



Pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Lahat

Nidyawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Serelo Lahat

Email: nidyawatigumay99@gmail.com

How to Cite :

Nidyawati. (2022). Pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Lahat. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>

ARTICLE HISTORY

Received [22 November 2021]

Revised [25 Desember 2021]

Accepted [18 Januari 2022]

KEYWORDS

Sikap, Keterampilan dan Kualitas Kerja

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap kualitas kerja Bagian Perlengkapan Setda Lda, pengaruh keterampilan terhadap kualitas kerja pegawai di Bagian Perlengkapan Setda Lda, serta pengaruh sikap dan keterampilan terhadap kualitas kerja Dinas Perlengkapan Setda Kabupaten Lahat. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja, hal ini terlihat dari nilai t hitung > ttabel (10,728 > 2,014). Dan Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja, hal ini terlihat dari nilai t hitung > t tabel (4,527 > 2,014). Serta sikap dan keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja, hal ini terlihat dari nilai F hitung > F tabel (76,281 > 2,45) dan nilai signifikansi < taraf signifikansi (α) 0,05 (0,000 < 0,05).

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of attitudes towards the quality of work of the Lda Regional Secretariat Equipment Section, the influence of skills on the quality of work of employees in the Lda Regional Secretariat Equipment Section, as well as the influence of attitudes and skills on the quality of work of Lahat District Secretariat Equipment Department. Data analysis method used is quantitative analysis using Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Determination Coefficient Test. The results of attitude have a positive and significant effect on the quality of work, this can be seen from the value of t count > t table (10.728 > 2.014). And Skills have a positive and significant effect on the Quality of Work, this can be seen from the value of t count > t table (4.527 > 2.014). As well as attitudes and skills simultaneously have a positive and significant effect on the quality of work, this can be seen from the calculated F value > F table (76.281 > 2.45) and the significance value < significance level (α) 0.05 (0.000 < 0.05).

PENDAHULUAN

Arus globalisasi yang melanda saat ini telah membawa berbagai perubahan baik pada dimensi sosial maupun organisasi. Perubahan pada dimensi organisasi memberikan pengertian sebagai reformasi administrasi, artinya sebagai serangkaian usaha yang menghasilkan perubahan-perubahan besar dalam sistem manajemen dan organisasi, personil, prosedur administrasi dan

pemerintahan daerah. Oleh karena itu, birokrasi pemerintah perlu melakukan perbaikan dan mencari alternatif baru dalam memenuhi tuntutan masyarakat yang mempunyai anggapan bahwa birokrasi pemerintah saat ini terkesan lambat dalam memenuhi kebutuhan mereka.

Reformasi dalam bidang administrasi pemerintahan difokuskan pada pelaksanaan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah. Otonomi daerah merupakan aktualisasi proses demokrasi yang memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab secara profesional yang diwujudkan dengan cara pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional serta perimbangan keuangan daerah dan pusat sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan serta potensi dan keanekaragaman daerah.

Untuk mendukung pelaksanaan otonomi daerah, dibutuhkan aparatur yang berkualitas dalam arti aparatur pemerintah yang benar-benar profesional dalam melaksanakan pekerjaan, menguasai secara utuh kompetensi serta diuntut untuk bersikap jujur, bersih dan berwibawa. Masalah kualitas kerja pegawai menjadi amat sangat penting bagi pegawai Bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Lahat.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Menurut Flippo (2015:28) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut.

Dalam pembentukan kualitas kerja yang baik, sangat diperlukan sikap kerja pegawai yang baik pula. Sikap merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada orang tersebut. Perubahan sikap yang sedang berlangsung merupakan perubahan sistem dari penilaian positif ke negatif atau sebaliknya, merasakan emosi dan sikap setuju atau tidak setuju terhadap objek. Objek sikap itu sendiri terdiri dari pengetahuan, penilaian, perasaan dan perubahan sikap.

