



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

ARTIKEL SKRIPSI Muhammad Ery Affandi neww 4

Author(s) Coordinator

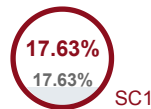
perpustakaan umsidadhanin

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.








25
The phrase length for the SC 2

6103
Length in words

47603
Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		21
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		91

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2941/2936	44 0.72 %
2	https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2941/2936	32 0.52 %
3	https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2941/2936	27 0.44 %
4	https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2941/2936	25 0.41 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4648/33288/37549	25 0.41 %

6	https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/5057/Elni%20Lisvenna%20Siregar.pdf?sequence=1	24 0.39 %
7	https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2941/2936	22 0.36 %
8	http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/10465/2/BAB%20I.pdf	20 0.33 %
9	https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/3026/2364	18 0.29 %
10	https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2941/2936	18 0.29 %

from RefBooks database (2.02 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Gondanglegi Anam Ahmad Khoiril, Rahman Fahrurrozi, Budi Wahono;	25 (4) 0.41 %
2	Pengaruh Sistem Pendisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sri Suwarsi, Akbar M Haidar, Firman Shakti Firdaus ;	14 (2) 0.23 %
3	SUBSTITUSI TEPUNG MOCAF TERHADAP MUTU KERUPUK BIJI DURIAN Dwi Ari Cahyani;	11 (1) 0.18 %
4	Transformasi Kinerja Rumah Sakit: Kekuatan Disiplin, Loyalitas, dan Etika Vera Firdaus, Ilhami Dwi Lailul;	10 (2) 0.16 %
5	PENGARUH LOKASI , PROMOSI DAN BRAND IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN WISATAWAN LOKAL UNTUK BERKUNJUNG KE PANTAI TANJUNG KERASAK DESA PASIR PUTIH TOBOALI Zufriady Zufriady, Agus Priyanto;	9 (1) 0.15 %
6	ANALISIS PENGARUH CAR, NPL, NIM DAN BOPO TERHADAP PROFITABILITAS PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) PIJER PODI KEKELENGEN Seniwati Sembiring, Kiki Kurniawan, Pasaribu Aria Masdiana;	8 (1) 0.13 %
7	PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN V KEBUN SEI GALUH KABUPATEN KAMPAR Dewanggi Natasha Elladitia;	7 (1) 0.11 %
8	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kalis Purwanto, Purwanto Muhamad Idris, Basuki Basuki, Subandiyah Asih Endah;	7 (1) 0.11 %
9	PENGARUH SIKAP KERJA, KOMITMEN PROFESI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN Ridha Herdian, Harahap Lely Fitria, Wahyuni Dwina Sri, Lilis Nurhasanah, . Suriadi;	6 (1) 0.10 %
10	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank UOB Cabang Semarang Suhaji Suhaji, Tangguh Valeryan Christopher;	6 (1) 0.10 %
11	PENGARUH PSIKOLOGI SOSIAL DAN PERSEPSI NILAI PELANGGAN TERHADAP PERILAKU KEPUTUSAN PENGGUNAAN MELALUI KEPERCAYAAN DALAM MENGGUNAKAN BRI MOBILE DI PEKANBARU Rika Promalessy, Gatot Wijayanto, Tri Rudin Akhya;	5 (1) 0.08 %
12	BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Vera Firdaus;	5 (1) 0.08 %
13	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI Sabililia Rully Alfiana, Wahyuni Dewi Urip;	5 (1) 0.08 %

14 PURPOSE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT PERFORMANCE OF DEPARTMENT OF INDUSTRY AND COMMERCE SOUTH SUMATERA PROVINCE
Linggariama Linggariama, Omar Hendro;

5 (1) 0.08 %

from the home database (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (15.62 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2941/2936	389 (28) 6.37 %
2	https://repository.uinsaizu.ac.id/26960/1/Vol.%202%20No.%202%20282022%29_%20Prosiding_%20Ekonomi%20dan%20Bisnis.pdf	73 (10) 1.20 %
3	https://media.neliti.com/media/publications/130261-ID-pengaruh-keterampilan-kerja-disiplin-ker.pdf	41 (7) 0.67 %
4	https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/5057/Elni%20Lisvenna%20Siregar.pdf?sequence=1	40 (2) 0.66 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4213/30010/33850	37 (3) 0.61 %
6	https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/3026/2364	36 (2) 0.59 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4648/33288/37549	25 (1) 0.41 %
8	http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/24011/2/212019412_BAB%20II.docx.pdf	23 (2) 0.38 %
9	https://123dok.com/document/y8x08e4q-religiositas-keadilan-prosedural-kepercayaan-otoritas-pajak-kepatuhan-sukarela.html	21 (2) 0.34 %
10	https://journal.unigha.ac.id/index.php/JEko/article/download/496/501	20 (3) 0.33 %
11	http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/10465/2/BAB%20I.pdf	20 (1) 0.33 %
12	https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/download/5171/pdf	18 (3) 0.29 %
13	https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/11468/7774/	17 (2) 0.28 %
14	https://ejournal.stiesia.ac.id/jimbis/article/download/5416/777	17 (2) 0.28 %
15	http://repository.uin-suska.ac.id/17371/8/8.%20BAB%20III%20%281%29.pdf	17 (3) 0.28 %
16	https://pdfs.semanticscholar.org/7daa/6ebf1bb02e9607b9462150f56a5c4bd0bf33.pdf	16 (1) 0.26 %
17	https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/download/210/201/429	14 (1) 0.23 %
18	https://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/download/1148/788	13 (2) 0.21 %
19	https://123dok.com/article/pengujian-asumsi-klasik-hasil-analisis-data-pengujian-hipotesis.y4e5dw5q	12 (2) 0.20 %
20	http://repository.stiedewantara.ac.id/2599/14/14.%20BAB%202.pdf	12 (1) 0.20 %
21	https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/view/48297	11 (1) 0.18 %
22	https://ejournal.mediaantartika.id/index.php/jeba/article/download/350/110	11 (1) 0.18 %
23	https://ejournal.iaiqi.ac.id/index.php/aliqtishad/article/download/321/215/	10 (2) 0.16 %

