



## PENGARUH SIKAP DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Diena Ambiya, Muhamad Azis Firdaus dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia  
[azisfirdaus@uika-bogor.ac.id](mailto:azisfirdaus@uika-bogor.ac.id), [lailyrinda@yahoo.com](mailto:lailyrinda@yahoo.com)

### *Abstract*

*This study aimed (1) To know how Attitudes of Employees (2) To know how Skills of Employees. (3) To know how Employee Performance (4) To know how the effect of Attitude to Employee Performance. (5) To know how the influence of Skills to Employee Performance (6) To know how the effect of Attitudes and Skills to Employee Performance. This study uses questionnaires as instruments distributed to 37 employees. The result of the analysis shows that the relationship of attitudes to employee performance with R value = 0,605, it shows that there is a strong correlation between X1 variable (Attitude) with Y variable (Employee Performance). While the direction of a positive relationship at 0,605 indicates if Attitude increases, then Employee Performance will increase. Hypothesis test results obtained t value = 4,500 > t table = 2.030, then Ho is rejected (Ha accepted) it means there is a significant influence between Attitude to Performance. The result of analysis shows that the relationship of skills to employee performance with R value = 0,731, it shows that there is a strong correlation between X2 variable (Skill) with Y variable (Employee Performance). While the direction of a positive relationship at 0.731 indicates if Skill increases, then employee performance will increase. Hypothesis test results obtained t value = 6.330 > t table = 2.030, then Ho is rejected (Ha accepted) it means there is a significant influence between Skills to Performance. The result of analysis shows that the relationship of attitude and skill to employee performance with R = 0,832, it shows that there is a strong correlation between X1 (Attitude) and X2 (Skills) to variable Y (Employee Performance). While the direction of a positive relationship at 0.832 shows if Attitudes and Skills increases, then Employee Performance will increase. Hypothesis test results obtained F value = 37.847 > F table = 3.28, then Ho is rejected (Ha accepted) it means there is a significant influence between Attitudes Skills to Performance.*

*Keywords: Attitude, Skill, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui bagaimana Sikap Karyawan pada PT. Orion Nusantara. (2) Untuk mengetahui bagaimana Keterampilan. (3) Untuk mengetahui bagaimana Kinerja. (4) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Sikap terhadap Kinerja (5) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja. (6) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kinerja secara simultan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen yang dibagikan kepada 37 karyawan PT. Orion Nusantara. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan sikap terhadap kinerja karyawan dengan nilai R = 0,605, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel X<sub>1</sub> (Sikap) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Sedangkan arah hubungan positif

pada 0,605 menunjukkan jika Sikap meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung = 4,500 >  $t$  tabel = 2,030, maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap terhadap Kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan sikap terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $R = 0,731$ , hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel  $X_2$  (Keterampilan) dengan variabel  $Y$  (Kinerja Karyawan). Sedangkan arah hubungan positif pada 0,605 menunjukkan jika Keterampilan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung = 6,330 >  $t$  tabel = 2,030, maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterampilan terhadap Kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan sikap dan keterampilan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $R = 0,832$ , hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel  $X_1$  (Sikap) dan  $X_2$  (Keterampilan) terhadap variabel  $Y$  (Kinerja Karyawan). Sedangkan arah hubungan positif pada 0,832 menunjukkan jika Sikap dan Keterampilan meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung = 37,847 >  $F$  tabel = 3,28, maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Keterampilan terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Sikap, Keterampilan, Kinerja Karyawan

## I. Pendahuluan

### Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM menggambarkan bagaimana aktivasi pengelolaan SDM di lingkungan perusahaan. Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada (Suparno, 2015:2).

Manajemen sumber daya manusia mengatur mengenai hubungan antar manusia dalam bersama-sama mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau organisasi. Dimulai dari rekrutmen pegawai yang kompeten dan menyeleksi pegawai sesuai kebutuhan, melakukan program training, bimbingan

dan evaluasi rutin, memberikan kompensasi yang adil hingga adanya pemutusan hubungan kerja.

Ranah industri tidak akan pernah berjalan dengan manusia sebagai penggerak utamanya. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi diharapkan dapat memiliki sumber daya manusia yang berkompoten untuk mendukung kinerjanya. Keterkaitan kompetensi dengan kinerja telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli. Karakteristik dasar kompetensi memiliki hubungan sebab akibat dengan *performance* ditempat kerja atau situasi tertentu. Kompetensi seorang karyawan dapat dilihat dari tiga indikator utama yaitu *skill* (keterampilan), *knowledge* (pengetahuan) dan *attitude* (sikap). Pada penelitian ini penulis hanya akan membatasi pada dua indikator saja, yaitu sikap dan keterampilan.

