

**FAKTOR ANALISIS YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT BANK CENTAL ASIA, TBK DENGAN PENDEKATAN METODE
PARTIAL LEAST SQUARE (PLS)**

Vera Sylvia Saragi Sitio
Dosen Manajemen Unsurya
vera.sssitio@gmail.com

Abstrak

Peningkatan produktivitas kerja karyawan hanya mampu dilakukan oleh manusia selaku sumber daya utama didalam kegiatan operasional perusahaan. Oleh karenanya, produktivitas kerja karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan pendekatan eksploratif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 167 karyawan dengan jumlah sampel 120 responden. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Metode penelitian ini dilakukan dengan SEM dibantu menggunakan alat Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *R square adjusted* adalah sebesar 21.7 % variabel laten independent (sikap kerja, keterampilan dan teknologi) mempengaruhi variabel laten dependen (produktivitas) dan sisanya tidak dibahas dalam model konstruk .

Kata kunci : Sikap kerja , keterampilan, teknologi dan produktivitas

Abstract

Increasing employee work productivity can only be done by humans as the main resource in the company's operational activities. Therefore, employee work productivity is a work requirement that must be met by every employee. The purpose of this research is to find out the factors that influence employee productivity. This research was conducted quantitatively with an exploratory approach. The population used in this study amounted to 167 employees with a total sample of 120 respondents. Determination of the sample is done by purposive sampling method. This research method was carried out using SEM assisted by using the Smart PLS 3.0 tool. The results showed that the adjusted R squared value was 21.7% of the independent latent variables (work attitude, skills and technology) affecting the dependent latent variable (productivity) and the rest were not discussed in the construct model.

Keywords : *Work attitudes, skills, technology and productivity*

PENDAHULUAN

Seluruh perusahaan baik pemerintah atau swasta tanpa terkecuali akan terus berupaya agar sumber daya yang dimiliki terlibat dalam kegiatan organisasi dan memberikan kontribusi kepada perusahaan melalui peningkatan produktivitas kerja baik produktivitas kerja karyawan maupun produktivitas kerja perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan hanya mampu

dilakukan oleh manusia selaku sumber daya utama didalam kegiatan operasional perusahaan.

Oleh karenanya, produktivitas kerja karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyarat tersebut tercermin pada sikap kerja karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat serta tanggung jawab. Sikap kerja tersebut meliputi kesediaan karyawan untuk

berkerja secara bergiliran, tingkat keterampilan, hubungan tenaga kerja dengan pimpinan serta manajemen produktivitas dan efisiensi tenaga kerja.

Karyawan yang mampu memenuhi persyaratan kerja dianggap sebagai karyawan yang memiliki sikap mental, keterampilan dan penguasaan teknologi dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kuantitas dan kualitas kerja yang memuaskan. Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil maka akan mampu menggunakan fasilitas kerja dengan dan tentunya berpotensi untuk meningkatkan produktivitas (Nasron & Astuti, 2011).

PT. Bank Cental Asia (BCA), tbk merupakan salah satu bank swasta di Indonesia. Bank BCA telah berdiri di Indonesia sejak tahun 1950 hingga saat ini. BCA selalu berkomitmen untuk meluncurkan serangkaian inovasi layanan perbankan sehingga mempermudah nasabah dalam melakukan kegiatan transaksi keuangan sehingga semakin memperkuat konsep *customer experience* dan meningkat efisiensi operasional perusahaan,

PT Bank Central Asia (BCA), tbk menunjukan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan yang tercermin dalam pendapatan yang diterima perusahaan yang meningkat dari tahun 2020 ke tahun 2021. Tabel ini bawah ini menunjukan rincian peningkatan pendapatan yang diterima oleh Bank BCA

Tabel 1. Produktivitas Kerja PT. Bank BCA, tbk

	2020	2021
Total Aset	1.075.570	1.125.418
Total Liabilitas	890.856	1.025.496
Total Ekuitas	184.715	202.849
Laba komprehensif	31.036	31.867

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan di tahun 2021. Peningkatan produktivitas ini mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin dalam sikap kerja yang baik

Sikap kerja berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja serta etika kerja karyawan. Sikap kerja yang baik sangat diperlukan agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan terlaksana dengan baik. Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan menunjukkan respon positif atau negatif (Pitriyani & Halim, 2020)

Keterampilan juga memiliki kontribusi dalam menentukan produktivitas kerja yang tinggi. Tenaga kerja yang produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan beban dan deskriptif pekerjaan sehingga mampu menghasilkan penemuan – penemuan baru untuk memperbaiki metode kerja atau mempertahankan metode kerja yang baik (Sinungan, 2000). Keterampilan kerja yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan (Pitriyani & Halim, 2020).

