesain dengan modern dan nyaman yang dapat menampilkan semua line-up produk-produk Honda terbaru. Honda Arista juga memiliki berbagai fasilitas seperti *Waiting Lounge* dengan TV, *Food zone*, *internet zone*, mushola, toilet, *magazine*, *smoking room*, dan juga *kids zone*.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Arista Auto Prima Banda Aceh

Adapun visi PT. Arista Auto Prima yaitu: “Menjadi Dealer Modern Terbaik dan Pemasok Nasional di Industri Otomotif Indonesia”.

1. Untuk mencapai visi tersebut, misi PT. Arista Auto Prima yaitu:
2. Untuk meningkatkan penetrasi pasar dengan:
3. Meningkatkan kekuatan penjualan toko yang ada saat ini
4. Ekspansi bisnis ke area potensial yang tersedia
5. Untuk unggul dalam semua aspek operasi bisnis
6. Untuk mencapai profitabilitas sebagai dasar untuk pertumbuhan di masa depan

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan unit kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Tabel 4.1 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	52	74,3	74,3	74,3
Perempuan	18	25,7	25,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 74,3%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau sebesar 25,7%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini pada tabel 4.2 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur.

Tabel 4.2
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	15	21,4	21,4	21,4
21 - 25 Tahun	20	28,6	28,6	50,0
26 - 30 Tahun	17	24,3	24,3	74,3
31 - 35 Tahun	5	7,1	7,1	81,4
36 - 40 Tahun	11	15,7	15,7	97,1
> 40 Tahun	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Tabel 4.2 menunjukkan hasil uji deskripsi bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 21 tahun – 25 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 28,6%. Responden yang berumur dibawah 20 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 21,4%. Responden yang berumur 26 tahun – 30 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 24,3%. Responden yang berumur 31 – 35 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 7,1%. Dan responden yang berumur di atas 40

tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2,9%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berikut ini pada Tabel 4.3 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan status perkawinan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	39	55,7	55,7	55,7
Belum Menikah	31	44,3	44,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus perkawinan Menikah yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 55,7%. Sedangkan responden dengan status perkawinan Belum Menikah sebanyak 31 orang atau sebesar 44,3%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Berikut ini pada Tabel 4.4 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan unit kerja.

Tabel 4.4
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Admin	12	17,1	17,1	17,1
Services	21	30,0	30,0	47,1
Sparepart	2	2,9	2,9	50,0
Sales	35	50,0	50,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat ada 4 (empat) unit kerja pada PT. AristaAuto Prima Banda Aceh. Unit kerja tersebut masing-masing yaitu Admin sebanyak 12 orang atau 17,1%, Services sebanyak 21 orang atau sebesar

30%, *Sparepart* sebanyak 2 orang atau sebesar 2,9% dan *Sales* sebanyak 35 orang atau sebesar 50%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* menggunakan bantuan *software* komputer melalui program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 23. Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh pernyataan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 5%.

Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi hasil perhitungan yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan semua item pernyataan mempunyai $r\text{-hitung} > \text{nilai kritis korelasi } product\ moment$ untuk $n= 70$ pada tingkat signifikansi 5%, sehingga semua pernyataan tersebut signifikan dan memiliki validitas konstruk. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas dapat dilihat Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai r- kritis (n=70)	Keterangan
A1	Produktivitas Kerja Karyawan	0,683	0,235	Valid
A2		0,74		
A3		0,727		
B1	Sikap	0,695	0,235	Valid
B2		0,707		
B3		0,655		
C1	Keterampilan Kerja	0,75	0,235	Valid
C2		0,75		

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa semua pertanyaan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid, karena mempunyai koefisiensi korelasi di atas nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,235 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan, penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Analisa digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Hasil uji reliabilitas (Tabel 4.6) untuk variabel dependen dan variabel independen menunjukkan hasil yang reliabel. Nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan > 0.60 sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan handal. Berikut ini ditampilkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan	3	0,845	Handal
Sikap	3	0,828	Handal
Keterampilan Kerja	2	0,855	Handal

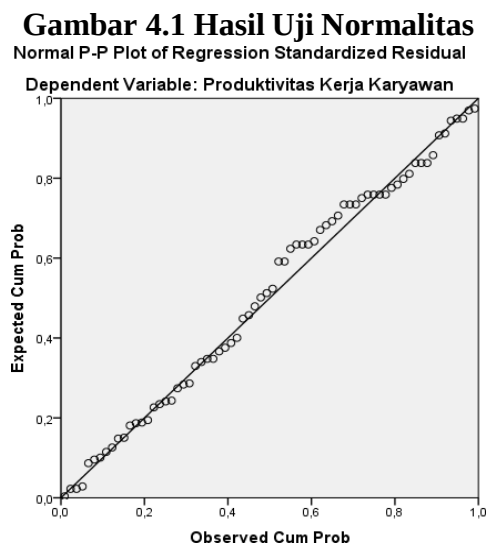
Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Hasil pengolahan data memperlihatkan nilai *cronbach alpha* untuk masing- masing variabel yakni sebesar 0,845 untuk variabel produktivitas kerja karyawan, sebesar 0,855 untuk variabel keterampilan kerja, dan sebesar 0,828 untuk variabel sikap.

