

## Hubungan Pengetahuan Kognitif dan Sikap Karyawan dengan Produktivitas Kerja Pada Tata Rias Pengantin Solo Putri di Kabupaten Tulungagung

Zerina Egita

Program Studi S1 Pendidikan Tata Rias Fakultas Teknik Universitas Negeri Surabaya  
[zerina.18013@mhs.unesa.ac.id](mailto:zerina.18013@mhs.unesa.ac.id)

Dindy Sinta Megasari<sup>1</sup>, Arita Puspitorini<sup>2</sup>, Sri Dwiyantri<sup>3</sup>

Program Studi S1 Pendidikan Tata Rias Fakultas Teknik Universitas Negeri Surabaya  
[dindymegasari@unesa.ac.id](mailto:dindymegasari@unesa.ac.id)

### Abstrak

Tata Rias Pengantin Solo Putri merupakan adat pengantin yang banyak digunakan oleh masyarakat di Kabupaten Tulungagung. Hal ini terjadi karena mayoritas penduduk di Kabupaten Tulungagung masyarakat yang bersuku Jawa. Pada saat pengerjaan di area kerja, karyawan yang membantu usaha jasa tata rias pengantin memiliki tingkat pengetahuan dan sikap yang berbeda. Hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan tersebut. Penelitiannya ini bertujuan untuk mencari hubungan tingkat pengetahuan dan sikap dengan produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian menggunakan penelitian jenis Deskriptif Kuantitatif dengan uji statistik *Spearman-Rho*. Pada aspek pengetahuan diperoleh nilai rata – rata yaitu sebesar (7,31) pada kategori Cukup. Aspek Sikap memperoleh nilai rata – rata sebesar (31,88) dengan Kategori Sangat Baik. Produktivitas kerja memperoleh nilai rata – rata sebesar (6,0) termasuk dalam kategori Baik. Pada uji korelasi *Spearman-Rho*, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif atau searah antara pengetahuan dengan produktivitas kerja dan hubungan antara sikap dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan semakin baik pengetahuan dan sikap karyawan semakin baik produktivitas kerja yang dihasilkan.

**Kata Kunci:** Pengetahuan Kognitif, Sikap Karyawan, Produktivitas Kerja, Solo Putri.

### Abstract

Solo Putri Bridal Makeup is a bridal custom that is widely used by people in Tulungagung Regency. This happens because the majority of the population in Tulungagung Regency are Javanese. At the time of work in the work area, employees who help the bridal makeup service business have different levels of knowledge and attitudes. This will affect the level of productivity of these employees. . This study aims to find the relationship between the level of knowledge and attitudes with employee productivity. The type of research used is quantitative descriptive research with the *Spearman-Rho* statistical test. In the aspect of knowledge, an average value of (7.31) is obtained in the Enough category. The Attitude Aspect obtained an average score of (31.88) with the Very Good Category. Work productivity obtains an average value of (6.0) included in the Good category. In the *Spearman-Rho* correlation test, the results showed that there was a positive or unidirectional relationship between knowledge and work productivity and the relationship between attitudes and work productivity. This shows that the better the knowledge and attitude of employees, the better the work productivity produced.

**Keywords:** Cognitive knowledge, Employee Attitudes, Work Productivity, Solo Putri.

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan sektor di bidang jasa dewasa ini berkembang begitu cepat. Pertumbuhan tersebut disebabkan oleh banyak faktor antara lain perubahan demografis, psikografis, sosial dan perekonomian (Lupiyoadi & Hamdani, 2014). Salah satu jasa yang berkembang dengan pesat yaitu jasa penata rias pengantin. Makeup Artist Services (MUA) adalah penyedia jasa makeup yang menutupi ketidaksempurnaan dan menonjolkan kelebihan (Khogidar, 2013). Seorang penata rias bertanggung jawab terhadap keseluruhan riasan sepasang pengantin baik dari riasan, tata busana, dan penataan rambut. Hal ini didukung oleh pernyataan Perbawasari (2014) yang mengungkapkan dibutuhkannya jasa penata rias pengantin sebagai seorang yang bertanggung jawab kepada penampilan pengantin yang terlihat cantik dan berbeda di hari pernikahannya.

