

---

## PENGARUH SIKAP KERJA, KETERAMPILAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Ery Affandi<sup>1</sup>, Dewi Andriani<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

[kakakerik273@gmail.com](mailto:kakakerik273@gmail.com)<sup>1</sup>, [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada responden. Teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik untuk menganalisis data. Metode statistik yang digunakan adalah SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian variabel sikap kerja adalah 3,180. Nilai  $t_{hitung}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,180 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel keterampilan kerja adalah 4,451. Nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,451 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan kerja dan kinerja pegawai. Untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,690. Nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,690 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Yang dapat menunjukan sikap kerja yang signifikan terhadap lingkungan kerja.

Kata Kunci: **Sikap, Kerja, Keterampilan, Lingkungan, Kinerja Karyawan**

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of work attitudes and work environment on employee performance. This research uses a quantitative approach as a research method. The population of this study consists of all employees. This research uses a total sampling technique. The data used in this research consists of primary data, which was obtained through distributing questionnaires to respondents. Quantitative data analysis techniques using statistical methods to analyze data. The statistical method used is SPSS 26. Based on the research results, the work attitude variable is 3.180. The ttable value with a significance level of 0.05 is 1.979. Therefore,  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.180 > 1.979$ ), and the significance value is  $0.002 < 0.05$ . The t-count value for the work skills variable is 4.451. The ttable value with a significance level of 0.05 is 1.979. Therefore,  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.451 > 1.979$ ), and the significance value is  $0.000 < 0.05$ . So the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted. Thus, it can be concluded that partially there is a significant influence between work skills and employee performance. For the work environment variable it is 3.690. The ttable value with a significance level of 0.05 is 1.979. Therefore,  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.690 > 1.979$ ), and the significance value is  $0.000 < 0.05$ . Which can show a significant work attitude towards the work environment.*

**Keywords: Attitudes, Work, Skills, Environment, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Industri Kecil dan Menengah atau memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, stabilitas sosial, dan pengembangan sektor swasta yang dinamis. merupakan salah satu sektor penggerak ekonomi nasional berbasis kerakyatan. Hal ini lantaran para pelaku membuka lapangan kerja bagi masyarakat di sekitarnya serta masih kentalnya nuansa kekeluargaan dalam menjalankan unit usahanya. memberikan kontribusi yang besar terhadap pendapatan nasional. Kementerian Perindustrian terus mendorong pelaku berkontribusi dalam upaya mengakselerasi pemulihan ekonomi nasional dari dampak pandemi Covid-19. Kemenperin memiliki program untuk pengembangan, meliputi pembiayaan, akses sumber bahan baku dan bahan penolong, fasilitas teknologi dan sarana prasarana produksi, peningkatan kualitas produk dan keahlian SDM, serta peningkatan akses pasar.

Faktor utama dari kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasinya. Menurut (Oktavia & Firdaus, 2023) kinerja menjadi dasar dalam penilaian seorang karyawan atau sebuah organisasi, yang diperoleh dari hasil perwujudan pekerjaan oleh karyawan.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap kerja, sikap kerja merupakan suatu tindakan yang diambil tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan. Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu dalam menjalankan aktivitas sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Selain sikap kerja, hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya

sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Berdasarkan uraian dan data diatas, maka gap dalam penelitian ini terdapat Research Gap yang artinya sebagai kesenjangan penelitian yang di dalamnya berasal dari perbedaan hasil penelitian terdahulu, mulai dari konsep, teori, data ataupun masalah yang terjadi di lapangan, yang akan menjadi celah untuk penelitian yang selanjutnya. Dalam penelitian (Ardani & Firdaus, 2024). Hasil analisis menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan *outsourcing*. Hasil penelitian (Aji et al., 2020). menunjukkan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain menghasilkan sikap kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dari hasil penelitian (Sinambela & Lestari, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian lain kinerja karyawan Surabaya tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan data angka-angka. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis mengenai apa saja yang ingin diketahui. (Waruwu, 2023)

Pada penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden dan sumber data lain terkumpul. Dengan cara mengelompokkan data berasal dari variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data Regresi linear berganda. Hal ini data dapat diukur menggunakan program SPSS versi 18.0