4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah 2 (dua) model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:113) model regresi yang berdistribusi normal dapat dilihat pada gambar hasil *output* program SPSS yaitu *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Adapun gambar tersebut ditampilkan sebagai berikut:



Dari Gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan syarat yang dikemukakan oleh Ghazali (2017:113) yang menyatakan bahwa model regresi yang berdistribusi normal adalah jika data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan berdistribusi normal.

4.3.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Berikut ini ditampilkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,342	2,293
	X2	0,342	2,293

Interpretasi dari Tabel 4.7 di atas terlihat nilai *Tolerance* sebagai berikut:

- a) Nilai *Tolerance* variabel sikap (X_1) = 0,342
- b) Nilai *Tolerance* variabel keterampilan kerja (X_2) = 0,342

Interpretasi dari Tabel 4.7 di atas terlihat nilai VIF (*variance inflation model*) sebagai berikut:

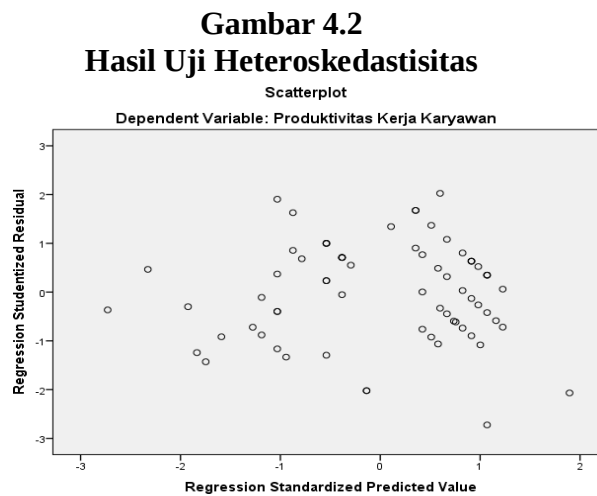
- a) Nilai VIF variabel sikap (X_1) = 2,293
- b) Nilai VIF variabel keterampilan kerja (X_2) = 2,293

Berdasarkan syarat yang dikemukakan oleh Ghazali (2017:120) yang menyatakan bahwa model regresi yang tidak terjadi gejala multikolinearitas adalah jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.3.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan saat uji regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2017:125) untuk membuktikan apakah model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar hasil *output* program SPSS yaitu *Scatterplot* dengan syarat tidak ada pola tertentu pada gambar dan titik-titiknya menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Adapun gambar *Scatterplot* model regresi dalam penelitian ini ditampilkan sebagai berikut:



Gambar 4.2 di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik menyebar secara acak serta titik-titiknya menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan syarat yang telah dikemukakan oleh Ghozali (2017:125), maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Data yang diuji yaitu meliputi sikap dan keterampilan kerja sebagai variabel independen, dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Statistik deskriptif dari data penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas Kerja Karyawan	210	1.00	5.00	3,6619	1,03756
Sikap	210	1.00	5.00	37.000	108.513
Keterampilan Kerja	140	1.00	5.00	32.929	109.608
Valid N (listwise)	140				

Dari hasil Tabel 4.8 dapat dilihat nilai rata-rata, terendah dan tertinggi variabel yang diteliti pada karyawan di PT. Arista Auto Prima Banda Aceh. Rata-rata jawaban variabel sikap yang diisi pada kuesioner oleh responden sebesar 3,700, dengan jawaban minimum responden dengan nilai 1 dan jawaban maksimum responden dengan nilai 5.

Kemudian pada variabel keterampilan kerja rata-rata jawaban yang diisi pada kuesioner oleh responden sebesar 3,29, dengan jawaban minimum responden dengan nilai 1 dan jawaban maksimum responden dengan nilai 5.

Kemudian pada variabel produktivitas kerja karyawan rata-rata jawaban yang diisi pada kuesioner oleh responden sebesar 3,66, dengan jawaban minimum responden dengan nilai 1 dan jawaban maksimum responden dengan nilai 5.

4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Maier (2018:92) produktivitas kerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam suatu tugas dan pekerjaan tertentu yang dibebankan oleh perusahaan kepada orang yang bersangkutan. Jika produktivitas kerja tidak berfungsi dengan semestinya maka hal tersebut akan berdampak kepada tingkat produktivitas kerja. Pada dasarnya produktivitas kerja yang tidak berjalan dengan baik terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara karyawan dengan pencapaian kerja, minimnya keinginan karyawan untuk bekerja, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dan kurangnya komunikasi yang baik antara pihak manajemen dengan para karyawan. Adapun gambaran produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Gambaran Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arista Auto Prima
Banda Aceh

No.	Produktivitas Kerja Karyawan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.	2	2,9	10	14,3	16	22,9	29	41,4	13	18,6	3,59
2	Hasil kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.	1	1,4	5	7,1	20	28,6	28	40	16	22,9	3,76
3	Saya selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya dengan tepat waktu.	4	5,7	8	11,4	13	18,6	29	41,4	16	22,9	3,64
Rerata												3,66

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh sudah relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 3,66 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menunjukkan sebagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang produktivitas kerjakaryawan.