Seorang penata rias tidak dapat mengembangkan usaha jasa rias pengantin tanpa adanya seorang karyawan. Menurut KBBI (2006) karyawan adalah seorang yang bekerja di sebuah perusahaan dengan mendapatkan gaji atau upah. Fungsi seorang karyawan dalam suatu perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila seorang karyawan tidak bekerja secara produktif, karyawan dapat menjadi penghambat produktivitas kerja dan kinerja suatu perusahaan (Desi, 2015).

Menurut wawancara yang dilakukan kepada pemilik sejumlah salon rias pengantin yang ada di Kabupaten Tulungagung, Tata Rias pengantin Solo Putri merupakan tata rias pengantin yang paling banyak diminati, karena mayoritas penduduk di Kabupaten Tulungagung bersuku Jawa. Tetapi, tidak semua karyawan memiliki tingkat pengetahuan dan sikap yang sama antar karyawan. Hal ini dapat menghambat proses pengerjaan di lapangan dan menjadikan produktivitas kerja menurun. Pengetahuan dan sikap karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan. Sesuai dengan pernyataan Salman (2021) yang menyatakan bahwa pengetahuan dan sikap berpengaruh terhadap produktivitas kerja seorang karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut penelitian ini dilakukan untuk mencari hubungan pengetahuan dan sikap karyawan dengan produktivitas kerja pada tata rias pengantin Solo Putri di Kabupaten Tulungagung. Rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana pengetahuan kognitif karyawan pada tata rias pengantin Solo Putri di Kabupaten Tulungagung?

2. Bagaimana sikap karyawan pada tata rias pengantin Solo Putri di Kabupaten Tulungagung?
3. Bagaimana Produktivitas Kerja karyawan pada tata rias pengantin solo putri?
4. Apakah terdapat hubungan pengetahuan dan sikap karyawan dengan produktivitas kerja pada tata rias pengantin Solo Putri di Kabupaten Tulungagung?

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat pengetahuan karyawan pada tata rias pengantin Solo Putri di Kabupaten Tulungagung.
2. Mengetahui sikap karyawan pada tata rias pengantin Solo Putri di Kabupaten Tulungagung.
3. Mengetahui produktivitas kerja karyawan pada tata rias pengantin solo putri di tulungagung.
4. Mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara pengetahuan dan sikap karyawan dengan produktivitas kerja pada tata rias pengantin Solo Putri di Kabupaten Tulungagung.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mendeskripsikan suatu fenomena yang terjadi dengan data berupa angka kemudian dijabarkan melalui data statistik dan menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di sejumlah salon jasa tata rias pengantin di Kabupaten Tulungagung, yaitu, Irene Septaria Makeup Studio di bagian utara, Ayu Salon dibagian barat, dan Asri Wedding di bagian Selatan. Jasa salon rias pengantin tersebut memiliki sejumlah karyawan total sebanyak 35 orang, yang terdiri dari 14 orang karyawan di Irene Septaria Makeup Studio, 14 Karyawan di Ayu Salon, dan 7 orang karyawan di Asri Wedding.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan lembar soal untuk mengumpulkan data variabel bebas (X1) yaitu aspek pengetahuan karyawan, dan lembar kuisioner/angket untuk mengumpulkan data variabel bebas (X2) yaitu aspek sikap dan variabel terikat (Y2) produktivitas kerja. Analisis data yang digunakan pada aspek pengetahuan digunakan rumus rata – rata :

$$X = \frac{\sum Xi}{n}$$

(Sugiyono, 2013)

Keterangan:

X : Mean (rata-rata)

$\Sigma$  : Sigma (jumlah)

n : Jumlah responden

Xi : Jumlah X ke I sampai x ke n

Sedangkan pada aspek sikap dan produktivitas kerja, menggunakan rumus presentase :

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

(Trianto,2010)

Keterangan :

