

PENGARUH SIKAP KERJA, KETERAMPILAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI IKM KERUPUK MAWAR

Oleh :

Muhammad Ery Affandi

Dosen pembimbing :

Dewi Andriani, SE., MM.

Program. Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum. dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei 2025

Pendahuluan

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. 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 [2]. 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. Dalam melakukan pekerjaannya, seorang karyawan dilandasi dengan keterampilan kerja. Keterampilan merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman. Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan, kemampuan, kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan. Keahlian akan membuat seseorang karyawan mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan. Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi.

Pendahuluan

IKM Kerupuk Mawar merupakan salah satu UMKM Kerupuk daerah Sidoarjo, tepatnya di Dusun Jati Tani RT 09 RW 03 Desa Keret kecamatan Krembung. Kerupuk merupakan salah satu makanan ringan yang banyak digemari oleh kalangan masyarakat menengah atas maupun menengah bawah. Pabrik atau *home industry* merupakan model usaha yang dipakai oleh pelaku industri pemula dalam melakukan usaha. Kerupuk adalah salah satu home industry dan merupakan makanan ringan khas baru yang berkembang dan merupakan usaha dengan skala menengah keatas dengan sebagian besar peralatan sudah menggunakan mesin. Cara ini sudah efisien dan mempermudah bagi pekerja agar dapat memproduksi dalam pembuatan Kerupuk. Kinerja karyawan merupakan salah satu hambatan bagi para pelaku usaha terutama usaha menengah ke atas atau UKM hal ini dibuktikan dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung namun kinerjanya cukup rendah.

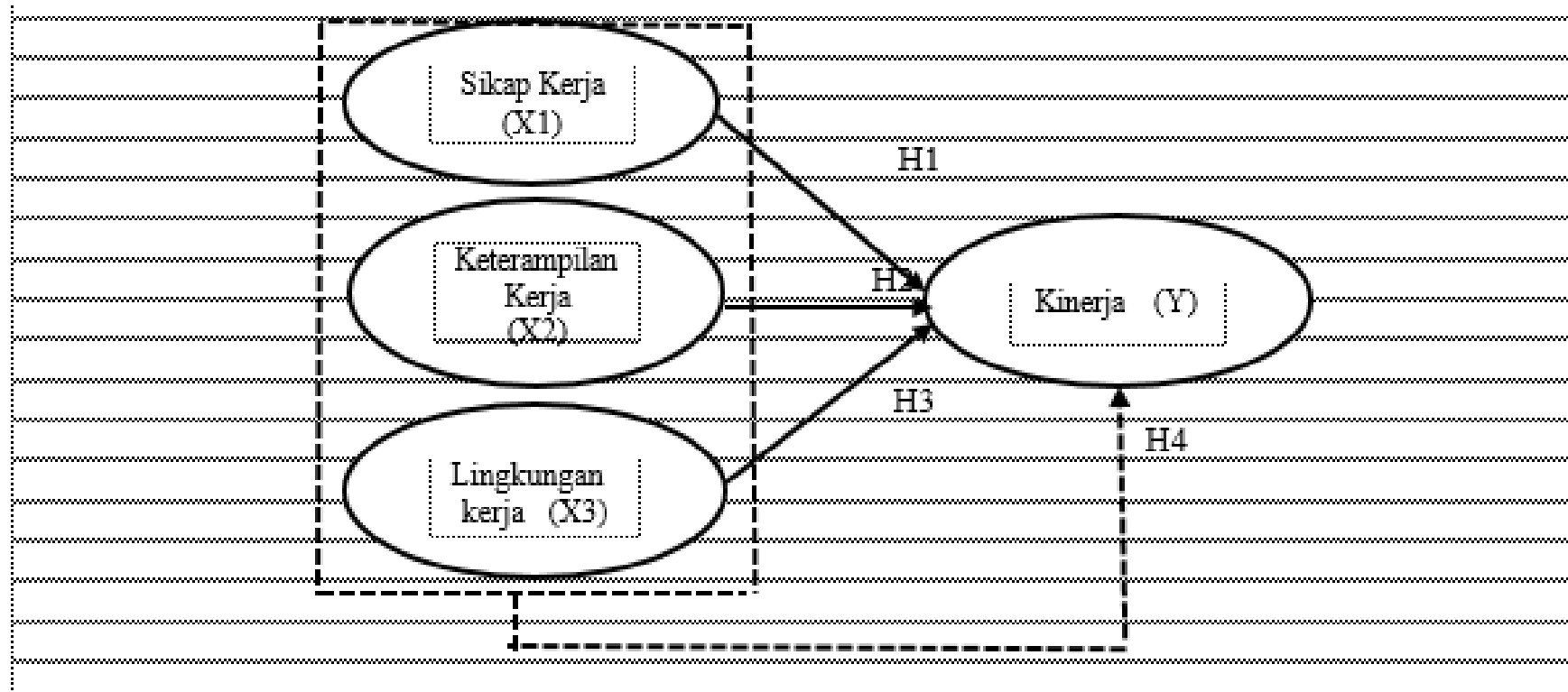
Rumusan Masalah

1. Apakah Sikap kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Keterampilan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Sikap kerja, Keterampilan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh sikap kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Sikap kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Keterampilan kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Sikap kerja, Keterampilan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan



METODE

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif

Teknik analisis Data

Total sampling

Lokasi Penelitian

di IKM
Kerupuk
Mawar



Sampel

Sampel sebanyak 100 orang



Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan Kuisoner



www.umsida.ac.id



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



[universitas muhammadiyah sidoarjo](#)



[umsida1912](#)

Hasil

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas, item kuisisioner dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, begitupun sebaliknya nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuisisioner dianggap tidak valid. Dari data tersebut, 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.

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	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

Hasil

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 0,60, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 0,60, maka kuisioner dianggap tidak *reliable*. Berdasarkan data tersebut, 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.

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

Hasil

3. Uji Asumsi Klasik

• Uji Normalitas

hasil uji normalitas dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan berdistribusi normal.

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



Hasil

- **Uji Multikolinearitas**

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.

Coefficients ^a			
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
Motivasi Bekerja (X3)	,362	2,765	Tidak terjadi Multikolinearitas

Hasil

• Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian *Glejser* dengan kriteria bahwa jika nilai *Sig* melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan Tabel tersebut, 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 pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

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



Hasil

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000	
	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	

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, 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 :

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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 T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000
	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

1. 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.

2. 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.

3. 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 F (Simultan)

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

Uji f digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Namun, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima. Berdasarkan hasil olah data diatas, 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.



Pembahasan

1. 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. Studi empiris menunjukkan bahwa sikap kerja pegawai IKM Kerupuk Mawar sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. 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. Berdasarkan uraian yang dipaparkan, menunjukkan adanya pengaruh antara sikap kerja dengan kinerja. Karyawan dengan sikap kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi.



Pembahasan

2. 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. 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. Studi empiris menunjukkan bahwa keterampilan kerja pegawai IKM Kerupuk Mawar 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



Pembahasan

3. 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. 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. Studi empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai IKM Kerupuk Mawar dapat dipahami sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan mengerahkan segenap kemampuan untuk memenuhi target yang diberikan. Pegawai tersebut akan berusaha bekerja secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.



Pembahasan

4. Pengaruh Sikap kerja, Keterampilan kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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, 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.



Kesimpulan

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 IKM Kerupuk Mawar 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 IKM Kerupuk Mawar dapat dipahami sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik
- 2) Kinerja Karyawan secara simultan dipengaruhi oleh sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja. Jadi untuk meningkatkan kinerja pegawai IKM Kerupuk Mawar diperlukan sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja. Dan yang memiliki hubungan paling besar yaitu keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai IKM Kerupuk Mawar.



Referensi

- [1] S. Aminah and E. Jusriadi, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) KABUPATEN GOWA PROVINSI SULAWESI SELATAN," *Jurnal Competitiveness*, vol. 7, no. 1, 2018.
- [2] V. Firdaus and R. Adilah, "PENGARUH KESELAMATAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA RS DKT SIDOARJO SELAMA PANDEMI COVID-19," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, 2023.
- [3] V. Firdaus, "The Effect Of Change Management And Managerial Skill To Employee Motivation," *International Journal Of Scientific & Technology Research*, vol. 7, no. 7, pp. 100-106, 2018.
- [4] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Haji Mas Agung, 2012.
- [5] K. J. Nurwin and A. Frianto, "PENGARUH SIKAP KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 3, pp. 876-885, 2021.



Referensi

- [6] V. Firdaus, "Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan kerja Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Ikip Pgri Jember," *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*, vol. 14, no. 2, pp. 45-53, 2017.
- [7] E. B. Ristiyanto, Sarsono and K. Hendra, "GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, SIKAP KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN ANDONG KABUPATEN BOYOLALI," *Jurnal Dimensi*, vol. 10, no. 2, pp. 304-316, 2021.
- [8] F. A. Abjan, Nurlaila and R. A. Kamis, "Pengaruh Keterampilan kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Ternate," *Jurnal Literatus*, vol. 4, no. 1, pp. 232-236, 2022.
- [9] T. Hidayat, H. Tanjung and A. Juliandi, "Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Sikap kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan," *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 17, no. 2, pp. 189-206, 2020.
- [10] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kelima)*, Jakarta: PT. Prenada Media Group, 2011.
- [11] R. Bintara and A. Frinaldi, "Pengaruh Keterampilan kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Public Policy*, vol. 7, no. 1, pp. 13-16, 2021.
- [12] T. Rosdyanti and Suwarto, "PENGARUH SIKAP KERJA, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR," *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, vol. 14, no. 1, pp. 89-98, 2020.
- [13] E. Setyanti, "Pengaruh Sikap kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi," *Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, vol. 1, no. 1, pp. 60-77, 2020.
- [14] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*, Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- [15] A. E. Mulyasari, Rismansyah and B. Usman, "Pengaruh Sikap kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas," *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, vol. 17, no. 3, pp. 205-225, 2020.