Menurut Handoko (2014:29) mengemukakan bahwa sikap (attitude) adalah merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau obyek. Menurut A. Wawan dan Dewi M. (2014:20) mengemukakan bahwa sikap dapat diposisikan sebagai hasil evaluasi terhadap obyek sikap yang diekspresikan ke dalam proses-proses kognitif, afektif (emosi) dan perilaku. Dari definisi-definisi di atas menunjukkan bahwa secara garis besar sikap terdiri dari komponen kognitif (ide yang umumnya berkaitan dengan pembicaraan dan dipelajari), perilaku (cenderung mempengaruhi respon sesuai dan tidak sesuai) dan emosi (menyebabkan respon-respon yang konsisten).

Sikap kerja terhadap organisasinya akan memunculkan komitmen organisasi dimana apabila seorang anggota mempunyai sikap kerja yang positif maka akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi. Komitmen adalah keinginan seseorang untuk bertahan dalam satu organisasi. Komitmen dalam bekerja dibagi menjadi tiga yaitu affective comitmen, continuence comitmen, dan normative comitmen. Affective comitmen adalah komitmen yang dibuat oleh seorang anggota untuk bertahan bekerja di dalam sebuah organisasi dikarenakan ia memang suka dengan tempat dia bekerja yaitu organisasi tersebut. Continuence comitmen adalah komitmen yang dibuat untuk bertahan bekerja

dalam sebuah organisasi karena menganggap bila keluar dari organisasi tersebut maka akan banyak biaya yang dikeluarkan. Lalu yang terakhir adalah normative comitmen, yaitu komitmen yang dibuat oleh seorang anggota untuk bertahan bekerja dalam sebuah organisasi dikarenakan merasa memiliki tanggung jawab sosial. Sikap kerja yang positif akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja tersebut meliputi gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, komunikasi, supervisi dsb.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kualitas kerja adalah keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Pendapat tentang keterampilan ini lebih mengarah pada aktivitas yang bersifat psikomotorik. Selain itu keterampilan setiap orang harus terus diasah dan dikembangkan melalui program training ataupun bimbingan. Training harus didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki orang tersebut dalam dirinya. Kemampuan dasar ini dapat menghasilkan sesuatu yang lebih bermanfaat dan bernilai tambah bagi dirinya maupun bagi orang lain apabila dikombinasikan dengan bimbingan ataupun training.

Keterampilan adalah suatu kemampuan dalam mempergunakan akal, ide, serta kreatifitas dalam mengerjakan, membuat ataupun mengubah sesuatu menjadi yang lebih bermakna sehingga dapat menghasilkan sebuah nilai tambah dari hasil yang dikerjakan tersebut. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknis, dan orang-orang atau keterampilan interpersonal.

Kualitas kerja yang masih rendah pada pegawai Bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Lahat dapat penulis gambarkan dari hasil pengamatan sementara, antara lain :

1. Pegawai kurang dapat mengembangkan pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti diklat ke dalam lingkungan kerjanya.
2. Pegawai belum mampu sepenuhnya mampu melaksanakan beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Pegawai kurang akomodatif dalam mengakomodir perkembangan yang terjadi di lingkungan kerjanya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Sikap

Menurut Miftah Thoha (2014:10) adalah tingkah laku atau gerakan-gerakan yang tampak dan ditampilkan dalam interaksinya dengan lingkungan sosial. Interaksi tersebut terdapat proses saling merepon, saling mempengaruhi serta saling menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial. Selanjutnya menurut Mar'at (2014:21) sikap adalah tingkatan afeksi (perasaan), baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan objek psikologi. Dengan demikian perasaan dalam merespon suatu objek dapat positif yaitu perasaan senang, menerima, terbuka dan lain-lain dan dapat negatif yaitu perasaan tidak senang, tidak menerima, tidak terbuka dan lain-lain.