P : Presentase jawaban responden

F : Jumlah jawaban dari responden

N : Jumlah Responden

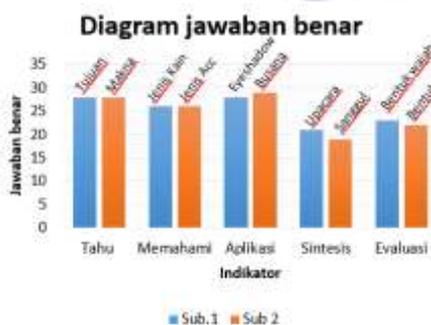
Sebelum menentukan uji statistik yang digunakan, dilakukan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnow*. Pada uji normalitas yang digunakan menghasilkan *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti residual data berdistribusi tidak normal. Maka penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik yaitu *Spearman-rho* dengan SPSS untuk memeriksa hubungan antara pengetahuan dan sikap karyawan dengan produktivitas kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Pengetahuan Kognitif Karyawan

Pada diagram batang jawaban benar pada indikator tahu (*know*) memperoleh jawaban benar dengan jumlah yang sama yaitu 28 orang pada kategori soal karyawan mengetahui tujuan dan makna pengantin Solo Putri. Nilai tertinggi pada indikator aplikasi (*application*) pada kategori aplikasi pemasangan busana jawaban benar memperoleh 82,9% atau sebanyak 29 orang. Nilai terendah pada indikator sintesis untuk kategori soal pemasangan sanggul yang hanya memperoleh presentase jawaban benar hanya 19 orang atau 54,3%.

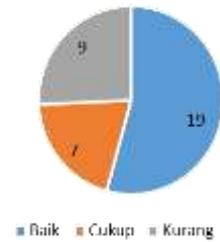


Gambar.1 Diagram Jawaban Benar  
(Sumber : Egita, 2023)

Kategori	Skor
Tinggi	76- 100
Cukup	60- 75
Kurang	<60

Tabel.1 Kategori nilai pengetahuan  
(Sumber : Arikunto, 2010)

Berdasarkan keseluruhan penjumlahan skor dari 35 Responden diperoleh rata-rata skor sebesar 7,31 termasuk dalam kategori **Cukup**.



Gambar.2 Diagram Frekuensi Jawaban  
(Sumber : Egita, 2023)

Pada keseluruhan frekuensi jawaban responden, karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan cukup sebanyak 7 orang (20%), pengetahuan kurang sebanyak 9 orang (25,71%) dan yang memiliki pengetahuan baik sebanyak 19 orang (54,28%).

#### 2. Sikap Karyawan

Pada diagram indikator menerima jumlah terbanyak pada sikap penerimaan jam kerja yaitu 17 responden. Pada aspek indikator merespon mayoritas karyawan dapat merespon masalah dan pekerjaan dengan cepat dan baik. Indikator menghargai (*valuing*) sebagian besar menyatakan sikap sangat menghargai terhadap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan namun, sebanyak 8 orang menyatakan sikap kurang menghargai antar sesama karyawan.

Pada indikator bertanggung jawab (*responsible*) menunjukkan jumlah 24 orang responden menyatakan sikap sangat setuju pada sikap tanggung jawab terhadap hasil kerja di suatu perusahaan. Hanya satu orang karyawan yang menyatakan sikap tidak setuju terhadap tanggung jawab karyawan kepada sarana prasarana dan hasil kerja.



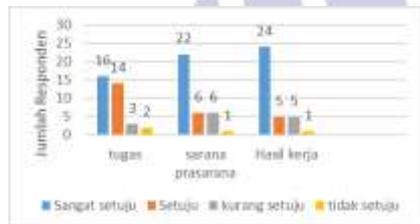
Gambar.3 Diagram Sikap Menerima (*Receiving*)  
(Sumber : Egita, 2023)



Gambar.4 Diagram Sikap merespon (*Responding*)  
(Sumber : Egita, 2023)



Gambar.5 Diagram Sikap Menghargai (*Valuing*)  
(Sumber : Egita, 2023)