24	http://repository.uin-suska.ac.id/23669/8/8.%20BAB%20III%20%281%29.pdf	10 (1) 0.16 %
25	https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/djeb/article/download/13586/6859	8 (1) 0.13 %
26	https://idr.uin-antasari.ac.id/20609/7/BAB%20IV.pdf	7 (1) 0.11 %
27	https://repository.uinsaiu.ac.id/20791/1/AYU%20KOMALASARI_PENGARUH%20DAYA%20TARIK%20WISATA%2C%20ELECTRONIC%20WORD%20OF%20MOUTH%2C%20DAN%20LOKASI%20TERHADAP%20KEPUTUSAN%20BERKUNJUNG%20WISATAWAN%20DI%20MENARA%20TERATAI%20PURWOKERTO%20KABUPATEN%20BANYUMAS.pdf	5 (1) 0.08 %
28	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4344/31065/35029	5 (1) 0.08 %
29	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1134/1369	5 (1) 0.08 %
30	https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/download/118/117/	5 (1) 0.08 %
31	https://media.neliti.com/media/publications/330336-pengaruh-kebutuhan-fisiologis-keamanan-s-8e5f7a71.pdf	5 (1) 0.08 %
32	https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/64408/HAYU%20FARADILLAH%20BUDIMAN.pdf?sequence=1	5 (1) 0.08 %
33	https://media.neliti.com/media/publications/341152-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-0f352289.pdf	5 (1) 0.08 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

1

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

Karyawan di IKM Kerupuk Mawar

Muhammad Ery Affandi 1, Dewi Andriani 2. **1)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia 2)Program Studi**

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia *Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id Abstract. This study

aims to analyze the effect of work attitudes, work skills, **and the work environment on** employee

performance. A quantitative approach was used in this research, with the population consisting of all employees of IKM Kerupuk Mawar, approximately 100 individuals. The sample consisted of 100 respondents selected using a total sampling technique based on specific criteria. Primary data was collected through questionnaires distributed to the respondents. Data analysis was performed using quantitative statistical methods with SPSS 26 software. The results

show that work attitude, work skills, and **the work environment have a positive and significant impact on employee performance.** Collectively,

these three factors were found to significantly influence employee performance at IKM

Kerupuk Mawar.

Keywords – Work Attitudes, Work Skills, Work Environment, **Employee Performance Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis**

pengaruh sikap kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif **digunakan dalam penelitian ini, dengan** populasi yang mencakup seluruh

pegawai IKM Kerupuk Mawar, sekitar 100 orang. Sampel terdiri dari 100 responden yang dipilih menggunakan teknik total sampling berdasarkan kriteria tertentu. Data utama diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Analisis data dilakukan dengan metode statistik kuantitatif menggunakan perangkat lunak SPSS 26. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa sikap kerja, keterampilan kerja, dan **lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja** pegawai.

Secara simultan, **ketiga faktor ini terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja**

pegawai IKM Kerupuk Mawar.

Kata Kunci – Sikap Kerja, Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Industri Kecil dan Menengah atau IKM berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, kestabilan sosial, dan kemajuan sektor swasta. IKM merupakan salah satu sektor penggerak ekonomi nasional berbasis kerakyatan. Hal ini lantaran para pelaku IKM membuka lapangan kerja bagi masyarakat di sekitarnya serta masih kentalnya nuansa kekeluargaan dalam menjalankan unit usahanya. IKM memberikan kontribusi yang besar terhadap pendapatan nasional. Kementerian Perindustrian terus mendorong pelaku IKM berkontribusi dalam upaya mengakselerasi pemulihan ekonomi nasional dari dampak pandemi Covid-

19. Kemenperin memiliki program untuk pengembangan IKM, 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.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan kekuatan organisasi, dengan kinerja karyawan sebagai indikator utama keberhasilannya. Semakin baik kinerja karyawan, semakin tinggi pula keberhasilan organisasi. Menurut [1], kinerja adalah dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, tercermin dari hasil pekerjaan yang dicapai.