4.4.2 Variabel Sikap

Menurut Dessler (2018:36) sikap merupakan suatu kecenderungan positif atau negatif seseorang yang berkaitan dengan objek mental. Lebih lanjut sikap didefinisikan sebagai organisasi opini dimana keyakinan seseorang tentang objek

disertai dengan perasaan tertentu dan memberikan dasar bagaimana menyikapi tindakan seseorang. Adapun gambaran sikap pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Gambaran Sikap pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh

No.	Sikap	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Apabila saya kurang menguasai dalam suatu bidang pekerjaan tertentu, saya tetap berusaha untuk menyelesaikannya.	4	5,7	5	7,1	21	30	21	30	19	27,1	3,66
2	Jika terjadi permasalahan dengan rekan kerja, maka tidak akan mempengaruhi pekerjaan saya.	3	4,3	5	7,1	18	25,7	24	34,3	20	28,6	3,75
3	Saya tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.	3	4,3	7	10	14	20	31	44,3	15	21,4	3,69
Rerata												3,7

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa sikap pada PT. Arista Auto Prima sudah relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 3,7 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menunjukkan sebagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang variabel sikap.

4.4.3 Variabel Keterampilan Kerja

Menurut Robbins (2018:183) keterampilan kerja merupakan kapasitas

seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individu yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik. Adapun gambaran keterampilan kerja pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Gambaran Keterampilan Kerja pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh

No.	Keterampilan Kerja	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan	3	4,3	15	21,4	21	30	24	34	7	10	3,24
2	Dengan pengalaman kerjayang saya miliki,saya dapat melakukan tugas dengan sangat baik.	4	5,7	12	17,1	24	34,3	16	22,9	14	20	3,34
Rerata												3,29

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa keterampilan kerja pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh sedikit kurang baik dengan rata-rata jawaban responden 3,29 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 3 (skor untuk pilihan jawaban Kurang Setuju). Kondisi ini menunjukkan sebagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Kurang Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang keterampilan kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian pengaruh sikap dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan

dengan menggunakan bantuan *software* computer SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23, hasil regresi pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen secara rinci dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,938	,629		3,082	,003
Sikap	,588	,093	,633	6,328	,000
Keterampilan Kerja	,376	,133	,283	2,828	,006

Berdasarkan hasil perhitungan statistik seperti yang terlihat pada Tabel 4.12 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,938 + 0,588X_1 + 0,376X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta sebesar 1,983. Konstanta merupakan nilai tetap yang menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan nilai variabel sikap dan keterampilan kerja maka nilai produktivitas kerja karyawan akan sebesar 1,983.
2. Koefisien regresi variabel sikap (X_1) sebesar 0,588 yang menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 nilai variabel sikap, maka nilai variabel produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan nilai sebesar 0,588. Dan sebaliknya jika mengalami penurunan 1 nilai variabel sikap, maka nilai variabel produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan nilai sebesar 0,588 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya konstan.
3. Koefisien regresi variabel keterampilan kerja (X_2) sebesar 0,376 yang menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 nilai variabel keterampilan kerja, maka nilai variabel keterampilan kerja akan mengalami kenaikan nilai sebesar

0,376. Dan sebaliknya jika mengalami penurunan 1 nilai variabel keterampilan kerja, maka nilai variabel produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,376 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya konstan.

Pengukuran besarnya persentase kontribusi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas dapat menggunakan koefisien determinasi. Nilai koefisiensi determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* dalam penelitian ini.

Tabel 4.13 Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,878 ^a	,771	,764	1,32476	1,872

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat nilai korelasi antar variabel adalah sebesar 0,878. Hal ini dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel independen yaitu sikap dan keterampilan kerja dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar 87,8%. Sedangkan *R square* (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,771 atau sebesar 77,1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 77,1% peningkatan maupun penurunan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh oleh kedua variabel independen yaitu sikap dan keterampilan kerja. Sedangkan selebihnya 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2 Hasil Parsial (Uji-t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:69). Berikut ini hasil uji-t:

Tabel 4.14 Hasil Uji-t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,082	,003
Sikap	6,328	,000
Keterampilan Kerja	2,828	,006

Berdasarkan hasil Uji t, maka pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Pengujian terhadap variabel sikap

Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa variabel sikap berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah jika nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai sig. $<$ 0,05. Pada Tabel 4.14 nilai t hitung variabel sikap yaitu $6,328 < 1,99601$ (nilai t tabel) dan nilai sig. variabel sikap yaitu $0,000 < 0,05$. Maka hasil tersebut menerima H_1 (Hipotesis Pertama), artinya sikap berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis statistik untuk variabel sikap menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sikap sebesar 0,588. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila setiap karyawan mampu meningkatkan satu tingkat sikap, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,588. Artinya sikap berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Demikian pula dari hasil uji t untuk variabel sikap diperoleh nilai sebesar 6,328 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa sikap kerja yang terdiri dari keyakinan, perasaan dan perilaku merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada pada suatu perusahaan khususnya PT. Arista Auto Prima Banda Aceh. Semakin baik sikap seorang karyawan, maka semakin baik pula produktivitas kerja. Demikian pula

sebaliknya, semakin buruk sikap seorang karyawan maka semakin buruk pula produktivitas kerja. Hal ini tentu menjadi landasan penting bagi manajemen dan karyawan untuk sangat mempertimbangkan sikap dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Uraian di atas juga sependapat dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Istikomah, dkk. (2020), Alfariysi dan Astrio (2021), Hastuti, dkk. (2021) serta Fadiyah (2022) yang menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka salah satu faktor penting yaitu sikap harus dimiliki oleh setiap karyawan agar menghasilkan karya dalam bekerja semakin baik.