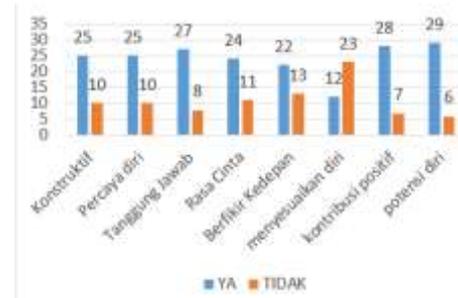
Gambar.6 Diagram Sikap Bertanggungjawab (*Responsible*)  
(Sumber : Egita, 2023)

Mean skor untuk keseluruhan jawaban dari 35 responden memperoleh hasil 31,88 dari skor maksimal 40 dan termasuk dalam kategori **Sangat Baik**. Berdasarkan diagram frekuensi jawaban sikap menunjukkan perolehan frekuensi jawaban tidak setuju sebesar 4,3%, jawaban kurang setuju 17,1%, frekuensi jawaban setuju sebanyak 32,9% dan jawaban sangat setuju sebanyak 45,7%.



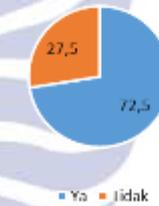
Gambar 7. Diagram Frekuensi jawaban sikap  
(Sumber : Egita, 2023)

### 3. Produktivitas Kerja



Gambar.8 Diagram jawaban produktivitas kerja  
(Sumber : Egita,2023)

Berdasarkan diagram, jumlah responden terbanyak menjawab “Ya” sebanyak 29 orang pada aspek produktivitas potensi diri. Hal ini menunjukkan sebanyak 29 orang dari total 35 karyawan memiliki potensi diri yang dapat dikembangkan. Sedangkan minoritas jawaban “Ya” diperoleh pada aspek penyesuaian diri. Hanya 12 orang yang dapat menyesuaikan diri dengan baik pada lingkungan kerja. Mean skor total dari keseluruhan jumlah produktivitas karyawan mencapai 5,82 dibulatkan menjadi 6, dari total skor maksimal sebanyak 8. Mean skor tersebut masuk dalam kategori **Baik**.



Gambar.9 Diagram Frekuensi jawaban produktivitas kerja.  
(Sumber : Egita,2023)

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, ditunjukkan dalam Gambar.9 yang memiliki frekuensi jawaban “Ya” sebanyak 72,5% dan jawaban “Tidak” sebanyak 27,5% dari total keseluruhan sebanyak 35 orang karyawan.

### 4. Hubungan Pengetahuan dan Sikap Karyawan dengan Produktivitas Kerja

		Pengatahuan	Sikap	Produktivitas
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	.795**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.	<.001	<.001
	N	35	35	35
Sikap	Correlation Coefficient	.795**	1,000	.729**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.	<.001
	N	35	35	35
Produktivitas	Correlation Coefficient	.776**	.729**	1,000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.
	N	35	35	35

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar.10 Hasil Uji Korelasi *Spearman-Rho*  
(Sumber : Egita,2023)

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi p-value sebesar 0,01. Dikatakan ada hubungan signifikan jika nilai hasil < 0,05. Maka hasil signifikansi dari pengetahuan dengan produktivitas karyawan berkorelasi dengan nilai korelasi yaitu sebesar 0,776. Hasil yang diperoleh bernilai positif yang berarti bahwa jika pengetahuan karyawan menurun, maka produktivitas kerja seorang karyawan juga menurun, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien tersebut termasuk dalam kategori Sangat kuat.

Statistik uji *Spearman* memberikan hasil p-value sebesar 0,01. Nilai p-value tersebut kurang dari  $\alpha$  (0,05) sehingga terjadi penerimaan hipotesis satu yang menyatakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara sikap dan produktivitas kerja. Koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,729. Koefisien ini merupakan koefisien positif yang artinya ada hubungan searah antara sikap dan produktivitas kerja. Dikatakan searah karena jika sikap kerja seorang karyawan menurun, maka produktivitas kerja karyawan tersebut juga menurun. Begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien ini termasuk dalam kategori Sangat Kuat antara sikap dan Produktivitas Kerja. Dikatakan ada hubungan signifikan jika nilai hasil lebih < 0,05.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengetahuan Kognitif Karyawan

Berdasarkan hasil Analisa data yang dilakukan, diperoleh nilai tertinggi pada indikator aplikasi pada aspek penggunaan busana tata rias pengantin solo putri dengan jumlah responden menjawab benar sebanyak 29 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman karyawan mengenai busana pengantin solo putri tergolong tinggi. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator sintesis yaitu pemasangan sanggul solo putri dengan jumlah jawaban benar hanya sebanyak 19 orang.