Kinerja dapat diukur jika ada standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Tanpa tujuan dan target yang jelas, kinerja tidak dapat dievaluasi [2]. Kinerja juga mencerminkan hasil kerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan hasil dari kombinasi antara motivasi dan kemampuan. Dalam dunia usaha, kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja mencerminkan efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi, serta kualitas yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang karyawan harus memiliki keterampilan kerja sebagai dasar utama. Keterampilan merupakan kecakapan atau keahlian yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, yang diperoleh melalui praktik, baik dari pelatihan maupun pengalaman. Keahlian yang dimiliki akan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan ilmu atau pelatihan yang telah diperoleh. Keterampilan (skill) dapat diartikan sebagai kemampuan dalam menerapkan pengetahuan ke dalam praktik guna

2

mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, keterampilan juga merupakan bagian dari manajemen pengetahuan, yaitu serangkaian praktik yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengoptimalkan sumber daya intelektual dalam organisasi, sehingga dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh seluruh anggota organisasi.

Salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sikap kerja. Sikap kerja merupakan respons atau tindakan yang diambil oleh tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Sikap kerja mencerminkan kesiapan mental dan fisik seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dalam menjalankan aktivitasnya, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan serta mempertahankan keberlangsungan hidup. Selain itu, sikap kerja juga menggambarkan keputusan yang diambil oleh karyawan serta kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasil yang diperoleh dari sikap kerja umumnya sebanding dengan usaha yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya.

Selain sikap kerja, Lingkungan kerja, sebagai tempat karyawan menjalankan tugas, juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja mereka dan tanggung jawabnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman mendorong karyawan bekerja lebih maksimal. Faktor ini juga berpengaruh terhadap kondisi emosional karyawan ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja, mereka cenderung lebih betah, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efektif, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian kerja.

Lingkungan kerja meliputi hubungan antar karyawan, interaksi dengan atasan, dan kondisi fisik kantor, yang terbagi menjadi lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan ini berkaitan dengan faktor-faktor seperti suhu udara, luas ruang kerja, tingkat kebisingan, kepadatan, dan kenyamanan. Faktor-faktor ini berperan penting dalam menentukan semangat dan emosi kerja karyawan, serta berpengaruh terhadap perilaku mereka. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan aspek hubungan kerja, baik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja. Beberapa indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, suhu dan sirkulasi udara, ukuran serta tata letak ruang kerja, privasi, kebersihan, tingkat kebisingan, keamanan, musik di tempat kerja, serta hubungan interpersonal antara karyawan dan atasan.

Berdasarkan uraian dan data diatas, maka gap dalam penelitian ini terdapat Research GAP yang artinya kesenjangan penelitian muncul dari perbedaan hasil studi sebelumnya baik dari segi konsep, teori, data, maupun permasalahan di lapangan yang dapat menjadi peluang untuk penelitian selanjutnya. Dalam penelitian [3] Hasil analisis menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan outsourcing. Hasil penelitian [4] 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 [5] Menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian lain menunjukkan perbedaan dalam kinerja karyawan Surabaya tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik.

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.

3

Tabel 1. Jumlah hasil produksi IKM Kerupuk Mawar periode 2023

No Bulan Hasil Produksi Kenaikan /
Penurunan

1 Januari 10.400
2 Februari 11.180 +780
3 Maret 12.740 +1.560
4 April 11.700 -1.040
5 Mei 13.000 +1.300
6 Juni 15.600 +2.600
7 Juli 13.780 -1.820
8 Agustus 12.220 -1.560
9 September 11.440 -780
10 Oktober 10.780 -660
11 November 10.140 -640
Sumber : Data diolah 2023

Pada Tabel 1. diatas menunjukkan hasil jumlah produksi IKM Kerupuk Mawar. Pada bulan Januari hingga Februari jumlah mengalami kenaikan produksi sebesar 780 pcs. Sedangkan bulan Maret jumlah produksi mengalami kenaikan sebesar 1.560 pcs. Bulan April jumlah produksi mengalami penurunan sebesar 1.040 pcs. Bulan Mei jumlah produksi mengalami kenaikan sebesar 1.300 pcs. Bulan Juni mengalami kenaikan produksi sebesar 2.600 pcs. Bulan Juli mengalami penurunan jumlah produksi sebesar 1.820 pcs. Bulan Agustus mengalami penurunan jumlah produksi sebesar 1.560 pcs. Bulan September juga mengalami penurunan jumlah produksi sebesar 780 pcs. Pada bulan Oktober terjadi penurunan jumlah produksi terbesar dengan jumlah 660 pcs. Dan Bulan November terjadi penurunan jumlah produksi sebesar 640 pcs. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil produksi IKM Kerupuk Mawar pada tahun 2023 mengalami ketidakstabilan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan di pabrik tersebut mengalami penurunan, hal tersebut disebabkan karena keterambikan kerja yaang belum maksimal. Maka dari itu pimpinan perusahaan diharuskan meningkatkan keterampilan kerja dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan. Selain itu sikap kerja karyawan haruslah ditingkatkan dengan cara pemberian motivasi-motivasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja harus diperhatikan guna menunjang kenyamanan serta keamanan karyawan saat bekerja.

- a. **Rumusan Masalah : 1. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah keterampilan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 4. Apakah sikap kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh bersama terhadap kinerja karyawan?**

b. Tujuan Penelitian :

- a. Menganalisis pengaruh sikap **kerja terhadap kinerja karyawan.**
b. Menganalisis **pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.**
c. Menganalisis **pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**
d. Menganalisis **pengaruh sikap kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**

c. Kategori SDGs : Penelitian berjudul "Sikap Kerja, Keterampilan Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh **Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**" sejalan dengan tujuan Sustainable Development Goals (SDGs) poin 8 (Decent Work and Economic Growth). Tujuan ini berfokus pada peningkatan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, optimalisasi tenaga kerja yang produktif, serta penyediaan pekerjaan yang layak bagi semua individu. Informasi lebih lanjut mengenai SDGs dapat ditemukan di Goal 9 – Industry, Innovation, and Infrastructure.