John C. Maxwell dalam bukunya “*The Winning Attitude*”, mengatakan bahwa: “ *Telemetric International* mengadakan penelitian atas orang-orang

baik yang berhasil menaiki jenjang karir dalam perusahaan. Total ada 16.000 eksekutif yang dipelajari. Hasilnya yaitu eksekutif yang berprestasi tinggi adalah mereka yang biasanya memiliki sikap yang sehat, sedangkan eksekutif yang berprestasi rendah adalah mereka yang biasanya memiliki sikap yang tidak sehat” (2014:35). Penelitian ini menggambarkan bahwa sikap menjadi sangat penting dan erat kaitannya dengan keberhasilan suatu perusahaan.

Sikap merupakan pernyataan seseorang terhadap sesuatu baik suka maupun tidak suka yang diwujudkan dalam bentuk perilaku. Sikap terbentuk berdasarkan apa yang telah dialami oleh seseorang dan juga pengaruh dari lingkungan sekitar. Sikap berkaitan erat dengan hubungannya terhadap pekerjaan dikarenakan dalam bekerja seseorang dituntut akan profesionalitasnya dalam bersikap. Profesionalitas akan komitmennya terhadap organisasi, kepuasan kerja dan keterlibatannya dalam pekerjaan yang dijalani. Sikap karyawan dalam bekerja menjadi salah satu faktor dalam keberhasilannya berorganisasi.

Perusahaan mengharuskan seseorang untuk dapat berhubungan baik dengan rekan kerjanya agar dapat berkoordinasi dalam mencapai tujuan bersama. Pada prakteknya sikap masih belum mendapat perhatian khusus dari perusahaan, hal ini dikarenakan sikap seseorang sulit untuk diukur. Sikap merupakan objek yang tidak tampak, tidak dapat langsung dilihat dan tidak dapat langsung dipegang. Indikator standar dalam perekrutan karyawan seperti tingginya tingkat pendidikan dan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki

tidak menjamin seseorang pandai dalam bersikap. Sayangnya hal ini masih belum disadari benar oleh perusahaan, terutama bagi karyawan itu sendiri bahwa sikap mempunyai peranan penting dalam mendukung kesuksesan seseorang dalam berkarier.

Kompetensi lainnya yang dibutuhkan oleh seorang karyawan adalah keterampilan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi ini akan mengubah cara kita hidup dan bekerja. Beberapa pekerjaan akan hilang dan akan muncul profesi baru yang bahkan saat ini tidak ada. Fenomena tersebut memaksa perusahaan untuk terus berinovasi dan jeli melihat peluang pasar agar tetap berkembang.

Kebutuhan perusahaan akan karyawan yang memiliki *skill* yang mumpuni agaknya sulit dilakukan. Pasalnya, pada tahun 2016 Kementrian Ketenagakerjaan mencatat bahwa 60,39 persen angkatan kerja di Indonesia adalah lulusan SD/ SMP ([www.antaranews.com](http://www.antaranews.com)), padahal salah satu indikator dalam meningkatkan keterampilan yang dimiliki adalah melalui program pendidikan. Perusahaan harus memiliki cara tersendiri salah satunya yaitu dengan menjalankan program pelatihan. Hal tersebut disadari oleh PT. Orion Nusantara yang selama ini telah menjalankan program kerjasama Praktek Kerja Lapangan (PKL) terhadap siswa sekolah SMK yang berada di Jawa Barat, dengan harapan ketika siswa tersebut lulus dapat melanjutkan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dengan keterampilan yang telah mereka miliki.

Dengan melihat faktor diatas yaitu sikap dan keterampilan, maka penelitian ini akan membahas bagaimana pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Kinerja menjadi hal yang penting dalam organisasi untuk bisa mengimplementasikan visi dan misi yang dijalankan oleh tiap bagian. Semua intervensi dan aktivitas yang dilakukan oleh pengembangan manajemen sumber daya manusia pada akhirnya harus meningkatkan kinerja yang terkait dengan organisasi dengan meningkatkan kinerja pada level misi, subsistem sosial, proses dan level individu.