Menurut Sarwono (2014:201) sikap (*attitude*) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok, kalau yang timbul terhadap sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif. Sedangkan perasaan tidak senang disebut sikap negatif. Kalau tidak timbul perasaan apa-apa berarti sikapnya netral. Sikap menurut Djaali (2016:114) adalah kecenderungan untuk bertindak berkenaan dengan objek tertentu.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dalam kegiatan tertentu dengan perasaan tertentu di dalam menanggapi objek situasi atau kondisi di lingkungan sekitarnya.

Pengertian Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2015) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasikan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Menurut Bambang Wahyudi (2014 :33) yaitu Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keterampilan mental, seperti analisa, membuat keputusan, menghitung, menghafal.
- 2) Keterampilan fisik, seperti keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri.
- 3) Keterampilan sosial, yaitu seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain-lain.

Begitu juga pernyataan dari Simamora (2014:76) mengartikan *skill* tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perceptual dan bahkan *social abilities* seseorang.

Pengertian Kualitas Kerja

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencan. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut.

Menurut Manullang (2014:21) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja yaitu "Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien". Kualitas kerja atau disebut kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi (Gary Dessler, 2015:476). Menurut Heidjrachman dan Suad Husanan (2014:23) "Kualitas kerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhisyarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan".

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, pada pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk penelitian adalah populasi atau sampel tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data $df = n-2$, $df = 48-2 = 46$, maka didapat r tabel sebesar 0,284.

Setelah dilakukan pengujian validitas data pada Sikap Dan Keterampilan semua item pernyataan dinyatakan valid, begitu pula pada variabel Kualitas Kerja semua item pernyataan juga dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2 tabel 3 dan tabel 4.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Sikap

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,755	0,284	Valid
2	0,786	0,284	Valid
3	0,630	0,284	Valid
4	0,614	0,284	Valid
5	0,662	0,284	Valid
6	0,751	0,284	Valid
7	0,524	0,284	Valid
8	0,501	0,284	Valid
9	0,727	0,284	Valid
10	0,833	0,284	Valid

Sumber : data primer diolah, 2021

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,738	0,284	Valid
2	0,788	0,284	Valid
3	0,761	0,284	Valid
4	0,789	0,284	Valid
5	0,720	0,284	Valid
6	0,489	0,284	Valid
7	0,751	0,284	Valid
8	0,759	0,284	Valid
9	0,658	0,284	Valid
10	0,654	0,284	Valid

Sumber : data primer diolah, 2021

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kualitas Kerja

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,796	0,284	Valid
2	0,790	0,284	Valid
3	0,780	0,284	Valid
4	0,722	0,284	Valid
5	0,688	0,284	Valid
6	0,559	0,284	Valid
7	0,550	0,284	Valid
8	0,576	0,284	Valid
9	0,616	0,284	Valid
10	0,644	0,284	Valid

Sumber : data primer diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2017:98), "reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik". Setelah uji validitas data untuk masing-masing variabel penelitian, semua item pernyataan valid, sehingga semua item yang valid dimasukkan ke dalam uji

reliabilitas. Hasil uji reliabilitas untuk variabel Sikap adalah sebesar 0,870, untuk variabel Keterampilan sebesar 0,892, dan variabel Kualitas Kerja adalah sebesar 0,866. Semua variabel tersebut dinyatakan reliabel, karena lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

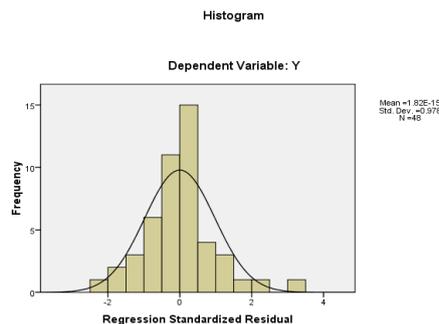
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sikap	0,870	Reliabel
Keterampilan	0,892	Reliabel
Kualitas Kerja	0,866	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2021

