

**PENGARUH SIKAP KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. ANUGRAH KARYA TRISAKTI**

Istikomah
i.komah35@yahoo.co.id

Ridwan Baraba, S.E.,M.M.
Dedi Runanto, S.E.,M.Si.

Universitas Muhammadiyah Purworejo

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Anugrah Karya Trisakti yang merupakan perusahaan pengolahan kayu. Berkaitan dengan sumber daya manusia permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi banyak faktor diantaranya karena sikap kerja dan keterampilan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara sikap kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti yaitu 240 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dengan kriteria sampel adalah karyawan tetap bagian produksi yaitu 132 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan Skala *Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi dengan bantuan program SPSS 24.0. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci : sikap kerja, keterampilan, produktivitas kerja.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan adalah salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama (Sutrisno, 2009:14).

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan *output* yang diinginkan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) (Sedarmayanti, 2011:197). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan kewiraswastaan (Sedarmayanti, 2011:227).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sikap kerja. Menurut Issakh (2014:419) sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek yang dirasakan oleh individu tersebut. Sedangkan Robbin (2013:70) mendefinisikan sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang objek, orang atau peristiwa. Sikap atau perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya, dengan kondisi karyawan tersebut, maka produktivitas dipastikan dapat terwujud (Sulistiyani, 2018:297). Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

Selain sikap kerja, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keterampilan. Menurut Sulistiyani (2018:296) keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Budi, 2002). Tingkat keterampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan keterampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2011:227). Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas (Sedarmayanti, 2011:225).

PT. Anugrah Karya Trisakti merupakan perusahaan pengolahan kayu. Usaha pengolahan kayu oleh PT. Anugrah Karya Trisakti di Desa Sumberrejo, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Purworejo dimulai pada tanggal 1 Januari 2014 di atas tanah seluas 16.950 m². Balok kayu albasia dan Log Albasia dengan ukuran tertentu yang dibeli oleh perusahaan, diolah melalui berbagai proses tanpa menggunakan bahan-bahan kimia yang membahayakan lingkungan menjadi bahan setengah jadi dengan ukuran tertentu yang siap dipasarkan ataupun dikirim ke luar negeri. Kegiatan pengolahan kayu di PT. Anugrah Karya Trisakti berupa produksi *Barecore, Blockboard, Plywood, Moulding dan Fingerjoint Laminating Board*. Proses produksi tersebut sangat membutuhkan tenaga kerja, berarti membicarakan sesuatu yang berhubungan langsung dengan manusia yang berasal dari latar kehidupan yang berbeda sehingga faktor-faktor produktivitas perlu adanya perhatian dari pihak pimpinan perusahaan agar tercapai *output* yang diinginkan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Anugrah Karya Trisakti bapak Renold Hartanto mengatakan bahwa produktivitas perusahaan selama ini tidak stabil. Secara umum penurunan produktivitas perusahaan menurut beliau dipengaruhi oleh bahan baku, sikap karyawan seperti kehadiran dan lingkungan kerja, keterampilan dalam menggunakan metode dan mesin. Sikap karyawan yang mempengaruhi produktivitas perusahaan terlihat dari karyawan yang mendapat *shift* malam sering bekerja tidak maksimal karena kurangnya pengawasan dari pimpinan. Keterampilan karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti masih kurang saat

produksi dan penggunaan mesin karena lulusannya berbeda-beda serta pengalaman karyawan yang masih minim, sehingga keterampilan yang dimiliki karyawan perlu disesuaikan dengan tugasnya. Keterampilan dapat dilihat dari pendidikan formal, informal atau pelatihan dan pengalaman kerja.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka peneliti mengangkat judul : **“Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Anugrah Karya Trisakti”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah sikap kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Anugrah Karya Trisakti ?
2. Apakah keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Anugrah Karya Trisakti ?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) (Sedarmayanti, 2011:197). Menurut Sinungan (2003:17) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

b. Sikap Kerja

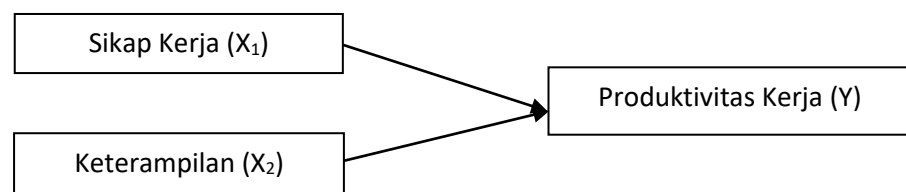
Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan sedangkan sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak

memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut (Azwar, 2005:5). Sedangkan Robbin (2013:70) mendefinisikan sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang objek, orang atau peristiwa. Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi, sikap lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsikan dan menghayati pekerjaannya sering berubah seiring waktu (Kaswan, 2015:59).