2. Pengujian terhadap variabel keterampilan kerja

Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah jika nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai sig. $< 0,05$. Pada Tabel 4.14 nilai t hitung variabel keterampilan kerja yaitu $2,282 < 1,99601$ (nilai t tabel) dan nilai sig. variabel keterampilan kerja yaitu $0,006 < 0,05$. Maka hasil tersebut menerima H_2 (Hipotesis Kedua), artinya keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis statistik untuk variabel keterampilan kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi keterampilan kerja sebesar 0,376. Nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mampu meningkatkan satu tingkat keterampilan kerja, akan meningkatkan pula produktivitas kerja sebesar 0,376. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang dihasilkan oleh keterampilan kerja bernilai positif untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Demikian pula dari

hasil uji t untuk variabel keterampilan kerja diperoleh nilai sebesar 2,828 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang terdiri dari kecakapan dan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang baik untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang mumpuni pada suatu perusahaan khususnya PT. Arista Auto Prima Banda Aceh. Hal tersebut memberikan kesimpulan bahwa semakin bagus keterampilan kerja seorang karyawan, maka semakin bagus pula hasil produktivitas kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk keterampilan kerja seorang karyawan maka semakin buruk pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal ini seyogyanya menjadi pertimbangan suatu perusahaan dalam menciptakan produktivitas kerja yang baik untuk meningkatkan keterampilan kerja seorang karyawan.

Hasil diatas juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Istikomah, dkk. (2020), Astuti (2020), Alfarisyi dan Satrio (2021), Hastuti, dkk. (2021) dan Fadiyah (2022) yang juga mengemukakan bahwa keterampilan kerja merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan berhasil dicapai.

4.5.3 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis uji-F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji-F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	F Table	Sig.
1 Regression	395,402	2	197,701	112,652	3,13	,000 ^b
Residual	117,583	67	1,755			
Total	512,986	69				

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat hasil pengujian secara simultan (Uji-F). Hasil pengolahan data terlihat variabel independen (sikap dan keterampilan kerja) mempunyai nilai F hitung sebesar $112,625 > 3,13$ (nilai F tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka H_3 (Hipotesis Ketiga) diterima. Dengan demikian hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen (sikap dan keterampilan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan).

Dilakukannya pengujian secara bersama-sama yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang ditentukan berdasarkan rancangan pengujian hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, H_3 (Hipotesis Ketiga) diterima jika nilai F hitung $> F$ tabel.

Nilai F hitung pada Tabel 4.14 adalah sebesar 112,652 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa kenaikan dan penurunan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel sikap dan keterampilan kerja. Artinya, kombinasi sikap dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh setiap individu karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut juga terlihat pada nilai koefisien determinasi sebesar 0,771 yang mengindikasikan bahwa 77,1% tingkat produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh sikap dan keterampilan kerja yang ada pada tiap-tiap karyawan. Hanya 22,9% variabel lain mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti latar belakang pendidikan, pengetahuan, kemampuan, budaya kerja, dan

lingkungan kerja. Tentu hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi manajemen sumber daya manusia dan setiap karyawan untuk meningkatkan sikap dan keterampilan kerja guna menciptakan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik lagi.

4.6 Implikasi Penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dilihat bahwa sikap dan keterampilan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Jika ditinjau dari pengaruh secara simultan, sikap dan keterampilan kerja memiliki nilai yang cukup besar dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa adanya dua aspek yaitu sikap dan keterampilan kerja sangat bagus untuk meningkatkan produktivitas para karyawan khususnya pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

Dalam penelitian ini juga menemukan bahwa secara parsial sikap mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa sikap yang baik dalam bekerja yang dimiliki oleh setiap karyawan akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Jika dilihat dari nilai pengaruhnya, pengaruh sikap terhadap produktivitas kerja karyawan lebih kecil daripada keterampilan kerja. Maka bagi manajemen PT. Arista Auto Prima Banda Aceh semestinya mempertahankan atau bahkan meningkatkan suatu nilai sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan guna menghasilkan produktivitas kerja yang semakin baik.

Keterampilan kerja juga berhasil mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa keahlian dan pengalaman setiap karyawan sehingga menimbulkan keterampilan kerja yang baik, mampu meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Jika ditinjau dari nilai pengaruhnya, pengaruh keterampilan kerja lebih kecil daripada nilai pengaruh sikap terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka bagi manajemen PT. Arista Auto Prima Banda Aceh agar meningkatkan lagi keterampilan kerja para karyawannya untuk membuat produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Sikap secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
2. Keterampilan kerja secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
3. Sikap dan keterampilan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen perusahaan dan setiap karyawan semestinya untuk memperhatikan pentingnya sikap dan keterampilan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi pihak PT. Arista Auto Prima Banda Aceh sebaiknya mempertahankan maupun meningkatkan sikap dan keterampilan kerja karyawan disebabkan kedua faktor tersebut merupakan faktor penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan.