Kebutuhan akan teknologi sebagai penunjang aktivitas pekerjaan karyawan juga

sangat dibutuhkan agar karyawan dapat dengan maksimal melakukan kegiatan transformasi dari input menjadi output sesuatu dengan sasaran target yang diharapkan oleh perusahaan. Teknologi adalah cara melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan bantuan akan alat teknologi. Penguasaan dan kemudahan dalam mempelajari teknologi merupakan suatu bentuk keterampilan teknologi karyawan dalam mewujudkan produktivitas kerja. Teknologi mampu mewujudkan penghematan waktu, kecepatan dan ketepatan dalam pekerjaan (Indah, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BCA, tbk, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank BCA, tbk

LANDASAN TEORI

Produktivitas

Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai perbandingan rasio antara output dengan input. Input berasal dari tenaga kerja, bahan baku, kapital, energi yang akan diproses melalui proses transformasi sehingga menghasilkan produk atau jasa yang dinamakan output. Bagian output atau jasa yang tidak berhasil dinamakan waste. Jika produktivitas naik, hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (Waktu, bahan , tenaga) system kerja, teknik produksi dan

adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Sedarmayanti, 2001). Menurut (Sutrisno, 2009) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas juga merupakan suatu ukuran kinerja sebagaimana seberapa baik karyawan memanfaatkan input menjadi ouput melalui proses transformasi. Input tenaga kerja yang digunakan berupa total biaya tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan, jumlah tenaga kerja, total hari kerja dan total jam kerja. Sedangkan output dalam perusahaan berupa pendapatan perusaha, jumlah unit yang dihasilkan, jumlah komponen yang dihasilkan, jumlah container yang dikirim.

Faktor – Faktor Produktivitas

Menurut (Sedarmayanti, 2001) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan kewirausahaan.

Sikap Kerja

Sikap kerja menunjukkan respon setiap individu berupa sikap emosional terhadap pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan rasa percaya diri karyawan. Menurut (Kenneth, 2010) sikap kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang

mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan – harapan terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi emosional, psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi pekerjaan, hubungan kerja, rasa aman, lingkungan kerja dan fasilitas dalam bekerja (Pitriyani & Halim, 2020)

Keterampilan

Keterampilan adalah suatu bentuk pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan kemudian diterjemahkan dalam sebuah praktik hasil kerja yang diinginkan. Menurut (Sedarmayanti, 2018) karyawan dinyatakan terampil apabila memiliki kemampuan diberikut ini : kecapakan dan pengalaman. Pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati sehingga memperoleh keterampilan yang menyatu dengan potensi diri (Tri H, 2011)

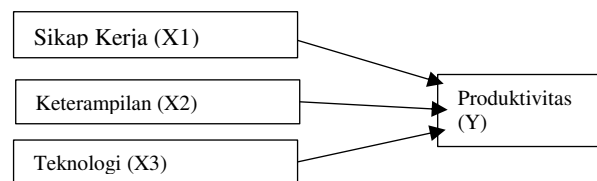
Teknologi

Teknologi merupakan ilmu pengetahuan yang ditransformasikan ke dalam produk, proses dan struktur organisasi yang dikuasi oleh sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kekayaan melalui peningkatan produktivitas. Teknologi juga diartikan sebagai pengembangan dan penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang dihadapi oleh manusia dalam kehidupan

sehari-hari. Teknologi sangat berperan dalam memperlancar kegiatan operasional perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa. Menurut (Sedarmayanti, 2018) teknologi dapat meningkatkan produktivitas apabila memenuhi hal- hal di bawah ini yaitu tepat dan lebih maju tingkatannya.