Kaplan dan Norton dalam Kaswan (2016:172) menunjukkan dua kategori ukuran kinerja: hasil (*outcomes*) dan pendorong (*drivers*). Hasil adalah ukuran efektivitas dan efisiensi dibandingkan dengan output utama dari sistem, subsistem, proses, atau individu. Pendorong mengukur unsur kinerja yang diharapkan memelihara atau meningkatkan sistem, subsistem, proses, atau kemampuan dan kapabilitas individu agar lebih efektif atau lebih efisien di masa yang akan datang. Baik *outcomes* ataupun *drivers* keduanya mempunyai hubungan sebab akibat yang tidak dapat dipisahkan dan harus menjadi perhatian bagi organisasi agar dapat berkembang.

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam beberapa unit dengan menetapkan standar yang berbeda-beda pada tiap unitnya. Pencapaian standar tersebut merupakan indikator dari meningkat, stabil atau turunya kinerja seorang karyawan. Pengukuran kinerja perlu dilakukan secara periodik, agar dapat segera diantisipasi jika adanya indikasi menurunnya kinerja.

Berbagai faktor penyebab menurunnya kinerja seperti kurangnya keterampilan karyawan, permasalahan antar rekan kerja, kurangnya pengetahuan akan prosedur kerja dan lain sebagainya harus menjadi perhatian perusahaan dalam mempertahankan kinerjanya.

PT. Orion Nusantara merupakan sebuah perusahaan yang masih berkembang. Berdiri sejak tahun 2006, perusahaan yang baru berjalan selama 11 tahun ini tentunya masih memiliki berbagai macam kendala dalam menjalankan usahanya. Beragamnya produk perusahaan mulai dari supplier brand impor (*Rittal, Phoenix Contact* dan *Eaton*) juga produk jasa seperti desain, perakitan dan instalasi panel listrik, menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat terus meningkatkan daya saing.

Perusahaan masih belum memiliki sistem komputerisasi yang baku dalam menjalankan aktivitasnya, hal ini membuat sulitnya pengawasan dan pengendalian. Perusahaan masih mengalami berbagai macam perubahan berupa pergantian karyawan, pergantian posisi dan juga prosedur. Kondisi tersebut mempengaruhi sumber daya manusia yang mereka miliki, berbagai permasalahan timbul akibat keadaan yang masih belum stabil tersebut. Hubungan akan rekan kerja menjadi permasalahan yang sering terjadi sehingga sikap yang tepat dibutuhkan agar dapat menjadi jalan tengah untuk mencari solusi bersama.

Menjalankan perusahaan dengan bidang yang tidak umum, PT. Orion Nusantara membutuhkan karyawan dengan keterampilan khusus demi mendukung

berjalannya usaha. Keterampilan teknis (*technical skill*) memang merupakan keterampilan utama yang menjadi sorotan perusahaan, namun jenis keterampilan lain tentunya juga tidak dapat dipisahkan. Baik sikap dan keterampilan keduanya merupakan kompetensi yang mempunyai andil terhadap peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian pertama yang dijalankan oleh PT. Orion Nusantara sebagai objeknya, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif bagi kemajuan perusahaan dalam menjalankan usahanya dimasa mendatang.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan penelitian yang penyusun tentukan, maka permasalahan dirumuskan dengan membuat beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Sikap Karyawan di PT. Orion Nusantara?
2. Bagaimana Keterampilan Karyawan di PT. Orion Nusantara?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Orion Nusantara?
4. Apakah Sikap berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orion Nusantara?
5. Apakah Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orion Nusantara.
6. Apakah Sikap dan Keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orion Nusantara?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Sikap Karyawan pada PT. Orion Nusantara.
2. Untuk mengetahui bagaimana Keterampilan Karyawan pada PT. Orion Nusantara.
3. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Orion Nusantara.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Sikap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orion Nusantara.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orion Nusantara.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orion Nusantara secara simultan.

## **II. Metodologi Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan pedoman dalam perencanaan penelitian agar dapat tersusun secara baik dan sistematis. Penelitian ini menggunakan desain penelitian konklusif dengan pendekatan kuantitatif. Menggunakan desain penelitian konklusif karena penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang akan digunakan sebagai input bagi pengambilan keputusan. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh)

dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Wiratna, 2014:39).

Dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada data-data dalam bentuk angka yang diolah dengan metode statistik. Metode dalam penelitian ini adalah memecahkan masalah yang ada dengan data yang dikumpulkan melalui sampel. Pengumpulan data dilakukan dalam beberapa tahap, dimulai dari sumber-sumber teori dan dilengkapi dengan data-data yang didapatkan di lapangan, selanjutnya seluruh data dianalisis secara statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

### Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan dalam memahami pengertian dari variabel-variabel dalam penelitian ini, akan dijelaskan mengenai definisi operasionalisasi variabel. Sugiyono mendefinisikan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (2014:38). Menurut fungsinya variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

#### 1. Variabel Independent (X)

Variabel Independent atau variabel bebas adalah variabel yang berpengaruh terhadap variabel lain sebagai penerang hubungan dengan masalah yang akan diteliti. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Sikap (X1) dan Keterampilan (X2).

#### 2. Variabel Dependent (Y)

Variabel Dependent atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain sebagai faktor yang diamati untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja (Y).

### Penarikan Sampel

Metode penelitian sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. *Proportionate Stratified Random Sampling* menurut Sugiyono adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (2014:83). Untuk pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, karena sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili karakteristik penelitian.

Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui rumus Taro Yaname dan Slovin. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e=Tingkat kesalahan yang ditetapkan

tingkat kesalahan yang ditetapkan 5%, maka:

$$n = \frac{41}{1 + 41(0,05)^2} = 37 \text{ orang}$$

Dilanjutkan dengan rumus alokasi *proportional*:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan :

$n_i$  = Jumlah anggota sampel menurut stratum

$n$  = Jumlah anggota sampel seluruhnya

$N_i$  = Jumlah anggota populasi menurut stratum

$N$  = Jumlah anggota populasi seluruhnya

### Persepsi Responden Terhadap Sikap (X<sub>1</sub>)

Analisis persepsi responden terhadap Sikap (X<sub>1</sub>) dilakukan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Indikator Sikap (X<sub>1</sub>) terdiri dari 9 item pertanyaan. Keterangan pertanyaan untuk Indikator Sikap (X<sub>1</sub>) adalah sebagai berikut:

(X<sub>1</sub>).1 Membantu rekan kerja

(X<sub>1</sub>).2 Menerima masukan

(X<sub>1</sub>).3 Bersedia dibantu

(X<sub>1</sub>).4 Mematuhi nilai dan norma

(X<sub>1</sub>).5 Sikap positif dalam segala situasi

(X<sub>1</sub>).6 Berlaku ramah

(X<sub>1</sub>).7 Bekerja sesuai *jobdescription*

(X<sub>1</sub>).8 Hadir dan pulang tepat waktu

(X<sub>1</sub>).9 Meminta maaf bila salah

Bahwa persepsi responden terhadap Sikap (X<sub>1</sub>) pada Karyawan di PT. Orion Nusantara yaitu sebesar 4,29 (pada skala 1-5) pada interval 4,20-5,00 dengan kategori Sangat Baik.

### III. Hasil dan Pembahasan

Perincian penilaian kategori persepsi responden:

- a. 11 responden atau 29,7% memberikan persepsi Baik (B)

### Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat distribusi data normal ataupun tidak normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>				
		Sikap	Keterampilan	Kinerja
N		37	37	37
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	38.5946	32.2432	35.9189
	Std. Deviation	3.13988	3.02219	3.79604
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.124	.099
	Positive	.116	.104	.076
	Negative	-.130	-.124	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.788	.755	.600
Asymp. Sig. (2-tailed)		.564	.618	.865

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS 16.0, didapatkan nilai signifikansi dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Variabel Sikap nilai signifikansi 0,564

Variabel Keterampilan nilai signifikansi 0,618

Variabel Kinerja nilai signifikansi 0,865

Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel

tersebut berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

### Uji Homogenitas

Uji Homogenitas variansi data dilakukan dengan mempergunakan pengujian lewat SPSS 16.0 (*Levene Test*).

#### a. Uji Homogenitas variansi data Y berdasarkan pengelompokkan data X<sub>1</sub>

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Homogenitas Sikap**  
**Test of Homogeneity of Variances**

Kinerja				
Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
.728	8	24	.666	

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variansi data Y (Kinerja) berdasarkan pengelompokkan data X<sub>1</sub> (Sikap) homogen dikarenakan nilai

signifikansinya 0,666, lebih besar dari 0,05.