3. Penelitian ini hanya terbatas pada ruang lingkup produktivitas kerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh, maka penelitian selanjutnya diharapkan agar meneliti pada objek lain atau menambah objek lainnya dikarenakan memungkinkan memperoleh hasil yang berbeda.
4. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel yaitu sikap dan keterampilan kerja, maka penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lainnya yang diduga juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisyi, Salman dan Budhi Satrio. (2021). Hubungan pengaruh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cahya Yudha Niagatama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 1, (1). 1-18.
- Al-karimi, Abdul Wafa, Muhammad Harlie dan Dwi Wahyu Artiningsih. Analisis keterampilan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pada CV. Kaos Bagoes Banjarbaru. *Jurnal Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin*. 1, (1). 1-6.
- Astuti, Ria Wahyuning. (2020). Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik (BUM) Desa Makmur Adil Sejahtera Banyumas. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia (JSMBI)*. 10, (1). 24-29.
- Bambang, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fadiyah, Sarah Diyana. (2022). Pengaruh latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. *Jurnal STIE Mahardhika*. 1, (1). 1-16.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes dan Cardoso, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hastuti, A. Retno, Tri Bodroastuti dan Tantri Widiastuti. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia. *Journal of Management & Accounting Expose*. 4, (1). 64-70.
- Idris, Hayati. (2018). *Konsep-konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Istikomah. (2020). Pengaruh sikap kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Sakti. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Purworejo*. 1, (1). 1-14.
- Lili, Adi dan Donni Judi. (2020). *Manajemen Komunikasi dan Pemasaran*. Bandung : Kencana.

- Maier, Norman R. F. (2018). *Perilaku di Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Malhotra danBontis. (2019). *Marketing Research An Applied Orientation*. International Edition: Pearson.
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RinekaCipta.
- Presilawati, Febyolla. (2017). The Effect of Personality Type and Work of Stress on Leadership Style in Aceh Population Registration Services. *Aceh Global Health International Conference*. Aceh.
- Presilawati, Febyolla A. R. (2019). Effect of leadership style and organizational culture on organizational performance. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 1402-1416.
- Presilawati, Febyolla M. M. (2022). The Effect Of Compensation, Work Discipline, And Career Development On Employee Performance Agency Of Statistics Center Of South Aceh. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (Snppm) Universitas Muhammadiyah Metro*, 211-217.
- Pitriyani dan Abd. Halim. (2020). Pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meranti Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*. 1, (2). 162-167.
- Priyatno, Dwi. (2019). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Jakarta: Mediakom.
- Robbins, Stephen. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Komplek Gramedia.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: UwaisInspirasi Indonesia.
- Schermerhon. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja pada Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma.(2017).*Metode Penelitian untuk Bisnis*.Jakarta: Salemba Empat.

- Sewucipto, Wisnu. (2017). Pengaruh sikap pada kualitas kehidupan kerja terhadap determinan produktivitas karyawan pada Perusahaan Woodworking. *Jurnal AGORA*. 5, (1). 1-7.
- Siagian, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Syahdan, Feri. (2017). Hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja pada PT. Bara Dinamika Sukses Muda Kalimantan Utara. *Jurnal Psikoborneo*. 5, (1). 81-88.
- Tisnawati, Ernie dan Kurniawan Saefullah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo . (2018) . *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiyono, G. (2018). *Membangun Penelitian dengan Aplikasi SPSS 23*. Yogyakarta: UPP STIM.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH SIKAP DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARISTA AUTO PRIMA BANDA ACEH

Nama :

Unit Kerja/Bagian :

Alamat :

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhri pada Fakultas Universitas Muhammadiyah Aceh, saya sangat menghargai bantuan saudara/i untuk menjawab angket ini.

Pentunjuk : Berilah jawaban anda dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang anda pilih

Keterangan:

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS= Sangat setuju

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

() Laki-laki

() Perempuan

2. Umur

- () < 20 tahun
() 21 – 25 tahun
() 26 – 30 tahun
() 31– 35 tahun
() 36 – 40 tahun
() > 40 tahun

3. Status Perkawinan

- () Menikah
() Belum Menikah

A. PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

No.	Produktivitas Kerja Karyawan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Hasil kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya dengan tepat waktu.	☐	☐	☐	☐	☐

B. SIKAP

No.	Sikap	STS	TS	KS	S	SS
1.	Apabila saya kurang menguasai dalam suatu bidang pekerjaan tertentu, saya tetap berusaha untuk menyelesaikannya.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Jika terjadi permasalahan dengan rekan kerja, maka tidak akan mempengaruhi pekerjaan saya.	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Saya tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.	☐	☐	☐	☐	☐

C. KETERAMPILAN KERJA

No	Kerampilan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas dengan baik.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya dapat melakukan tugas dengan sangat baik.	☐	☐	☐	☐	☐

LAMPIRAN 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Sikap

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,828	,828	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,6571	1,12785	70
X1.2	3,7571	1,08261	70
X1.3	3,6857	1,05697	70

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3
X1.1	1,000	,655	,589
X1.2	,655	1,000	,604
X1.3	,589	,604	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,700	3,657	3,757	,100	1,027	,003	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7,4429	3,671	,695	,488	,753
X1.2	7,3429	3,794	,707	,501	,740
X1.3	7,4143	4,043	,655	,430	,791