KERANGKA PEMIKIRAN

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan

Hipotesis 1:

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh antara sikap mental terhadap produktivitas kerja

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara sikap mental terhadap produktivitas kerja

Hipotesis 2:

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh antara keterampilan terhadap produktivitas kerja

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara keterampilan terhadap produktivitas kerja

Hipotesis 3:

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh antara teknologi terhadap produktivitas kerja

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara teknologi terhadap produktivitas kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Wisma Millenia yang bertempat di Gedung Wisma Millenia Jl. MT. Haryono Kav 16 Lt. Dasar Kel. Tevet Barat, Kec, Tebel. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September hingga Desember 2022. Adapun populasi pada penelitian ini berjumlah 167 karyawan dengan sampel sebanyak 120 responden. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *sampling purposive* yang artinya dilakukan karena ada pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Adapun pertimbangan yang dilakukan agar penelitian ini homogen adalah responden yang dipilih adalah karyawan yang hanya bekerja di divisi operasional dengan minimal kerja selama 1 tahun dan sudah mengikuti pelatihan minimal 1 kali.

Metode penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif eksplanatif yang mana pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi atau bertanggung jawab atas perubahan- perubahan dalam variabel lainnya (Coopers, D.R. and Schindler, 2011). Pendekatan explanatoru bertujuan untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model *path analysis* (analisis jalur) yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Metode ini digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara variabel.

Structural Equation Modelling (SEM) adalah metode analisis data multivariat yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel pengamatan dengan variabel yang tidak dapat diukur langsung yang dilakukan secara simultan. Pengolahan data pada penilian ini menggunakan *software Smart PLS 3.0* yang mana termasuk dalam *Structural Equation Modelling* (SEM) ayng bermodel komponen. Model PLS biasa digunakan jika acuan dasar teori kurang kuat dan memiliki fungsi sebagai alat predictor. Menurut (Abdillah, 2015) PLS adalah analisis persamaan structural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran seklaigus pengujian model structural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model structural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tahapan dalam melakukan pengujian Partial Least Square (PLS) diantaranya sebagai berikut:

1. Analisis / evaluasi outer model (uji validitas dan uji reliabilitas) dengan pengujian indikator *reliability*, *internal consistency*, dan *convergent* dan *discriminnat validity*. Pengujian convergent validity berdasarakan nilai korelasi item score/ component score dengan *construct score*, dimana nilainya harus lebih besar dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian, untuk penelitian tahap awal

dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup. (Ghozali, 2014). *Discriminant validity* dinilai berdasarkan cross loading atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) yang mana nilai AVE yang direkomendasikan harus lebih besar dari 0,5.

2. Analisis/evaluasi inner model dengan melihat nilai R Square (R^2) *adjusted* sebagai nilai yang menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel laten independent mempengaruhi variabel laten dependen atau secara parsial. Hasil R – Square sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model structural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”
3. Analisis hipotesis dengan melihat t statistic dan p value.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Karakteristik Responden

Adapun deksripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1-3 tahun	88	73%
4- 6 tahun	32	27%
Total	120	
Pelatihan	Jumlah	Persentase
1-5 kali	99	83%
> 6 kali	21	18%
Total	120	

Karakteristik responden dari 120 responden menunjukkan hasil berdasarkan

lama berkerja sebanyak 73 % atau 88 karyawan memiliki masa kerja 1- 3 tahun. Hal ini dapat dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karyawan masih kurangnya pengalaman, sikap mental serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan jumlah pelatihan yang diikuti oleh karyawan menunjukkan hasil bahwa hanya 18 % atau 21 orang karyawan yang sudah mengikuti pelatihan lebih dari (>) 6 kali. Padahal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibutuhkan sejumlah pelatihan – pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan sikap kerja karyawan sehingga karyawan semakin terampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Analisis Outer Model

Hasil PLS Alogarithm pada SmartPLS menunjukkan bahwa banyak variabel yang memiliki nilai outer loading < 0,5, sehingga indikator yang memiliki nilai outer loading < 0,5 disingkirkan dari model konstruk PLS. Variabel sikap kerja (X1) indikator- indikator yang disingkirkan dari model diantaranya X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.7, X1.8, X1.9. Pada variabel keterampilan (X2) ada 6 (enam) indikator yang dikeluarkan dari model diantaranya: X2.1, X2.2, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7. Pada variabel teknologi (X3) beberapa indikator yang disingkirkan dari model karena memiliki nilai < 0. 5 diantaranya X3.1, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6. Variabel produktivitas kerja yang memiliki nilai < 0.5 diantaranya: Y4, Y5, Y6, Y7, dan Y8.