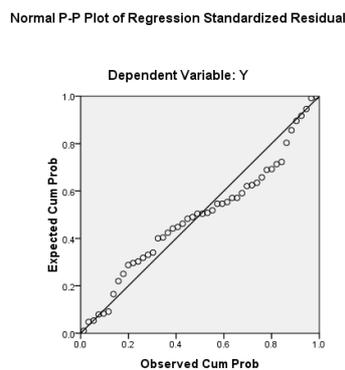
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Berdasarkan gambar dibawah ini kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik P-Plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data distribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Histogram



Gambar 3. Grafik P-Plot

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sikap terhadap Kualitas Kerja, pengaruh Keterampilan terhadap Kualitas

Kerja, serta Sikap Dan Keterampilan secara simultan terhadap Kualitas Kerja. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis 1, 2 dan 3

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	1,931
2	Sikap	0,829
3	Keterampilan	0,122

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,931 + 0,829X_1 + 0,122X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 1,931, artinya jika Sikap (X_1) dan Keterampilan (X_2) adalah 0, maka Kualitas Kerja (Y) nilainya adalah 1,931.
- Koefisien regresi variabel Sikap (X_1) sebesar 0,829, artinya jika Personal Selling mengalami kenaikan 1%, maka Kualitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,829.
- Koefisien regresi variabel Keterampilan (X_2) sebesar 0,122, artinya jika Sales Promotion mengalami kenaikan 1% maka Kualitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,122.

Uji Parsial (Uji t)

- Uji t Sikap (X_1) dengan Kualitas Kerja (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini (H_1) menyatakan bahwa Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji T Hipotesis Pertama

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.931	3.499		.552	.584
X1	.829	.077	.827	10.728	.000
X2	.122	.080	.118	4.527	.004

Sumber : data primer diolah, 2021

- Menentukan formulasi H_0 dan H_1

- $H_0 : \beta_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
- $H_1 : \beta_1 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

- Level of significant $\alpha = 5\%$

$$Df (n-2-1) = 48 - 2 - 1 = 45$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 45}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 45}$$

$$t \text{ tabel} = 2,014$$

- Kriteria pengujian

H_a diterima (H_o ditolak), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya Sikap tidak berpengaruh Kualitas.

H_a ditolak (H_o diterima), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Sikap berpengaruh Kualitas.

4. Kesimpulan

Pada tabel 7 nilai t hitung untuk variabel Sikap adalah sebesar 10,728, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,014. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel (10,728 $>$ 2,014), maka hipotesis pertama diterima, artinya Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

b. Uji t Keterampilan (X_2) dengan Kualitas Kerja (Y)

H Hipotesis kedua dalam penelitian ini (H_2) menyatakan bahwa Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji T Hipotesis Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.322	.272		2.435	.005
	X1	.564	.143	.587	3.692	.000
	X2	.344	.155	.289	2.456	.002

Sumber : data primer diolah, 2021

1. Menentukan formulasi H_o dan H_1

a) $H_o : \beta_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) $H_1 : \beta_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$Df (n-2-1) = 48 - 2 - 1 = 45$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 45}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 45}$$

$$t \text{ tabel} = 2,014$$

3. Kriteria pengujian

H_a diterima (H_o ditolak), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya Sikap tidak berpengaruh Kualitas.

H_a ditolak (H_o diterima), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Sikap berpengaruh Kualitas.

4. Kesimpulan

Pada tabel 4.10 nilai t hitung untuk variabel Keterampilan adalah sebesar 4,527, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,014. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel (4,527 $>$ 2,014), maka hipotesis kedua diterima, artinya Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_3) menyatakan bahwa Sikap Dan Keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja. Pengujian hipotesis ketiga

dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F Hipotesis Ketiga

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1176.854	2	588.427	76.281	.000 ^a
	Residual	347.125	45	7.714		
	Total	1523.979	47			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah, 2021

1. Menentukan formulasi Ho dan H1
 - a) Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - b) H1 : $\beta_1 \neq \beta_2 = 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
2. Level of significant $\alpha = 5\%$
 - df 1 = $3-1 = 2$
 - df 2 = $48-2-1 = 45$
 - df = 2,45
3. Kriteria pengujian

Ho diterima (Ha ditolak), Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya Sikap dan Keterampilan tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kualitas Kerja.