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,1000	7,946	2,81893	3

LAMPIRAN 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keterampilan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,855	,857	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3,2429	1,04168	70
X2.2	3,3429	1,15327	70

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2
X2.1	1,000	,750
X2.2	,750	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,293	3,243	3,343	,100	1,031	,005	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	3,3429	1,330	,750	,563	.
X2.2	3,2429	1,085	,750	,563	.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
6,5857	4,217	2,05358	2

LAMPIRAN 4 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Produktivitas Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,845	,849	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3,5857	1,04247	70
Y.2	3,7571	,93925	70
Y.3	3,6429	1,12978	70

Inter-Item Correlation Matrix

	Y.1	Y.2	Y.3
Y.1	1,000	,636	,623
Y.2	,636	1,000	,696
Y.3	,623	,696	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,662	3,586	3,757	,171	1,048	,008	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	7,4000	3,635	,683	,468	,812
Y.2	7,2286	3,831	,740	,551	,766
Y.3	7,3429	3,214	,727	,539	,775

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,9857	7,435	2,72664	3

LAMPIRAN 5 Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Status Perkawinan	Unit Kerja
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	52	74,3	74,3	74,3
	Perempuan	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	15	21,4	21,4	21,4
	21 - 25 Tahun	20	28,6	28,6	50,0
	26 - 30 Tahun	17	24,3	24,3	74,3
	31 - 35 Tahun	5	7,1	7,1	81,4
	36 - 40 Tahun	11	15,7	15,7	97,1
	> 40 Tahun	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	39	55,7	55,7	55,7
	Belum Menikah	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Unit Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Admin	12	17,1	17,1	17,1
	Services	21	30,0	30,0	47,1
	Sparepart	2	2,9	2,9	50,0
	Sales	35	50,0	50,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6 Hasil Output SPSS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sikap	210	1,00	5,00	3,7000	1,08513
Keterampilan Kerja	140	1,00	5,00	3,2929	1,09608
Produktivitas Kerja Karyawan	210	1,00	5,00	3,6619	1,03756
Valid N (listwise)	140				

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja Karyawan	10,9857	2,72664	70
Sikap	11,1857	2,93550	70
Keterampilan Kerja	6,5857	2,05358	70

Correlations

		Produktivitas Kerja Karyawan	Sikap	Keterampilan Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja Karyawan	1,000	,862	,796
	Sikap	,862	1,000	,811
	Keterampilan Kerja	,796	,811	1,000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja Karyawan	.	,000	,000
	Sikap	,000	.	,000
	Keterampilan Kerja	,000	,000	.
N	Produktivitas Kerja Karyawan	70	70	70
	Sikap	70	70	70
	Keterampilan Kerja	70	70	70

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterampilan Kerja, Sikap ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,878 ^a	,771	,764	1,32476	1,872

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395,402	2	197,701	112,652	,000 ^b
	Residual	117,583	67	1,755		
	Total	512,986	69			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Sikap

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,938	,629		3,082	,003		
Sikap	,588	,093	,633	6,328	,000	,342	2,923
Keterampilan Kerja	,376	,133	,283	2,828	,006	,342	2,923

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

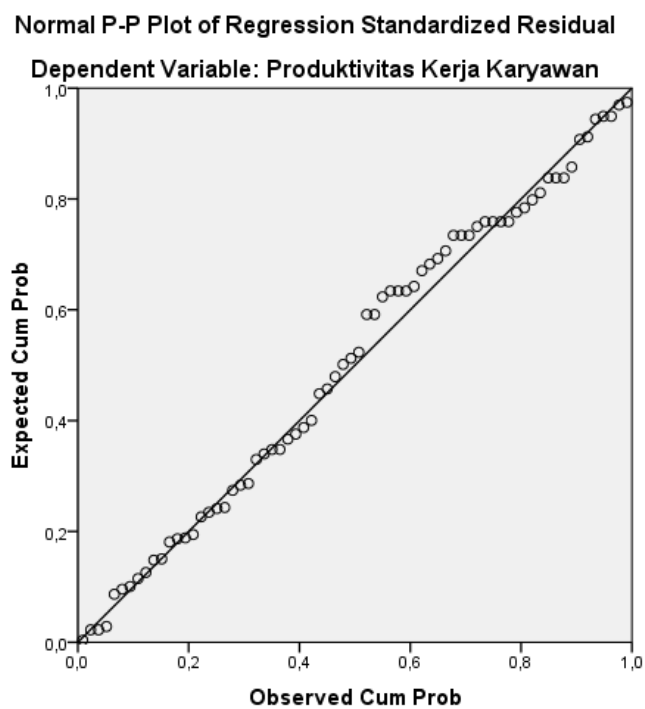
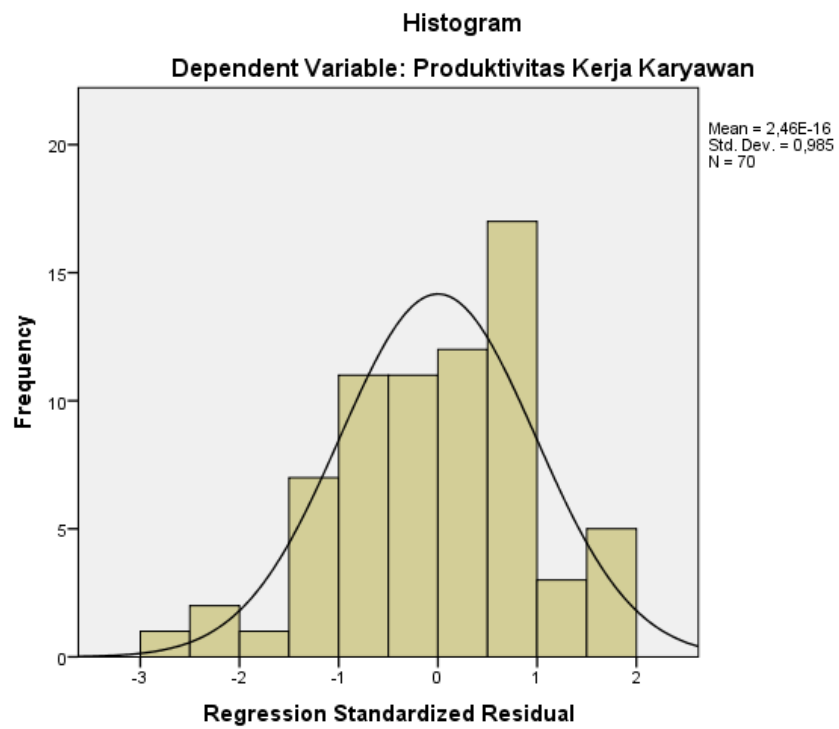
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Sikap	Keterampilan Kerja
1	1	2,939	1,000	,01	,00	,00
	2	,048	7,836	,85	,03	,19
	3	,014	14,741	,15	,97	,81