Berhasilan hasil uji outer model dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Outer Loading PLS

Variabel	Sikap Mental	Keterampilan	Teknologi	Produktivitas
X1.5	0,857			
X1.6	0,943			
X2.3		0,509		
X2.8		0,979		
X3.2			0,585	
X3.7			0,942	
Y1				0,795
Y2				0,807
Y3				0,773
Y9				0,741
Y10				0,847
Y11				0,891
Y12				0,872
Y13				0,826
Y14				0,795
Y15				0,768
Y16				0,660

Pada tabel 3 diketahui bahwa variabel laten Sikap Mental (X_1) memiliki nilai outer loading variabel indikatornya ($X_{1.6}$) sebesar 0.943. Hal ini menyatakan bahwa $X_{1.6}$ mampu menjelaskan variabel sikap kerja (X_1) sebesar 94,3 %. Adapun variabel indikatornya adalah “saya pernah dikenakan sanksi karena tidak menaati peraturan perusahaan”. Indikator ini mencerminkan bahwa apabila karyawan pernah dikenakan sanksi oleh perusahaan, akan tidak rasa emosional dalam diri karyawan sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

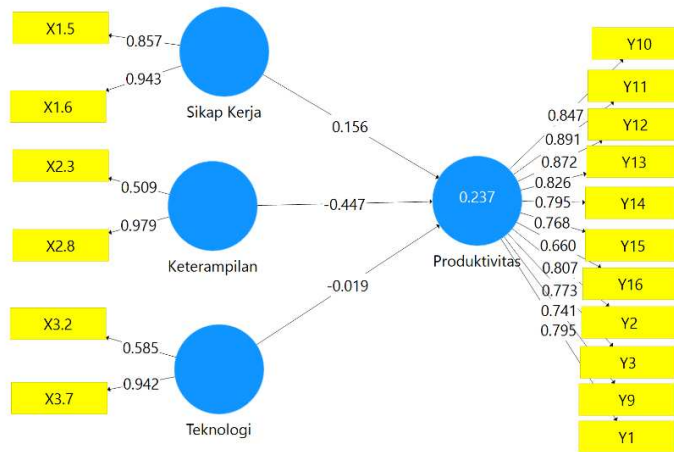
Variabel laten keterampilan (X_2) memiliki nilai outer loading variabel indikatornya ($X_{2.8}$) sebesar 0.979. Hal ini menyatakan bahwa $X_{2.8}$ mampu menjelaskan variabel keterampilan (X_2) sebesar 97.9 %. Ada pun variabel indikatornya adalah “Dengan pengalaman kerja yang saya miliki

tidak dapat diterapkan di perusahaan ini dikarenakan adanya perbedaan kebijakan perusahaan sebelumnya “. Hal ini dapat diartikan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki karyawan bukan bersumber dari pengalaman kerja melainkan pelatihan - pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Variabel laten teknologi (X_3) memiliki nilai outer loading variabel indikatornya ($X_{3.7}$) sebesar 0.942 Hal ini menyatakan bahwa $X_{3.7}$ mampu menjelaskan variabel teknologi (X_3) sebesar 94.2 %. Adapun variabel indikatornya adalah “system teknologi yang telah digunakan oleh perusahaan sama majunya dengan system teknologi perusahaannya”. Hal ini dapat diartikan bahwa system teknologi yang digunakan perusahaan dapat menjawab perihal teknologi.

Variabel laten produktivitas (Y) memiliki nilai outer loading variabel

indikatornya (Y_{11}) sebesar 0.891. Hal ini menyatakan bahwa Y_{11} mampu menjelaskan variabel produktivitas (Y_{11}) sebesar 89.1 %. Adapun variabel indikatornya adalah “Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan”. Hal ini dapat diartikan bahwa, hasil kerja yang

dilakukan karyawan meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini menunjukkan semua variabel indikator pada variabel produktivitas (Y) memiliki ukuran reflektif korelasi yang tinggi dengan konstruk yang diukur.