Referensi

- [16] I. S. Arzuni and D. Andriani, "Pengaruh Budaya Organisasi, Sikap kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, 2022.
- [17] P. Irmayanti, N. Widiastini and I. Suarmanayasa, "PENGARUH SIKAP KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 111-119, 2020.
- [18] A. Pariesti, U. R. Christa and Meitiana, "Pengaruh Sikap kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan," *Journal of Environment and Management*, vol. 3, no. 1, pp. 35-45, 2022.
- [19] Y. Supiyanto, "PENGARUH KOMPENSASI, SIKAP KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA," *Jurnal Economia*, vol. 11, no. 2, pp. 118-131, 2015.
- [20] Y. Assagaf, "Pengaruh Keterampilan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar," Skripsi Jurusan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar, 2012. [Online]. Available: [oai:repository.unhas.ac.id:123456789/1657](http://oai.repository.unhas.ac.id:123456789/1657).
- [21] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- [22] Nurhadijah, "STUDI TENTANG KETERAMPILAN KERJA PEGAWAI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 PENAJAM PASER UTARA," *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, vol. 5, no. 1, 2017.
- [23] Silvia, I. W. Bagia and W. Cipta, "Pengaruh Sikap kerja Dan Keterampilan kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, vol. 7, pp. 9-16, 2019.
- [24] S. V. Kaesang, R. J. Pio and V. Tatimu, "Pengaruh Keterampilan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Productivity*, vol. 2, no. 5, pp. 391-396, 2021.
- [25] Hafulyon, M. D. Putra, K. Shobirin and M. Elfisra, "PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERINDAG KABUPATEN TANAH DATAR," *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, vol. 11, no. 1, pp. 72-85, 2021.

Referensi

- [26] T. A. Handoko, S. Sumowo and Y. Rozzaid, "Pengaruh Sertifikasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru.," Jurnal Penelitian IPTEKS, vol. 2, no. 2, pp. 168-179, 2017.
- [27] Y. Risnawati, "Pengaruh Self Esteem dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri Di Wilayah Jakarta Selatan," Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara Jakarta, vol. 9, no. 2, 2018.
- [28] F. E. Yuliana, A. Suddin and Suprayitno, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH PADA INSPEKTORAT KABUPATEN PONOROGO," Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, vol. 14, pp. 78-91, 2020.
- [29] S. H. Savira, A. Kusumah, R. Setianingsih and R. Mahmudi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru," Jurnal Economics, Accounting and Business, vol. 2, no. 1, pp. 279-287, 2022.
- [30] A. Aprilia and P. Rani, "PENGARUH METODE PELATIHAN, INSTRUKTUR PELATIHAN, MATERI PELATIHAN DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA RELAWAN PAJAK (Studi Empiris pada Relawan Pajak 2019 Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Selatan II)," Jurnal Akuntansi dan Keuangan, vol. 9, no. 2, pp. 91-108, 2020.
- [31] S. Prawirosentono, Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia, Makassar: BPFE, 2008.
- [32] A. S. A, B. Prabawani and A. Pradanawati, "Pengaruh Kepemimpinan, Asuransi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Candi Mekar (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Candi Mekar Pernalang)," Jurnal Ilmu Administrasi Publik (JIAP), vol. 5, no. 4, 2016.

Letter of Acceptance (LoA)



LETTER of ACCEPTANCE

To:

**MUHAMMAD ERY AFFANDI
DEWI ANDRIANI**

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Nomor: 117-LPPM/UNBITA-04-2024

Dewan Penyunting Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, dengan ini menyatakan bahwa artikel dengan judul: **“Pengaruh Sikap Kerja, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** diterima untuk dipublikasi pada Volume 11 Nomor 4, November 2024, di Jurnal Publik melalui link <https://e-journal.unbita.ac.id> terakreditasi Sinta-4 oleh Direktur Pengelolalan Kekayaan Intelektual Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional Deputi Bidang Penguatan Riset dan Pengembangan Republik Indonesia tertanggal 16 September 2020. Jurnal tersebut dikelola dan diterbitkan oleh **LPPM Universitas Bina Taruna Gorontalo**.

Demikian LoA ini diberikan kepada nama tersebut untuk digunakan sebagaimana mestinya. Terima kasih.

Gorontalo, 07 September 2024
Ketua Dewan Penyunting



Andi Yusuf Katili, S.Sos., M.Si.

<https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/1417>