4

II. LITERATUR REVIEW

a. Sikap kerja

Sikap kerja merupakan respons atau pernyataan, baik positif maupun negatif, yang muncul dalam pelaksanaan tugas atau pengorbanan tenaga, pikiran, dan usaha untuk menghasilkan barang atau jasa. Sikap ini dapat diukur melalui keyakinan bahwa kinerja yang baik berasal dari kerja keras, emosi, serta perilaku yang berorientasi pada pencapaian tujuan.

Sikap kerja mencerminkan evaluasi positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja mereka. Karyawan yang memiliki pandangan positif terhadap lingkungan kerja cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, sementara karyawan dengan pandangan negatif cenderung mengalami ketidakpuasan dan merasa pekerjaannya monoton. Selain itu, sikap kerja juga menggambarkan tindakan yang akan diambil oleh karyawan serta kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasil yang diperoleh biasanya sebanding dengan upaya yang diberikan. Sikap kerja dapat menjadi indikator kelancaran suatu pekerjaan, karena konflik antara karyawan atau dengan atasan dapat berdampak pada menurunnya sikap kerja yang baik dan menghambat efektivitas kerja.

Sikap kerja merupakan persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan pengalaman positif maupun negatif selama bekerja, serta harapan yang dimilikinya terhadap pengalaman kerja di masa depan [6]. Sikap kerja memiliki aspek mental yang memengaruhi cara individu merespons suatu stimulus, baik secara positif maupun negatif. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, yang berdampak pada kinerja mereka di lingkungan kerja.

Indikator yang mempengaruhi sifat kerja yaitu :

1. Sikap memiliki intensitas berarti ada tingkat kekuatan dalam menerima sesuatu yang belum pasti
2. Sikap memiliki keluasaan berarti mencerminkan persetujuan atau penolakan terhadap suatu tugas yang akan

dilakukan

3. Sikap yang konsisten berarti pernyataan sikap sejalan dengan respon terhadap objek tersebut.

b. Keterampilan kerja

Secara fundamental, keterampilan bersifat pribadi karena tiap orang memilikinya pada tingkat yang berbeda, tergantung kemampuan dan pengalaman. Keterampilan kerja bermanfaat bagi individu, perusahaan, dan masyarakat. Bagi individu, keterampilan meningkatkan kinerja dan peluang mendapat penghargaan atas hasil kerja. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pengertian Keterampilan karyawan, karena pengertian tersebut adalah yang paling tepat.

Keterampilan merupakan kecakapan atau keahlian dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang hanya dapat diperoleh melalui praktik. Keterampilan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama, yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan mental, yang mencakup kemampuan dalam menganalisis, mengambil keputusan, menghitung, serta menghafal.
2. Keterampilan fisik, yang berkaitan langsung dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan.
3. Keterampilan sosial, seperti kemampuan dalam mempengaruhi orang lain, berbicara di depan umum, menawarkan produk, dan keterampilan interpersonal lainnya.

Keterampilan (skill) tidak hanya terbatas pada keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan yang bersifat konkret (tangible). Selain aspek fisik, keterampilan juga mencakup kemampuan mental, manual, motorik, perseptual, dan bahkan keterampilan sosial seseorang [7].

Jenis-jenis **dasar keterampilan, yaitu : 1. Keterampilan Teknik (technical skills) Keterampilan teknik mengacu pada kompetensi spesifik** yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Ini mencakup kemampuan dalam menerapkan teknik, menggunakan alat, mengikuti prosedur, serta memahami bidang spesialisasi dengan tepat dan akurat dalam pelaksanaan pekerjaan.

5

2. Keterampilan Administratif

kemampuan dalam mengelola, mengatur, serta mencatat informasi terkait pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil. Selain itu, keterampilan ini mencakup kemampuan dalam mengidentifikasi **hambatan yang dihadapi serta mengikuti kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.**

3. Keterampilan Hubungan Manusia Keterampilan hubungan manusia merupakan kemampuan memahami dan memotivasi individu maupun kelompok, termasuk dalam proses seleksi karyawan, membangun serta memelihara **hubungan yang harmonis, memahami kebutuhan orang lain, memberikan motivasi dan bimbingan, serta mempengaruhi pekerja, baik secara personal maupun dalam lingkungan tim.**

4. Keterampilan konseptual Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk menyatukan berbagai kepentingan dan aktivitas organisasi secara terpadu. Keterampilan ini mencakup kemampuan berpikir secara strategis, menganalisis, serta menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber. Selain itu, keterampilan konseptual memungkinkan seseorang untuk melihat organisasi sebagai satu kesatuan yang utuh, memahami hubungan antar unit atau divisi, serta menyadari bagaimana setiap bagian saling bergantung satu sama lain. Kemampuan ini juga meliputi keahlian dalam mengantisipasi dampak perubahan pada satu bagian terhadap keseluruhan organisasi. Dengan demikian, keterampilan konseptual berperan penting dalam pengelolaan dan koordinasi berbagai aktivitas dalam skala besar.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung aktivitas karyawan selama bekerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyediakan kondisi yang mampu memotivasi karyawan, semangat serta produktivitas mereka dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik menciptakan rasa aman dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Secara umum, lingkungan kerja meliputi seluruh faktor di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan tugas [8].

Lingkungan kerja meliputi elemen-elemen seperti peralatan, bahan, kondisi sekitar, metode kerja, serta sistem pengaturan kerja individu dan kelompok.

Berikut beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Pencahayaan yang memadai sangat penting untuk menunjang keselamatan dan kelancaran kerja karyawan. Kurangnya cahaya dapat menurunkan keterampilan, meningkatkan **kesalahan, serta mengurangi efisiensi kerja, sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan.**

2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda, dan tubuh berusaha menjaga suhu normal melalui mekanisme internal. Namun, kemampuan adaptasi ini terbatas, **dengan toleransi maksimal terhadap perubahan suhu luar sebesar 20% untuk panas dan 35% untuk dingin** dari suhu tubuh normal.

3. Kelembaban di tempat kerja Kelembaban adalah kadar uap air di udara yang dipengaruhi oleh suhu dan diukur dalam persentase. Pada suhu tinggi dan kelembaban tinggi, tubuh kehilangan panas lebih cepat, sehingga denyut jantung meningkat untuk memenuhi kebutuhan oksigen, sebagai bagian dari upaya menjaga keseimbangan suhu tubuh dengan lingkungan.

4. Hubungan Karyawan

Hubungan kerja mencakup relasi individu dan kelompok. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh kualitas hubungan dengan rekan dan atasan; hubungan yang harmonis meningkatkan motivasi, sedangkan hubungan

yang tidak baik cenderung menurunkannya.

6

5. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga lingkungan kerja tetap aman, penting untuk memperhatikan aspek keamanan kerja. Oleh sebab itu, penerapan faktor keamanan perlu dipastikan keberadaannya.

d. Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau perilaku yang ditunjukkan sesuai peran dalam organisasi. Kinerja ini dibandingkan antara hasil aktual dengan harapan perusahaan. Perusahaan menginginkan kinerja optimal dari karyawan agar kinerja keseluruhan organisasi turut meningkat.

Kinerja karyawan adalah sejauh mana individu memenuhi tuntutan pekerjaan yang ditetapkan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta menjadi indikator kualitas hasil kerja dalam periode tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara objektif, melalui data seperti produktivitas dan absensi, maupun secara subjektif, berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kinerja juga mencakup tindakan dan hasil terukur yang menunjukkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. [9]

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, yaitu prestasi kerja yang dicapai oleh individu dalam periode tertentu, umumnya dalam kurun waktu satu tahun. [10]

indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja merujuk pada tingkat kesesuaian dan ketelitian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam satu hari, yang dapat diukur melalui kecepatan dan volume hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan akurat, serta meminimalkan terjadinya kesalahan selama proses kerja.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah bentuk kesadaran dan komitmen dari karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peran dan kewajiban yang diemban.

III. METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang disajikan berbentuk angka-angka.

Pendekatan ini sejalan dengan definisi penelitian kuantitatif sebagai proses memperoleh pengetahuan melalui data numerik yang digunakan untuk menganalisis fenomena yang diteliti.

Jenis Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survei, yaitu metode penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data. Survey yaitu satu cara untuk mengumpulkan data primer jika data sekunder belum lengkap untuk menjawab sesuatu pertanyaan. Jika data sekunder sudah lengkap dan hipotesis sudah bisa diuji pakai data sekunder, maka pengumpulan data primer secara langsung dengan metode survey sudah tidak perlu lagi.

Penelitian ini dilakukan pada lokasi di salah satu UMKM yakni IKM Kerupuk Mawar yang ada di Dusun Jati Tani RT 09 RW 03 Desa Keret Kecamatan Krembung Kabupaten Sidoarjo. Total sampling adalah metode pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 100 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Kemudian jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang diukur dengan jawaban dari responden yang di analisis menggunakan statistik menggunakan software SPSS versi 18.0. Dalam penelitian kali ini dengan analisis deskriptif, yaitu analisis data dengan cara mendeskripsikan atau mendeskripsikan data yang di kumpulkan. dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden.

Pada penelitian kuantitatif, Analisis data dilakukan setelah seluruh data terkumpul, dengan cara mengelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, serta menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti. Analisis dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS 18.0 untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis.

7

a. **Kerangka Konseptual Gambar 1. Kerangka Konseptual Keterangan : = Berpengaruh secara simultan = Berpengaruh secara parsial X1, X2, X3 = Variabel Bebas (Independent Variable) Y = Variabel Terikat (Dependent Variable)**

b. **Hipotesis 1. H1** : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Sikap kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. H2 : Adanya pengaruh signifikan dari variabel Keterampilan kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. H3 : Adanya pengaruh signifikan dari variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

4. H4 : Adanya pengaruh signifikan dari variabel Sikap kerja, Keterampilan kerja dan Lingkungan kerja terhadap karyawan.

c. Definisi Operasional

1. Sikap kerja (X1)

Definisi operasional sikap kerja dalam penelitian ini, merujuk pada pendapat [10], diartikan sebagai

kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Indikator sikap kerja merujuk pada:

- a. Pengetahuan (knowledge) : kumpulan informasi, fakta, atau keahlian yang diperoleh melalui studi, pengalaman, atau pengamatan.
- b. Keterampilan (skill) : pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk melakukan aktivitas tertentu dengan benar dan berhasil di tempat kerja.
- c. Sikap (attitude) : Kemampuan individu untuk merasakan, cenderung, atau bereaksi terhadap suatu objek atau kejadian, yang memunculkan perilaku tertentu.

2. Keterampilan kerja (X2)

Definisi operasional keterampilan kerja dalam penelitian ini, merujuk pada pendapat yang dikemukakan, diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja, sehingga dapat memperoleh imbalan yang sepadan dengan pencapaiannya.

Indikator keterampilan kerja merujuk pada:

- a. Disiplin : suatu sikap yang menghargai, menghormati, dan menyenangkan peraturan-peraturan yang ada
- b. Keterbukaan : Kemampuan untuk memberi atau menerima informasi dengan tepat dan kejujuran karyawan dalam menyampaikan pendapat.

H1

Kinerja (Y)

H3

H4

Lingkungan

kerja (X3)

H2

Keterampilan

Kerja

(X2)

Sikap Kerja

(X1)

8

- c. Saling menghargai : Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap pendapat orang lain serta saling menghormati antar sesama karyawan.
- d. Kerjasama : suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama

3. Lingkungan kerja (X3)

Definisi operasional lingkungan kerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan [11] Lingkungan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai prestasi.

Indikator lingkungan kerja merujuk pada:

- a. Tanggung jawab : bentuk kesanggupan seseorang untuk memikul risiko atas keputusan dan segala yang berkaitan dengan kehidupannya
- b. Memiliki pertimbangan dalam memilih tugas: mampu mengevaluasi berbagai aspek serta memahami risiko yang mungkin timbul sebelum mengambil keputusan terkait pelaksanaan tugas
- c. Keinginan untuk memperoleh hasil terbaik: dorongan karyawan untuk mencapai hasil optimal serta menunjukkan perilaku yang berfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang.
- d. Kreatif dan inovatif: kemampuan karyawan dalam menemukan beragam solusi untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang **efektif dan efisien. e. Waktu dalam menyelesaikan tugas: kemampuan karyawan untuk menyelesaikan** pekerjaan secara tepat waktu tanpa membuang-buang waktu yang tersedia.

4. Kinerja (Y) Definisi operasional kinerja, mengacu pada pendapat yang dikemukakan [13], dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil dari pencapaian yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Indikator kinerja merujuk [14]

- a. Kualitas kerja : suatu kemampuan tingkat ketepatan atau keakuratan hasil kerja dalam mencapai tujuan organisasi
- b. Ketetapan kerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Kemandirian : suatu suasana dimana seseorang mau dan mampu kehendak atau keinginannya guna menghasilkan sesuatu.

d. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah seluruh data dari responden dan sumber lainnya terkumpul. Proses ini meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, Penyajian data untuk variabel yang diteliti serta analisis untuk menjawab masalah dan menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Hal ini data dapat diukur menggunakan program SPSS versi 18.0

A. Uji Validitas

Hasil penelitian dikatakan valid apabila data yang diperoleh sesuai dengan kondisi sebenarnya pada objek yang diteliti. Validitas ini menunjukkan bahwa instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu instrumen merupakan serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi atau suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur objek yang sama kemudian menghaikan data yang sama meskipun dalam waktu yang berbeda. uji reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal.

C. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini dilakukan dengan tujuan agar memperoleh hasil regresi yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan. **Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikoliniearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.**

D. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengidentifikasi variabel independen dan dependen dalam model regresi terdistribusi normal. Jika tidak, maka keakuratan uji statistik bisa menurun.

9

E. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk memastikan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear, serta menentukan bentuk model yang paling sesuai, apakah linear, kuadrat, atau kubik.

F. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengidentifikasi adanya perbedaan varians residual dengan pengamatan dalam model regresi. Penelitian dapat dikatakan baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

G. Uji Multikolinieritas Uji multikolinieritas mengetahui terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi.

H. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan antara error pada periode t dengan error pada periode berikutnya dalam model regresi linear.

I. Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda adalah Persamaan yang menggambarkan pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaan yang dimaksud adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \text{ Keterangan :}$$

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b1 : koefisien regresi X1

b2 : koefisien regresi X2

b3 : koefisien regresi X3

X1 : Sikap kerja X2 : keterampilan kerja X3 : Lingkungan kerja e : error (variabel bebas lain diluar model regresi)

Agar diketahui diterima atau tidaknya hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka dilakukan dengan analisis data secara kuantitatif. Analisis data ini dilakukan menggunakan uji f maupun uji t yang nantinya akan diolah menggunakan program SPSS.

IV. HASIL 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, 75% responden berjenis kelamin laki-laki dan 25% perempuan.

Karakteristik berdasarkan

tingkat pendidikan dijelaskan selanjutnya"

10

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pendidikan Terakhir Responden Presentase

SD 18 20%

SMP 35 37%

SMA/SMK 45 43%

S1 2 1%

Jumlah 124 100% Sumber : Data primer diolah, 2023

"**Tabel 2** menggambarkan karakteristik pendidikan responden, di mana mayoritas memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK (43%), diikuti oleh lulusan SMP (37%), SD (20%), dan S1 (1%). Selain itu, karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan akan dipaparkan lebih lanjut."

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan Status Pekerjaan Responden Presentase Pegawai tetap 13 22%

Pegawai harian lepas 87 78% Jumlah 100 100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

"Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai harian lepas (87 orang atau 78%), sedangkan pegawai tetap berjumlah 13 orang (22%)."

Uji validitas merupakan proses untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur secara akurat apa yang dimaksudkan untuk diukur. Pengujian ini bertujuan mengevaluasi keabsahan data dalam kuesioner guna menentukan validitasnya. Suatu item kuesioner dianggap valid apabila mampu mengungkapkan secara tepat variabel yang diukur, dengan kriteria **nilai r hitung > r tabel; sebaliknya, jika r hitung < r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.**

11

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4, Seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,176) pada tingkat signifikansi 5%, sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan menilai konsistensi hasil pengukuran instrumen, baik saat digunakan di waktu berbeda atau oleh orang yang berbeda. Dalam penelitian ini, digunakan koefisien Alpha Cronbach, di mana nilai > 0,60 menunjukkan bahwa kuesioner reliabel, sedangkan nilai < 0,60 menunjukkan ketidakreliabelan.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : Data primer diolah, 2023

12

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memastikan bahwa asumsi dasar regresi terpenuhi agar koefisien yang dihasilkan bebas dari bias. Adapun **metode yang digunakan untuk mendeteksi** pelanggaran asumsi meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam variabel baik variabel bebas, terikat, maupun keduanya berdistribusi normal, karena data yang layak dianalisis harus mengikuti distribusi normal. Penelitian ini menerapkan **uji One Sample Kolmogorov-Smirnov** melalui **SPSS Statistics 26 for Windows**. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05, dan tidak normal jika < 0,05. Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023 Berdasarkan Tabel 6, hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200, yang melebihi 0,05

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mengidentifikasi adanya hubungan variabel independen dalam model regresi.

Model yang baik tidak menunjukkan korelasi hubungan tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan mengevaluasi nilai toleransi dan VIF **menggunakan SPSS Statistics 26 for Windows**. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

13

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 7, nilai tolerance dan VIF untuk variabel Sikap kerja (X1), Keterampilan kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) menunjukkan hasil yang memadai. Nilai tolerance untuk ketiga variabel adalah lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang menandakan tidak adanya gejala multikolinearitas antara variabel independen dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah varians residual bersifat konstan pada setiap observasi dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji Glejser digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas, dengan kriteria bahwa nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS Statistics 26 for Windows. Hasil uji disajikan **dalam tabel berikut: 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, nilai

signifikansi untuk sikap kerja (X1) sebesar 0,796, keterampilan kerja (X2) sebesar

0,454, dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,748—seluruhnya melebihi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi

heteroskedastisitas, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh sikap kerja (X₁), keterampilan kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut:

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

14

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan analisis regresi pada Tabel 9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 11,416 + 0,206X_1 + 0,296X_2 + 0,267X_3$. Hasil persamaan regresi berganda pada Tabel 6 memberikan gambaran sebagai berikut: a. Nilai konstanta sebesar 11,416 menunjukkan bahwa apabila variabel independen (sikap kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja) dianggap tidak berpengaruh, maka kinerja pegawai (Y) diperkirakan bernilai sebesar 11,416
b. Berdasarkan hasil analisis regresi, koefisien untuk variabel sikap kerja (X₁) sebesar 0,206, yang mengindikasikan Setiap peningkatan satu satuan pada variabel X₁, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,206

c. Koefisien regresi variabel keterampilan kerja (X₂) sebesar 0,296 bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X₂, dengan variabel lain tetap konstan, akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,296

d. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,267 bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan satu satuan pada X₃, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,267.

Uji Hipotesis Uji parsial (Uji t) Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis dengan mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Penelitian ini menggunakan nilai t tabel sebesar 1,979 pada tingkat signifikansi 0,05. Keputusan pengujian diambil berdasarkan nilai signifikansi, jika nilai lebih besar dari 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya, jika nilai kurang dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Uji t ini dilakukan menggunakan SPSS Statistics 26 for Windows.

Tabel 10. Hasil Parsial (uji t)

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

15

1. Pengaruh Sikap kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 10, nilai thitung untuk variabel sikap kerja sebesar 3,180, lebih tinggi dari ttabel sebesar 1,979 pada taraf signifikansi 0,05. Nilai signifikansi 0,002 < 0,05 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga sikap kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Keterampilan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 10, nilai thitung untuk variabel keterampilan kerja adalah 4,451, lebih besar dari ttabel sebesar 1,979 pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 10, nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,690, melebihi t tabel 1,979 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Jika F hitung > F tabel, Ho ditolak; jika F hitung < F tabel, Ho diterima. Hasil uji F yang diperoleh melalui SPSS Statistics 26 for Windows dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Simultan (Uji F)

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Tabel 11 menunjukkan bahwa F hitung (84,385) > F tabel (2,68) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel X₁, X₂, dan X₃ berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang ditunjukkan melalui nilai R square