Mean skor total pengetahuan karyawan mengenai tata rias pengantin Solo Putri di Irene Septaria Makeup Studio, Ayu Salon, dan Asri Wedding memiliki nilai pengetahuan rata-rata 7,31 yang termasuk dalam kategori cukup. Hasil perolehan data pada variabel pengetahuan, karyawan yang memiliki pengetahuan Cukup sebanyak 7 Orang (20%), dan Pengetahuan kurang sebanyak 9 orang (25,71%) dan yang memiliki pengetahuan Baik sebanyak 19 orang (54,28%).

Berkembangnya suatu perusahaan tergantung pada kualitas karyawan. Kualitas karyawan didukung oleh pengetahuan karyawan tersebut. Dengan pengetahuan yang luas dan Pendidikan yang tinggi,

seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif (Sulistiyani dan Rosidah, 2009 : 248). Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi pengetahuan, menurut Mubarak (2011), pengetahuannya dipengaruhi oleh faktor Pendidikan, pekerjaan, usia, minat, pengalaman, dan lingkungan. Berbagai faktor tersebut membentuk suatu tingkatan yang berbeda antar karyawan. Hasil data yang diperoleh terdapat Sembilan orang yang pengetahuan kurang, hal ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi karyawan tersebut cenderung negatif. Dengan pengetahuan yang kurang, karyawan, karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal baik dari segi hasil maupun efisiensi waktu kerja. Terdapat tujuh karyawan dengan kategori pengetahuan cukup yang terpengaruh oleh faktor yang ada, tidak dominan faktor positif maupun negatif.

Berdasarkan hasil data, Mayoritas karyawan memiliki pengetahuan yang baik mengenai tata rias solo putri. Dapat disimpulkan karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai tata rias yang digunakan, teknik yang dilakukan, dan busana yang dikenakan dalam merias solo putri. Dengan pengetahuan yang baik, dapat menguntungkan pekerjaan di lapangan menjadi efektif dan efisien. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Asmuni (2012) menyatakan pengetahuan tinggi yang dimiliki, karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

### 2. Sikap Karyawan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, mayoritas karyawan memiliki sikap yang baik pada penerimaan terhadap jam kerja yang telah ditentukan, karyawan merespon dengan cepat masalah dan pekerjaan di lapangan, menghargai setiap aturan yang terdapat di perusahaan, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Sedangkan nilai sikap yang kurang pada variabel jawaban kurang setuju jumlah terbanyak pada aspek penerimaan tugas dari perusahaan yang kurang diterima baik oleh karyawan.

Hasil data mean skor menunjukkan rata-rata perolehan skor total sebesar 31,88 yang termasuk dalam kategori Sangat Baik. Menurut Azwar (2013) sikap karyawan muncul karena berbagai faktor, antara lain media masa yang mempengaruhi pola pikir karyawan. Selain itu, pengalaman pribadi yang memberi kesan mendalam bagi karyawan dan pengaruh orang lain dan lingkungan.

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan, sikap karyawan di Tulungagung termasuk dalam kategori sangat baik, yang terjadi karena faktor pendukung dalam bersikap tertunjang dengan baik.