#### a. Uji Homogenitas variansi data Y berdasarkan pengelompokkan data X<sub>2</sub>

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Homogenitas Keterampilan**  
**Test of Homogeneity of Variances**

Kinerja				
Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
.863	6	25	.535	

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variansi data Y (Kinerja) berdasarkan pengelompokkan data X<sub>2</sub> (Keterampilan) homogen dikarenakan nilai signifikansinya 0,535, lebih besar dari 0,05.

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansinya lebih dari 0,05.



### a. Uji Linearitas Sikap dengan Kinerja

**Tabel 4**

<b>Hasil Uji Linearitas Keterampilan dengan Kinerja</b>							
<b>ANOVA Table</b>							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Keterampilan	Between Groups	(Combined)	317.209	11	28.837	3.577	.004
		Linearity	276.879	1	276.879	34.344	.000
		Deviation from Linearity	40.330	10	4.033	.500	.874
	Within Groups		201.548	25	8.062		
	Total		518.757	36			

### **Hasil Uji Linearitas Variabel Sikap dengan Kinerja**

Berdasarkan hasil uji linearitas pada output tabel 4 diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,772. Karena nilai  $Sig. 0,772 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang diterima, artinya terdapat

hubungan linear variabel Sikap dengan variabel Kinerja.

### b. Uji Linearitas Keterampilan dengan Kinerja

**Tabel 5**

<b>ANOVA Table</b>							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Sikap	Between Groups	(Combined)	265.261	12	22.105	2.093	.060
		Linearity	190.149	1	190.149	18.003	.000
		Deviation from Linearity	75.111	11	6.828	.646	.772
	Within Groups		253.496	24	10.562		
	Total		518.757	36			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada output tabel 5 diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,874. Karena nilai  $Sig. 0,874 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang diterima, artinya terdapat hubungan linear variabel Keterampilan dengan variabel Kinerja.

### **Statistik Inferensial**

#### **Analisis Hubungan Antara Sikap (X<sub>1</sub>) dan Kinerja (Y)**

#### **Analisis Korelasi**

**Tabel 6**  
**Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2005:214)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara Sikap ( $X_1$ ) dan Kinerja (Y), dengan

menggunakan SPSS 16.0, maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Analisis Korelasi antara Sikap ( $X_1$ ) dan Kinerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 <sup>a</sup>	.367	.348	3.06411

a. Predictors: (Constant), Sikap

Hasil perhitungan diatas,  $R = 0,605$  terletak pada interval (0,60 – 0,799). Berdasarkan tabel, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Sikap ( $X_1$ ) dan Kinerja (Y) adalah kuat dan positif. Berarti apabila  $X_1$  naik maka (Y) juga naik.

**Analisis Regresi**

Analisis regresi dimaksudkan untuk memprediksi nilai antara Sikap ( $X_1$ ) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan

perhitungan SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1$$

Keterangan :

Y = kinerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

$X_1$  = sikap

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Analisis Regresi antara Sikap ( $X_1$ ) dan Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.670	6.297		1.218	.231
	Sikap	.732	.163	.605	4.500	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 8, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = 7,670 + 0,732 X_1$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 7,670  
Berarti apabila variabel bebas  $X_1$  (Sikap) sama dengan nol, maka besarnya variabel  $Y$  (Kinerja) adalah 7,670
2. Angka arah atau koefisien regresi Variabel  $X_1$  (Sikap) sebesar 0,732 ini berarti pengaruh Sikap ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah positif

atau setiap kenaikan nilai skor variabel Sikap ( $X_1$ ) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel  $Y$  (Kinerja) sebesar 0,732.

### Koefisien Determenasi

Pada tabel dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,367 atau (36,7%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Sikap terhadap Kinerja sebesar 36,7%, sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Analisis Hubungan Antara Keterampilan ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ )

#### Analisis Korelasi

**Tabel 9**  
**Analisis Korelasi antara Keterampilan ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.534	.520	2.62884

a. Predictors: (Constant), Keterampilan

Hasil perhitungan diatas,  $R = 0,731$  terletak pada interval (0,60-0,799). Berdasarkan Tabel, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_2$  (Keterampilan) dan  $Y$  (Kinerja) adalah kuat dan positif. Berarti apabila  $X_2$  naik maka  $Y$  juga naik.