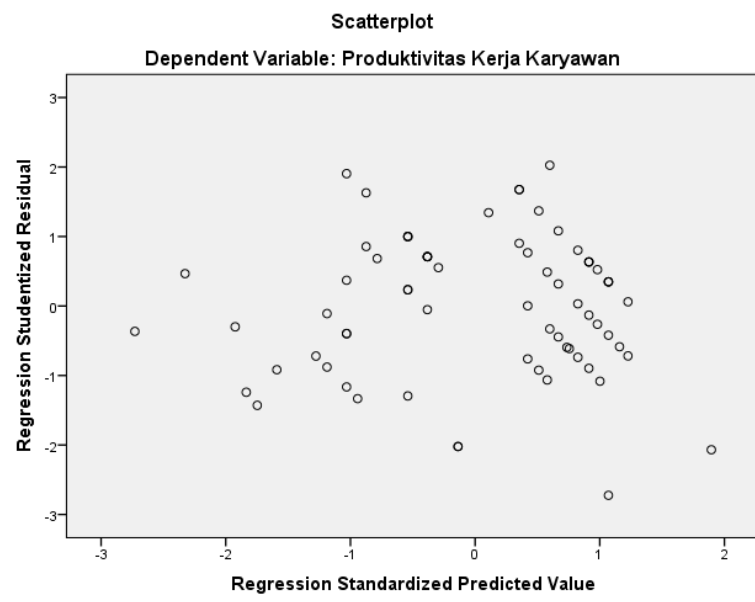
- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,4522	15,5221	10,9857	2,39384	70
Std. Predicted Value	-2,729	1,895	,000	1,000	70
Standard Error of Predicted Value	,171	,518	,264	,076	70
Adjusted Predicted Value	4,5180	15,9770	10,9946	2,39960	70
Residual	-3,54656	2,58010	,00000	1,30541	70
Std. Residual	-2,677	1,948	,000	,985	70
Stud. Residual	-2,724	2,026	-,003	1,009	70
Deleted Residual	-3,67259	2,79070	-,00885	1,36961	70
Stud. Deleted Residual	-2,867	2,075	-,006	1,024	70
Mahal. Distance	,164	9,557	1,971	1,866	70
Cook's Distance	,000	,257	,017	,035	70
Centered Leverage Value	,002	,139	,029	,027	70

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan





LAMPIRAN 7 Tabel r-Kritis

Tabel Nilai Kritis R Pearson ($p = 0,05$)

N	DB	R
3	1	0,997
4	2	0,950
5	3	0,878
6	4	0,811
7	5	0,754
8	6	0,707
9	7	0,666
10	8	0,632
11	9	0,602
12	10	0,576
13	11	0,553
14	12	0,532
15	13	0,514
16	14	0,497
17	15	0,482
18	16	0,468
19	17	0,456
20	18	0,444
21	19	0,433
22	20	0,423
23	21	0,413
24	22	0,404
25	23	0,396
26	24	0,388
27	25	0,381
28	26	0,374
29	27	0,367
30	28	0,361
31	29	0,355
32	30	0,349
33	31	0,344
34	32	0,339
35	33	0,334

N	DB	R
36	34	0,329
37	35	0,325
38	36	0,320
39	37	0,316
40	38	0,312
41	39	0,308
42	40	0,304
43	41	0,301
44	42	0,297
45	43	0,294
46	44	0,291
47	45	0,288
48	46	0,285
49	47	0,282
50	48	0,279
51	49	0,276
52	50	0,273
53	51	0,271
54	52	0,268
55	53	0,266
56	54	0,263
57	55	0,261
58	56	0,259
59	57	0,256
60	58	0,254
61	59	0,252
62	60	0,250
63	61	0,248
64	62	0,246
65	63	0,244
66	64	0,242
67	65	0,240
68	66	0,239