c. Keterampilan

Menurut Sulistiyani (2018:296) keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Menurut Wahyudi (2002:33) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> = menunjukkan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Robbin (2013:70) mendefinisikan sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang objek, orang atau peristiwa. Sikap atau perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya, dengan kondisi karyawan tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud (Sulistiyani, 2018:297). Dalam meningkatkan produktivitas kerja terletak pada kemampuan dan sikap individu dalam bekerja (Sedarmayanti, 2011:213).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasron dan Astuti (2012) dan Jayantini dkk (2015) menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : sikap kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Budi, 2002). 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 (Sedarmayanti, 2011:225).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasron dan Astuti (2012), Syahdan (2017), Jayantini dkk (2015) dan Setiawan (2015) menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Sutrisno, 2009:104) : 1) kemampuan, 2) meningkatkan hasil yang dicapai, 3) semangat kerja, 4) pengembangan diri, 5) mutu, 6) efisiensi.

b. Sikap Kerja (X_1)

Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan sedangkan sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut (Azwar, 2005:5). Menurut Azwar dalam Wawan (2014:31) komponen yang menunjang sikap yaitu : 1) komponen kognitif (keyakinan/kepercayaan), 2) komponen afektif (perasaan), 3) komponen konatif (perilaku/tindakan).

c. Keterampilan (X_2)

Menurut Wahyudi (2002:33) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Indikator untuk mengukur keterampilan menurut Wahyudi (2002:33) : 1) keterampilan mental, 2) keterampilan fisik, 3) keterampilan sosial.

2. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018:192).

Menurut Sugiyono (2018:198) setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (r hitung). Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi antar skor butir dengan skor total yang dikembangkan dalam SPSS. Apabila r hitung yang ditunjukkan dalam hasil *Pearson Correlation* tersebut positif dan $> 0,3$ maka butir pernyataan tersebut valid, sebaliknya apabila negatif dan $\leq 0,3$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, semua nilai r hitung per item pernyataan bernilai positif dan lebih dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner terbukti valid, artinya bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel sikap kerja (X_1), keterampilan (X_2), dan produktivitas kerja (Y) dengan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018:193). Kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,6 (Sunyoto, 2015:143).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel sikap kerja (X_1), keterampilan (X_2) dan produktivitas kerja (Y) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL UJI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (Sig.)</i>	Keterangan
Sikap Kerja (X_1)	0,265	0,001	Positif dan Signifikan
Keterampilan (X_2)	0,361	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,265X_1 + 0,361X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel sikap kerja mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,265. Artinya variabel sikap kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja, dan apabila sikap kerja dilaksanakan dengan baik maka produktivitas kerja semakin meningkat.
- 2) Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel keterampilan mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,361. Artinya variabel keterampilan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja, dan apabila keterampilan semakin tinggi maka produktivitas kerja semakin meningkat.

b. Hasil Uji Signifikansi (Parsial)

- 1) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi sikap kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,265. Selain itu nilai *p-value* sikap kerja (X_1)=0,001. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu

sikap kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

- 2) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi keterampilan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,361. Selain itu nilai *p-value* keterampilan (X_2)=0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

2. Pembahasan

a. Pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel sikap kerja adalah 0,265 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa sikap kerja mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Sikap kerja karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti merupakan gejala dari potensi masalah lain, dengan demikian penting bagi pemimpin memahami penyebab dan akibat sikap kerja karyawan. Sikap kerja seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran, dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim dilaksanakan dengan baik dan senang tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori dari Sedarmayanti (2011:213) yang menyatakan bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja terletak pada kemampuan dan sikap individu dalam bekerja. Kemudian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasron dan Astuti (2012) dan Jayantini dkk (2015) yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel keterampilan kerja adalah 0,361 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa keterampilan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti yang latar belakang pendidikannya berbeda-beda dan pengalaman yang masih kurang dapat diatasi dengan adanya pelatihan dan kemauan karyawan untuk belajar. Karyawan yang sudah bekerja cukup lama memberikan pelatihan terhadap karyawan baru untuk meningkatkan keterampilannya dan keterampilan karyawan baru tersebut. Karyawan yang terampil mampu bekerja maksimal serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Hasil ini sesuai dengan teori dari Sedarmayanti (2011:225) yang menyatakan bahwa faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Kemudian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasron dan Astuti (2012), Syahdan (2017), Jayantini dkk (2015) dan Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti.
2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifudin. 2005. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budi, W. Soetjipto. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Issakh, Henki Idris. Zahrida Wiryawan. 2014. *Pengantar Manajemen*. In Media
- Jayantini, Putu Dea. I Wayan Suwendra dan Gede Putu Agus Jana Susial. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pada Ud Wahyu Artha Di Desa Menyali Kabupaten Buleleng Tahun 2013. *E-Journal Bisma*, 3.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta
- Nasron dan Tri Bodro Astuti. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Mazuvo Indo)
- Robbin, Stephen dan Timothy A Judge. 2013. *Organizational Behaviour edisi 15*. New Jersey: Prentice Hall
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, Joko. 2015. Pengaruh Perbedaan Gender Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Pilbara Insulation Southeast Asia. *Jurnal AKMENBIS*, 4, 64-79.
- Sinungan, M. 2003. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.

- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahdan, Feri. 2017. Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja (Pada Karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses Kabupaten Manilau Provinsi Kalimantan Utara). *E-journal.psikologi.fisip-unmul.ac.id*
- Wahyudi, B. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Wawan A, Dewi M. 2014. *Teori & Pengukuran : Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Nuha Medika.