Lingkungan kerja yang baik membentuk suatu karakter individu yang positif. Sikap karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan terutama untuk mencapai tujuan perusahaan. Didukung oleh pernyataan Mangkunegara (2013) yang menyatakan bahwa . karyawan yang memiliki sikap yang baik dan ramah , dapat diandalkan, berinisiatif, rajin berpotensi untuk maju yang dapat menciptakan daya saing bagi perusahaan

### 3. Produktivitas Kerja

Berdasarkan Analisa yang dilakukan, hasil produktivitas kerja karyawan menunjukkan data mayoritas karyawan memiliki tingkat potensi diri yang tinggi yaitu sekitar 29 orang karyawan. Hal ini perlu ditingkatkan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membuat karyawan memiliki kualitas diri yang baik. Aspek Terendah yaitu tingkat penyesuaian diri yang kurang pada karyawan. Sesuai dengan pernyataan Salman (2021) bahwa tingkat penyesuaian diri yang kurang, dapat menghambat proses pengerjaan dan produktivitas kerja dapat menurun.

Mean skor total yang diperoleh menunjukkan hasil 6 dengan keseluruhan skortotal sebanyak 10 termasuk dalam kategori baik. Memiliki frekuensi jawaban “Ya” sebanyak 72,5% dan jawaban “Tidak” sebanyak 27,5%. Menurut anogara (2004) menyatakan bahwa terdapat banyak factor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang karyawan. Antara lain motivasi, Pendidikan, sikap etika kerja. Dari hasil rata-rata karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik, hal ini menunjukkan bahwa factor pendukung dari motivasi, Pendidikan, dan sikap etika kerja tertunjang dengan baik. Hal ini tentu memberikan dampak positif bagi produktivitas perusahaan kedepannya.

### 4. Hubungan Pengetahuan dan Sikap Karyawan dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Rho* pada hubungan pengetahuan kognitif dan produktivitas kerja memberikan hasil p-value senilai 0,01. Nilai p-value tersebut kurang dari  $\alpha$  (0,05) sehingga terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara pengetahuan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan. Koefisien korelasi yang sebesar 0,776. Koefisien ini positif yang berarti ada hubungan yang searah antara pengetahuan dan produktivitas kerja. Nilai koefisien termasuk pada koefisien Sangat kuat yang menunjukkan keeratan hubungan antar pengetahuan dan produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salman (2021) yang menyatkan bahwa

variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Statistik uji *Spearman Rho* memberikan hasil p-value sekitar 0,01 pada hubungan sikap dan produktivitas kerja. P-value tersebut kurang dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan. koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,729 yang berkorelasi dengan nilai kekuatan Sangat Kuat. Arah korelasi bernilai positif yang berarti jika sikap seorang karyawan meningkat, maka produktivitas kerja juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salman (2021) yang menyatakan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dengan produktivitas kerja karyawan.

Pengetahuan dan sikap karyawan penting untuk kelangsungan sebuah perusahaan. Pada usaha jasa rias pengantin di Tulungagung, karyawan memiliki sikap dan pengetahuan yang berbeda – beda. Pengetahuan dan sikap karyawan harus baik agar produktivitas kerja juga meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini yang menyatakan semakin meningkat pengetahuan dan sikap seorang karyawan juga berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja.

Pengetahuan karyawan yang baik dalam tata rias pengantin Solo Putri menimbulkan berbagai tindakan produktif antara lain memunculkan rasa percaya diri, memiliki rasa tanggung jawab selama bekerja, dapat menyelesaikan berbagai masalah yang ada selama merias konsumen, sehingga hal tersebut menimbulkan rasa cinta pada pekerjaan. Produktivitas kerja juga muncul jika sikap kerja yang baik pada karyawan terpresentasikan dengan benar. Seorang karyawan yang mematuhi arahan dari perusahaan atau pemilik usaha, dapat meningkatkan potensi diri sehingga produktivitas kerja dapat terpenuhi. Disimpulkan bahwa sikap memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja.

## PENUTUP

### Simpulan

- 1) Berdasarkan Hasil Analisis dan pembahasan dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Pengetahuan karyawan di Tulungagung memiliki Mean Skor Total yaitu sebesar 7,31 yang masuk dalam kategori Cukup. Sebanyak 19 orang karyawan memiliki pengetahuan yang baik, 7 orang karyawan memiliki pengetahuan cukup, dan 9 orang berpengetahuan kurang. Diperoleh nilai tertinggi pada indikator aplikasi pada aspek penggunaan busana tata rias pengantin solo putri dengan jumlah responden menjawab benar sebanyak 29 orang. Sedangkan nilai terendah pada aspek pemasangan sanggul.

- 2) Pada hasil penelitian variabel sikap, data menunjukkan tingkat rata – rata skor dari keseluruhan jumlah 35 responden sebesar 31,88 yang masuk dalam kategori Sangat Baik. mayoritas karyawan memiliki sikap yang baik pada penerimaan terhadap jam kerja yang telah ditentukan, karyawan merespon dengan cepat masalah dan pekerjaan di lapangan, menghargai setiap aturan yang terdapat di perusahaan, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Sedangkan nilai sikap yang kurang pada variabel jawaban kurang setuju jumlah terbanyak pada aspek penerimaan tugas dari perusahaan yang kurang diterima baik oleh karyawan.
- 3) Pada Hasil penelitian Produktivitas kerja data menunjukkan aspek data mayoritas karyawan memiliki tingkat potensi diri yang tinggi yaitu sekitar 29 orang karyawan. Aspek Terendah yaitu tingkat penyesuaian diri yang kurang pada karyawan. Mean skor total yang diperoleh menunjukkan hasil 6 dengan keseluruhan skor total sebanyak 10 termasuk dalam kategori baik. Memiliki frekuensi jawaban “Ya” sebanyak 72,5% dan jawaban “Tidak” sebanyak 27,5%.
- 4) Hasil pengolahan data menunjukkan pengetahuan berhubungan sangat kuat dengan produktivitas kerja dengan nilai korelasi 0,776 dan nilai p-value sebesar 0,01. Korelasi bernilai positif yang menunjukkan jika semakin baik pengetahuan karyawan maka semakin baik juga produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil uji korelasi antara sikap dan produktivitas menunjukkan nilai p-value sebesar 0,01 dan nilai signifikansi 0,729 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat diantara sikap dan produktivitas kerja. Korelasi bernilai positif yang menunjukkan semakin baik sikap karyawan, maka produktivitas kerja juga semakin baik.

#### Saran

- 1) Agar tingkat pengetahuan dan sikap karyawan meningkat, karyawan bisa berkontribusi maksimal dalam peningkatan produktivitas kerja, karyawan dapat meningkatkan potensi diri baik pengetahuan maupun sikap.
- 2) Dalam upaya peningkatan pengetahuan dan sikap karyawan, pemilik usaha jasa rias pengantin Tulungagung maka perusahaan dapat melakukan program pelatihan, pengembangan karyawan agar karyawan mampu meningkatkan produktivitasnya dengan baik.
- 3) Sebagai kajian referensi atau penelitian selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini kepada peneliti selanjutnya adalah untuk menggunakan lebih banyak variabel seperti Keterampilan. Obyek penelitian ini diharapkan dapat

diperluas dan tidak terbatas hanya di daerah Kabupaten Tulungagung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anogara, Panji. 2004. Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmuni, Tranti Widiastuti. 2012. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap, Perilaku, terhadap Kinerja ( Studi Pada Karyawan PT Lukie Works Indonesia. Artikel Ilmiah FE Widya Manggala. Semarang.
- Kbbi Online (diakses 2023). Diakses dari <http://kbbi.web.id>
- Khogidar, Daday. 2013. The Secret Of Modification Makeup. Jakarta : Gramedia.
- Lupiyoadi, R. 2014. Modul 1 Dinamika Bisnis Jasa dan Pentingnya Pemasaran Jasa. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mesrani, Desi. 2015. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Budaya Kerja Karyawan Pt Abadi Motor Lampung. Artikel Ilmiah FE IBI Darmajaya. Bandar Lampung.
- Mubarak. W. I. (2011). Promosi Kesehatan. Jogjakarta : Graha Ilmu.
- Nurhasan, Annisa P. 2014. Kontribusi Hasil Kursus Tata Rias Pengantin Sunda Siger Terhadap Kesiapan Menjadi Penata Rias Pengantin. E-Journal. (<http://repository.upi.edu>)
- Salman Alfarisyi. 2021. Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Artikel Ilmiah FE STIESIA. Surabaya.