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki-laki	80	75%
Perempuan	20	25%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 80 orang yang menghasilkan presentase sebesar 75%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 20 orang dengan presentase sebesar 25%. Sementara itu, untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase
SD	18	20%
SMP	35	37%
SMA/SMK	45	43%
S1	2	1%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berpendidikan SD dengan jumlah sebanyak 18 orang yang menghasilkan presentase sebesar 20%. Selain itu terdapat responden berpendidikan SMP berjumlah 35 orang dengan presentase sebesar 37%, untuk responden berpendidikan SMA/SMK berjumlah 45 orang dengan presentase sebesar 43% dan responden berpendidikan S1 berjumlah 1 orang dengan presentase 1%. Selain itu, untuk karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan menunjukkan hasil sebagai berikut

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Responden	Presentase
Pegawai Tetap	13	22%
Pegawa Harian Lepas	87	78%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pegawai harian lepas dengan jumlah sebanyak 87 orang yang menghasilkan presentase sebesar 78%. Sedangkan responden pegawai tetap berjumlah 13 orang dengan presentase sebesar 22%.

## Analisa Statistik Uji Validitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Sikap kerja (X1)	X1.1	0,822	0,176	Valid
	X1.2	0,587	0,176	Valid
	X1.3	0,613	0,176	Valid
	X1.4	0,687	0,176	Valid
Keterampilan kerja (X2)	X2.1	0,803	0,176	Valid
	X2.2	0,709	0,176	Valid
	X2.3	0,739	0,176	Valid
	X2.4	0,760	0,176	Valid
Lingkungan kerja (X3)	X3.1	0,742	0,176	Valid
	X3.2	0,761	0,176	Valid
	X3.3	0,830	0,176	Valid
	X3.4	0,786	0,176	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,823	0,176	Valid
	Y2	0,656	0,176	Valid
	Y3	0,716	0,176	Valid
	Y4	0,673	0,176	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari data yang terdapat pada tabel 4, semua item pernyataan menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,176) pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengolahan statistik lebih lanjut karena memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Sikap kerja (X1)	0,936	0,60	Reliabel
Keterampilan kerja (X2)	0,914	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,921	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,887	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,74467495
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,047
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

#### 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Sikap kerja (X1)	,447	2,236	Tidak terjadi Multikolinearitas
Keterampilan kerja (X2)	,425	2,354	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan kerja (X3)	,362	2,765	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7, diketahui dari sikap kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,447 dan nilai VIF sebesar 2,236. Keterampilan kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,425 dan nilai VIF sebesar 2,354. Lingkungan kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,362 dan nilai VIF sebesar 2,765. Dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

#### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 8.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Sikap kerja (X1)	,796	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Keterampilan kerja (X2)	,454	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja (X3)	,748	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk sikap kerja (X1) adalah 0,796 ( $>0,05$ ), nilai signifikansi untuk keterampilan kerja (X2) adalah 0,454 ( $>0,05$ ) dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja (X3) adalah 0,748 ( $>0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 9.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000
Sikap kerja (X1)	,206	,065	,258	3,180	,002
<sup>1</sup> Keterampilan kerja (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
Lingkungan kerja (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,416 + 0,206X_1 + 0,296X_2 + 0,267X_3$$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada tabel 6 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,416 menunjukkan bahwa ketika variabel independent yaitu sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja diabaikan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan memiliki nilai sebesar 11,416.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel sikap kerja (X1) adalah positif, yaitu 0,206. Ini menunjukkan bahwa jika nilai sikap kerja (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,206.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel keterampilan kerja (X2) adalah positif, yaitu 0,296. Ini menunjukkan bahwa jika nilai keterampilan kerja (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,296.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah positif, yaitu 0,267. Ini menunjukkan bahwa jika nilai lingkungan kerja (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,267.

#### Uji Hipotesis

##### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 10.** Hasil Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000
1 Sikap kerja (X1)	,206	,065	,258	3,180	,002
Keterampilan kerja (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
Lingkungan kerja (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

#### Pengaruh Sikap kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel sikap kerja adalah 3,180. Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,180 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara sikap kerja dan kinerja pegawai.

#### Pengaruh Keterampilan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel keterampilan kerja adalah 4,451. Nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,451 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan kerja dan kinerja pegawai.

#### Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,690. Nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,690 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 11.** Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1973,597	3	657,866	84,385	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	670,458	103	7,796		
Total	2644,056	106			

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 11, ditemukan bahwa nilai  $F_{hitung} = 84,385$ , yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 2,68$ , dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan ( $H_0$ ) ditolak atau ( $H_a$ ) diterima yang berarti bahwa secara simultan variabel sikap kerja (X1), keterampilan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 12.** Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 <sup>a</sup>	,746	,738	2,792

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 12, didapatkan nilai koefisien korelasi ( $R Square$ ) sebesar 0,746. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 75% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 25% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

#### Pengaruh Sikap kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena sikap kerja memiliki peran penting yang menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi sikap kerja, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Simanjuntak, 2020) yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan penelitian (Ramadhani & Rinaldi, 2023) yang menyatakan bahwa sikap kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sikap kerja dibangun oleh indikator menurut (Aji et al., 2020) antara lain: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Kinerja dibangun oleh indikator menurut (Suryawan & Salsabilla, 2022) antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator sikap (*attitude*), hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan sikap pegawai dalam bekerja selalu mematuhi aturan norma yang berlaku.

#### **Pengaruh Keterampilan kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena keterampilan kerja perlu dibentuk untuk mendisiplinkan pegawai dengan dilakukan secara konsisten dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi keterampilan kerja, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurriqli & Karsudjono, 2020) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan penelitian (Taroreh, 2020) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja dibangun oleh indikator, antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator disiplin, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan pegawai memiliki kedisiplinan dengan hadir tepat waktu ketika bekerja.

#### **Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena motivasi untuk berprestasi merupakan dorongan pegawai demi meraih prestasi yang berkaitan dengan antusiasme atau semangat dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Saputra, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan penelitian (Nurhandayani, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dibangun oleh indikator menurut (Astuti et al., 2022) , antara lain: tanggung jawab, memiliki pertimbangan dalam pemilihan tugas, keinginan dalam mendapatkan hasil yang baik, kreatif dan inovatif, dan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kinerja dibangun oleh indikator menurut (Yohanes B Windo Thalibana, 2022), antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan pegawai memiliki pertanggung jawaban penuh akan tugasnya.

### **Pengaruh Sikap kerja, Keterampilan kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa secara simultan sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena masing-masing variabel sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki peranan yang penting bagi suatu instansi ataupun perusahaan.

Kinerja dibangun oleh indikator menurut (Adzansyah et al., 2023), antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian dapat tercermin dalam dalam tiga variabel yang diteliti. Pada variabel sikap kerja beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator sikap (*attitude*), apabila sikap pegawai dalam bekerja selalu mematuhi aturan norma yang berlaku maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Pada variabel keterampilan kerja beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator disiplin, apabila pegawai memiliki kedisiplinan dengan hadir tepat waktu ketika bekerja maka akan meningkatkan ketetapan kerja dan kualitas kerja pegawai. Dan pada variabel lingkungan kerja beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator tanggung jawab, pegawai memiliki pertanggung jawaban penuh akan tugasnya adalah cerminan dari kinerja pegawai yang memiliki kemandirian. Hal tersebut membuktikan apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik dan optimal.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1) Kinerja pegawai secara parsial dipengaruhi oleh sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja, dengan adanya sikap kerja yang dimiliki setiap individu, ketika dihadapkan dengan tantangan maka dapat mengendalikan atau mengatasi sendiri dan dengan keputusan yang baik dan cermat. Sikap kerja sebagai atribut kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.; keterampilan kerja pegawai mempunyai beberapa fungsi yaitu

memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, yang pada akhirnya keterampilan kerja dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. lingkungan kerja pegawai dapat dipahami sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Aji, A. W., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 334. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3865>
- Ardani, A., & Firdaus, V. (2024). Meningkatkan Kinerja Industri Jasa Makanan di Indonesia Melalui Pelatihan Keterampilan dan Pengalaman. *Journal of Micro, Small and Medium Enterprises*, 1(1), 1–22.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 30–37. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v4i1.72>
- Oktavia, C. F., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.15>
- Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, Sikap Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Hotel X Di Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4), 1206–1220. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.21284>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.

- <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 44–85. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Taroreh, F. L. V. P. . L. R. N. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>