N	DB	R
69	67	0,237
70	68	0,235
71	69	0,234
72	70	0,232
73	71	0,230
74	72	0,229
75	73	0,227
76	74	0,226
77	75	0,224
78	76	0,223
79	77	0,221
80	78	0,220
81	79	0,219
82	80	0,217
83	81	0,216
84	82	0,215
85	83	0,213
86	84	0,212
87	85	0,211
88	86	0,210
89	87	0,208
90	88	0,207
91	89	0,206
92	90	0,205
93	91	0,204
94	92	0,203
95	93	0,202
96	94	0,201
97	95	0,200
98	96	0,199
99	97	0,198
100	98	0,197
101	99	0,196

LAMPIRAN 8 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LAMPIRAN 10 Tabulasi Data Penelitian

No	Sikap				Keterampilan Kerja			Produktivita Kerja Karyawan			
	X1.1	X1.2	X1.3	Jumlah	X2.1	X2.2	Jumlah	Y.1	Y.2	Y.3	Jumlah
1	3	5	4	12	4	4	8	4	4	5	13
2	5	5	4	14	5	4	9	4	3	3	10
3	3	4	5	12	4	5	9	4	3	4	11
4	4	5	4	13	3	3	6	4	4	5	13
5	5	4	5	14	3	4	7	4	4	4	12
6	3	4	5	18	4	4	8	4	5	4	13
7	4	4	4	12	4	4	8	3	4	5	12
8	4	5	5	14	4	5	9	4	5	4	13
9	1	1	2	4	2	1	3	1	3	2	6
10	3	4	5	12	3	5	8	4	3	4	11
11	2	2	1	5	2	2	4	2	1	3	6
12	5	4	4	13	5	5	10	5	5	4	14
13	3	3	4	10	3	3	6	4	3	3	10
14	3	2	3	8	2	2	4	3	3	2	8
15	5	4	4	13	5	5	10	4	4	5	13
16	5	4	4	13	4	4	8	4	4	4	12
17	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	4
18	1	3	3	7	2	1	3	3	2	1	6
19	3	2	1	6	1	2	3	2	2	1	5
20	4	5	4	13	4	4	8	4	5	4	13
21	4	5	4	13	3	3	6	5	5	4	14
22	5	4	4	13	4	5	9	5	3	4	12
23	3	3	4	10	2	3	5	3	4	4	11
24	3	3	4	10	2	3	5	3	4	4	11
25	2	3	3	8	2	3	5	2	3	3	8
26	5	5	4	14	3	3	6	5	5	5	15
27	5	5	4	14	5	5	10	5	5	4	14
28	5	4	5	14	5	4	9	5	5	4	14
29	5	5	4	14	4	4	8	4	4	4	12
30	3	3	3	9	2	2	4	2	3	2	7
31	4	4	5	13	4	3	7	3	4	4	11
32	4	5	5	14	4	4	8	5	5	4	14
33	5	4	4	13	4	5	9	4	5	5	14
34	5	5	4	14	4	5	9	5	5	4	14
35	4	4	3	11	3	3	6	3	3	2	8
36	3	3	2	8	2	3	5	2	3	2	7
37	3	4	4	11	3	3	6	2	3	3	8
38	4	5	4	13	4	3	7	5	4	5	14
39	4	3	3	10	3	2	5	2	3	3	8

40	4	4	5	13	3	3	6	4	5	5	14
41	3	4	3	10	2	3	5	3	3	4	10
42	4	4	4	12	3	3	6	5	4	4	13
43	3	4	3	10	3	2	5	4	3	4	11
44	3	3	3	9	2	3	5	4	3	3	10
45	5	4	5	14	4	4	8	4	5	5	14
46	4	5	5	14	4	2	6	4	4	4	12
47	5	5	5	15	3	4	7	3	4	5	12
48	4	4	5	13	4	5	9	5	4	4	13
49	5	5	5	15	4	4	8	4	4	5	13
50	5	5	4	14	4	4	8	5	4	4	13
51	2	4	2	8	3	3	6	4	4	2	10
52	4	5	4	13	4	4	8	4	5	5	14
53	5	5	4	14	5	5	10	4	4	5	13
54	2	3	3	8	2	2	4	2	3	2	7
55	3	3	4	10	3	2	5	3	4	3	10
56	3	3	4	10	3	3	6	4	4	3	11
57	3	2	3	8	3	2	5	4	4	3	11
58	2	3	2	7	2	3	5	3	2	2	7
59	4	4	3	11	2	3	5	3	4	4	11
60	5	5	4	14	4	4	8	4	5	5	14
61	3	3	2	8	2	3	5	3	3	3	9
62	4	1	5	10	4	2	6	4	4	3	11
63	4	3	3	10	3	3	6	3	4	4	11
64	4	4	4	12	4	5	9	5	3	5	13
65	4	4	4	12	5	5	10	4	4	4	12
66	3	3	4	10	3	3	6	3	4	4	11
67	3	3	2	8	3	2	5	2	3	3	8
68	4	2	2	8	3	3	6	3	4	4	11
69	5	5	4	14	4	5	9	4	5	5	14
70	1	3	3	7	1	1	2	2	2	1	5

LAMPIRAN 11 Dokumentasi pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh