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model R R Square

**Adjusted R
Square
Std.
Error of
the
Estimate**

1,864a, 746, 7382,792

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Tabel 12 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,746, yang mengindikasikan 75% kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 25% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

16

Pembahasan

1. Pengaruh Sikap kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sikap kerja merupakan aspek penting yang mencerminkan kemampuan dasar individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang optimal. Semakin tinggi sikap kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian [18] dan [19] yang menyimpulkan bahwa sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sikap kerja dibentuk oleh tiga indikator menurut [14], yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Sementara itu, kinerja dibangun berdasarkan indikator menurut [32], yakni kualitas kerja, ketetapan kerja, dan kemandirian. Kontribusi terbesar terhadap sikap kerja berasal dari indikator sikap (attitude), yang dibuktikan dengan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam bekerja.

Studi empiris menunjukkan bahwa sikap kerja pegawai IKM Kerupuk Mawar, yang mencakup pengetahuan, keahlian, dan karakteristik pribadi, berpengaruh langsung terhadap kinerja. Sikap kerja yang baik memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan dengan pengendalian diri serta pengambilan keputusan yang tepat. Sebagai bagian dari kualitas sumber daya manusia, sikap kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Dengan demikian, semakin tinggi sikap kerja karyawan, maka kinerjanya juga cenderung semakin tinggi.

2. Pengaruh Keterampilan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterampilan kerja perlu dibentuk dan diterapkan secara konsisten untuk mendisiplinkan pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Hasil temuan menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan pengaruh positif yang signifikan keterampilan kerja terhadap kinerja. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut [22], keterampilan kerja meliputi disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama. Sedangkan, kinerja terdiri dari indikator-indikator seperti kualitas kerja, ketetapan kerja, dan kemandirian menurut [32]. Kontribusi terbesar terhadap keterampilan kerja terdapat pada indikator disiplin, yang dibuktikan dengan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai menunjukkan kedisiplinan dengan hadir tepat waktu saat bekerja.

Studi empiris menunjukkan bahwa keterampilan kerja pegawai IKM Kerupuk Mawar memiliki beberapa fungsi penting, salah satunya adalah memberikan batasan yang jelas dalam mendefinisikan peran masing-masing, sehingga membedakan antarorganisasi. Pada akhirnya, keterampilan kerja turut membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi secara keseluruhan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi untuk berprestasi, yang tercermin dari semangat dan antusiasme pegawai dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai hasil yang maksimal. Temuan ini membuktikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi untuk berprestasi.

Faktor dari Lingkungan kerja seperti tanggung jawab, pemilihan tugas dengan pertimbangan matang, keinginan untuk hasil terbaik, kreativitas dan inovasi, serta kemampuan mengelola waktu dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, kinerja dibangun berdasarkan indikator menurut [32], yakni kualitas kerja, ketetapan kerja, dan kemandirian. Kontribusi terbesar terhadap lingkungan kerja terdapat pada indikator tanggung jawab, sebagaimana dibuktikan oleh mayoritas responden yang menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diembannya.

Studi empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai IKM Kerupuk Mawar berperan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas secara optimal demi mencapai prestasi. Motivasi ini pada akhirnya berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan berprestasi akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai target, serta berusaha bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengaruh Sikap kerja, Keterampilan **kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa sikap kerja, keterampilan **kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama** mempengaruhi kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut memiliki peranan penting dalam mendukung efektivitas dan produktivitas kerja di suatu instansi atau perusahaan.

Kinerja, sebagaimana dibangun oleh indikator menurut [32] yaitu kualitas kerja, ketetapan kerja, dan kemandirian dapat tercermin melalui ketiga variabel yang diteliti. Pada variabel sikap kerja, indikator sikap (attitude) berperan dalam mempengaruhi kualitas kerja. Pada variabel keterampilan kerja, indikator disiplin berpengaruh terhadap ketetapan dan kualitas kerja; kedisiplinan, seperti hadir tepat waktu, mendukung ketepatan dalam penyelesaian tugas. Sementara itu, pada variabel lingkungan kerja, indikator tanggung jawab mencerminkan kemandirian pegawai; pegawai yang bertanggung jawab atas tugasnya menunjukkan kinerja yang mandiri. Temuan ini membuktikan bahwa jika ketiga variabel tersebut dijalankan secara sinergis, maka kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa sikap kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja. Sikap kerja yang dimiliki individu memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan dengan kemampuan pengendalian diri serta pengambilan keputusan yang cermat. Sebagai bagian dari kualitas sumber daya manusia, sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Keterampilan kerja pegawai IKM Kerupuk Mawar berfungsi untuk mendefinisikan peran secara jelas, sehingga memperlihatkan perbedaan antar organisasi. Keterampilan ini turut membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Lingkungan kerja dipahami sebagai dorongan internal dalam diri pegawai untuk menjalankan tugas sebaik mungkin guna mencapai prestasi. Dorongan ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi oleh sikap kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai IKM Kerupuk Mawar, diperlukan perbaikan dalam ketiga aspek tersebut.

Namun, yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai adalah keterampilan kerja, yang menunjukkan hubungan yang paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja di perusahaan tersebut.