Gambar 2 Uji PLS Algorithm pada SmartPLS

Pengujian *convergent validity* menggunakan nilai *average variance extracted* (AVE) dimana harus memenuhi nilai minimal 0.5. Nilai AVE menunjukkan nilai rata-rata dari jumlah nilai *outer loading* variabel indikator yang membentuk variabel laten. Berikut ini nilai AVE yang ditabulasikan dalam tabel.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) SmartPLS

Variabel Laten	Nilai AVE
Sikap Kerja (X_1)	0,812
Keterampilan (X_2)	0,609
Teknologi (X_3)	0,614
Produktivitas (Y)	0,640

Pada tabel diatas nilai AVE semua > 0.5 untuk semua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel laten mampu menjelaskan korelasi antar variabel dalam

membentuk suatu variabel latennya. Berdasarkan uji nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh data valid dan mampu menjelaskan variabel indikatornya sebesar $> 50 \%$.

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* dapat digunakan untuk mengevaluasi kekonsistenan internal atau memastikan bahwa variabel benar-benar reliabel.

Tabel 5 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* SmartPLS

Variabel Laten	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Sikap Kerja (X_1)	0,896	0,778
Keterampilan (X_2)	0,739	0,488
Teknologi (X_3)	0,751	0,434
Produktivitas (Y)	0,951	0,944

Berdasarkan tabel diatas, nilai *composite reliability* memiliki nilai > 0.7 yang

artinya penelitian ini memenuhi syarat dalam penelitian eksplorasi. Sedangkan nilai *Cronbach alpha* 2 variabel memiliki nilai < 0.7 yaitu variabel keterampilan (X₂) dan Teknologi (X₃). Variabel yang memiliki nilai > 0.7 adalah sikap kerja (X₁) dan Produktivitas (Y).

Analisis/ Evaluasi Inner Model

Analisis inner model dilakukan dengan evaluasi model persamaan structural (*inner model*) yang memberikan penjelasan pengaruh suatu variabel laten independent dengan variabel laten dependen. Nilai R square yang digunakan adalah nilai R square *adjusted* karena variabel independennya lebih dari dua (2). Tabel ini dibawah ini merupakan tabel nilai R square *adjusted* pada Smart PLS

Tabel 6. Nilai R Square Adjusted Smart PLS

Variabel Laten	Nilai R square Adjusted
Produktivitas	0,217

Pada tabel diatas diketahui bahwa variabel produktiviats kerja (Y) dijelaksan oleh semua variabel independent sebesar 21, 7

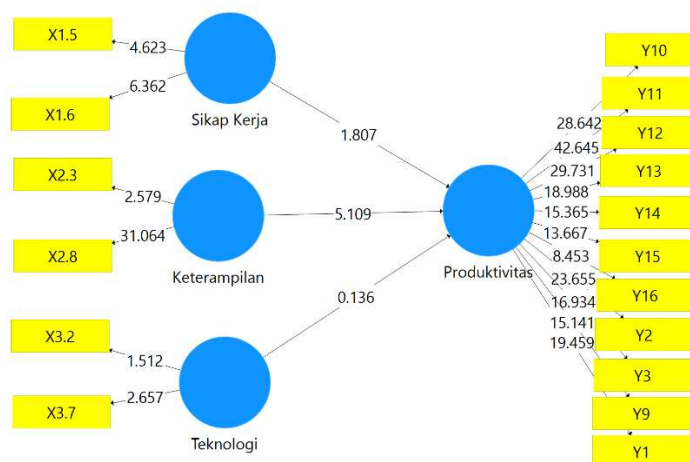
% sisanya 78,3 % dikelaskan oleh variabel yang tidak terdapat pada konstruk.

Hasil Uji Path analisis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel pada penelitian ini adalah sebesar 1.658. Hasil penilaian uji path coefficients dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Nilai path Coefficients Pada Smart PLS

Variabel Laten	Original Sample	t statistik	P value
X1 -> Y	0.156	1.939	0.05
X2 -> Y	-0.447	5.427	0.00
X3 -> Y	-0.019	0.148	0.882

Pada tabel dapat dilihat bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah variabel sikap kerja (X₁) dimana nilainya sebesar 0.156 (positif) yang menunjukkan arah yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Sedangkan variabel keterampilan dan teknologi menunjukkan nilai yang negative. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel keterampilan (X₂) dan teknologi (X₃) memiliki pengaruh tidak searah dengan produktivitas kerja.



Gambar 3. Hasil Uji Outer Model

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian sesuai dengan hasil yang didapat. Hasil penelitian ini menyatakan sebagai berikut berdasarkan nilai pada tabel *path Coefficients*:

Hipotesis 1:

Hipotesis H_a di terima, Sikap kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dimana nilai *t statistic* (1.939) > *t* tabel (1.658) dan nilai *p value* < 0.05.

Hipotesis 2:

Hipotesis H_a di terima, Keterampilan (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dimana nilai *t statistic* (5.427) > *t* tabel (1.658) dan nilai *p value* < 0.05.

Hipotesis 3

Hipotesis H_o di terima, teknologi (X_3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dimana nilai *t statistic* (0.148) > *t* tabel (1.658) dan nilai *p value* > 0.05.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sikap kerja terhadap produktivitas. Semakin tinggi tingkat kenyamanan seseorang Ketika bekerja maka semakin positif sikap kerja yang dihasilkan (Pitriyani & Halim, 2020). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Supriyanto, Atma, &

Surakarta, 2014) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja terhadap produktivitas.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_a diterima dimana terdapat pengaruh negative dan signifikan antara keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemajuan teknikal sejalan dengan kemajuan skill tenaga kerja dan akan memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja (Jajri & Ismail, 2009). Apabila tidak ada keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, maka produktivitas kerja karyawan tidak dapat meningkat. Peningkatan produktivitas kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan sebagai wujud untuk meningkatkan motivasi serta re-freshment kepada karyawan. Oleh karenanya perusahaan butuh tenaga kerja yang terampil sehingga dapat mendorong produktivitas.

Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Tumiwa, Tewal, & Palandeng, 2017) bahwa teknologi informasi tidak ada pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya adalah ada atau tidak adanya teknologi tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- a. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank BCA, Tbk
- b. Keterampilan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank BCA, Tbk
- c. Teknologi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank BCA, Tbk.

SARAN

Pada penelitiannya selanjutnya sangat disarankan menggunakan variabel laten independent lain yang mempengaruhi produktivitas kerja

Bagi perusahaan, sebaiknya terus mempertahankan produktivitas yang baik seperti lebih rutin meningkatkan motivasi karyawan, mengadakan pelatihan rutin dan bersikap jujur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Coopers, D.R. and Schindler, P. . (2011). *Business Research Methods*. New York: McGraw- Hill.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Dilengkapi Software SmartPLS 3.0 XLstat 2014 dan WarpPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indah, A. T. (2017). Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Pada Subbagian Evaluasi dan Pengembangan SDM Dirjen Perhubungan Udara Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 1(2), 105–110. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/1974/1565>
- Jajri, I., & Ismail, R. (2009). Technical progress and labour productivity in small and medium scale industry in Malaysia. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, (15), 199–208
- Kenneth. (2010). *Teori Sikap Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nasron, & Astuti, T. B. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 1(1), 1–23. Retrieved from file:///D:/PROPOSAL B/nasron.pdf%0D%0Ahttps://media.neliti.com/media/publications/103261-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produkti.pdf
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162–167.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Bandung, CV Mandar Maju*.
- Sinungan, M. (2000). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Ke-26*.
- Supriyanto, A., Atma, S., & Surakarta, B. (2014). Pengaruh Sikap Kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Terhadap Produktivitas. *Riset Manajemen*

Dan Akuntansi STIE Atma Bhakti, 5(9), 23–31.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Tri H, R. dan S. H. (2011). Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman Dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Peningkatan Produktivitas Di PT.JCI. *Jurnal PASTI*, XI(1), 2–5.

Tumiwa, A., Tewal, B., & Palandeng, I. D. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3895–3904. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18194>