Ho ditolak (Ha diterima), Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya Sikap dan Keterampilan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kualitas Kerja.
4. Kesimpulan

Pada tabel 9 nilai F hitung adalah sebesar 76,281, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 2,45 (df 1 = $3-1 = 2$ dan df 2 = $48-2-1 = 45$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai F hitung $>$ F tabel ($76,281 > 2,45$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis pertama diterima, artinya Sikap Dan Keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,879, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Sikap Dan Keterampilan terhadap Kualitas Kerja. Hasil analisis korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,762 atau (76,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Sikap Dan Keterampilan) terhadap variabel dependen (Kualitas Kerja) sebesar 76,2% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Sikap Dan Keterampilan) mampu menjelaskan 76,2% variabel dependen (Kualitas Kerja), sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Analisis Korelasi Ganda (R) dan Korelasi Determinan (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.762	2.777

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber : data primer diolah, 2021

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda $Y = 1,931 + 0,829X_1 + 0,122X_2$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - Konstanta sebesar 1,931, artinya jika Sikap (X_1) dan Keterampilan (X_2) adalah 0, maka Kualitas Kerja (Y) nilainya adalah 1,931.
 - Koefisien regresi variabel Sikap (X_1) sebesar 0,829, artinya jika Personal Selling mengalami kenaikan 1%, maka Kualitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,829.
 - Koefisien regresi variabel Keterampilan (X_2) sebesar 0,122, artinya jika Sales Promotion mengalami kenaikan 1% maka Kualitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,122.
- Nilai Variabel Independent (X_1 dan X_2)
 - Nilai t hitung untuk variabel Sikap adalah sebesar 10,728, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,014. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($10,728 > 2,014$), maka hipotesis pertama diterima, artinya Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.
 - Nilai t hitung untuk variabel Keterampilan adalah sebesar 4,527, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,014. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($4,527 > 2,014$), maka hipotesis pertama diterima, artinya Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.
- Nilai F hitung adalah sebesar 76,281, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 2,45 ($df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 48-2-1 = 45$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai F hitung $>$ F tabel ($76,281 > 2,45$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis pertama diterima, artinya Sikap Dan Keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.
- Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,762 atau (76,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Sikap Dan Keterampilan) terhadap variabel dependen (Kualitas Kerja) sebesar 76,2% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Sikap Dan Keterampilan) mampu menjelaskan 76,2% variabel dependen (Kualitas Kerja), sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Saran

- Pihak Bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Lahat sebaiknya memperbaiki sikap pegawai yang acuh tak acuh terhadap pekerjaan guna meningkatkan kualitas pekerjaan mereka sendiri.
- Bagi pegawai untuk dapat meningkatkan keterampilan kerja diperlukan upaya-upaya yang mantap dan terencana, setiap pegawai hendaknya selalu berusaha meningkatkan keterampilan kerja melalui dorongan dari pimpinan, pemberian perlakuan yang sama terhadap pegawai ataupun melalui penghindaran konflik negatif guna meningkatkan kualitas kerja mereka.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang Sikap dan Keterampilan yang mempengaruhi Kualitas Kerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2014. Sikap dan Perilaku Dalam : Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks.
- Djaali. 2016. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Flippo, Edwin B. 2015. Manajemen Personalialia. PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Bandung, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE: Jogjakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. 2014. Manajemen Personalialia. Edisi Kedelapan. BPFE UGM, Jogjakarta.
- Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 23 dan 30 Tahun 2014 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta.
- Manullang, M. 2014. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2014. Perilaku Organisasi, PT Indeks. Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Tujuh. Jakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Winarsunu, Tulus. 2014. Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan. Malang: UMM Press.