#### Analisis Regresi

Analisis regresi dimaksudkan untuk memprediksi nilai antara Keterampilan

( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) dengan menggunakan perhitungan SPSS 16.0 sebagai berikut:

$$Y = a + b X_2$$

Keterangan :

$Y$  = kinerja

$a$  = konstanta

$b$  = koefisien regresi

$X_2$  = keterampilan

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan SPSS 16.0 didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Analisis Regresi antara Keterampilan (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.331	4.694		1.349	.186
	Keterampilan	.918	.145	.731	6.330	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 6,331 + 0,918 X_2$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 6,331  
 Berarti apabila variabel bebas X<sub>2</sub> (Keterampilan) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y adalah 6,331
2. Angka arah atau koefisien regresi Variabel X<sub>2</sub> (Keterampilan) sebesar 0,918 ini berarti pengaruh Keterampilan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel

X<sub>2</sub> (Keterampilan) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,918.

**Koefisien Determinasi**

Pada tabel dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,534 atau (53,4%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja sebesar 53,4%, sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Analisis Hubungan Antara Sikap (X<sub>1</sub>), Keterampilan (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y)**

**Analisis Korelasi**

**Tabel 11**  
**Analisi Korelasi antara Sikap, Keterampilan dan Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.672	2.17466

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Sikap

Hasil perhitungan diatas R = 0,831 terletak pada interval (0,80-1,000). Berdasarkan tabel 11, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara

variabel Sikap (X<sub>1</sub>), Keterampilan (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y) adalah sangat kuat dan positif. Berarti apabila X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> naik maka Y juga naik.

## Analisis Regresi

Analisis Regresi dimaksudkan untuk memprediksi nilai Sikap ( $X_1$ ), Keterampilan ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel tidak bebas

a = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$X_1, X_2$  = variabel bebas

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan SPSS didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Hasil Analisis Regresi antara Sikap, Keterampilan dan Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.790	5.168		-1.507	.141
	Sikap	.504	.122	.417	4.141	.000
	Keterampilan	.753	.126	.599	5.957	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 12, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = -7,790 + 0,504 X_1 + 0,753 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar -7,790

Berarti apabila variabel bebas  $X_1$  (Sikap) dan  $X_2$  (Keterampilan) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y adalah -7,790. Dengan kata lain, jika variabel bebas  $X_1$  (Sikap) dan  $X_2$  (Keterampilan) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah -7,790.

2. Angka arah atau koefisien regresi  
Variabel  $X_1$  (Sikap) sebesar 0,504 ini berarti pengaruh  $X_1$  (Sikap) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_1$  (Sikap) sebesar 1, maka

akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,504.

Variabel  $X_2$  (Keterampilan) sebesar 0,753 ini berarti pengaruh  $X_2$  (Keterampilan) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_2$  (Keterampilan) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,753.

### Koefisien Determenasi

Pada tabel dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,690 atau (69%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kinerja sebesar 69%, sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji t (Analisis Parsial) antara Sikap (X<sub>1</sub>) dan Kinerja (Y)**

**Tabel 13**  
**Hasil Output Uji t antara Sikap (X<sub>1</sub>) dan Kinerja (Y)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.670	6.297		1.218	.231
	Sikap	.732	.163	.605	4.500	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Formulasi hipotesis

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap terhadap Kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap terhadap Kinerja karyawan.

b. Taraf nyata (α) dan t tabel

Taraf nyata, nilai α = 5 % atau (0,05)

Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) = 37 – 2 = 35

t tabel = 2,030

c. Kriteria pengujian

H<sub>0</sub> diterima (H<sub>a</sub> ditolak) apabila t hitung < t tabel

H<sub>0</sub> ditolak (H<sub>a</sub> diterima) apabila t hitung > t tabel

d. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel 4.29 bahwa t hitung = 4,500

e. Kesimpulan

Karena t hitung = 4,500 > t tabel = 2,030 maka H<sub>0</sub> ditolak (H<sub>a</sub> diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap terhadap Kinerja karyawan.

**Uji t (Analisis Parsial) antara Keterampilan (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y)**

**Tabel 14**  
**Hasil Output Uji t antara Keterampilan (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.331	4.694		1.349	.186
	Keterampilan	.918	.145	.731	6.330	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Formulasi hipotesis  
 $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterampilan terhadap Kinerja karyawan.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterampilan terhadap Kinerja karyawan.

b. Taraf nyata ( $\alpha$ ) dan t tabel

Taraf nyata, nilai  $\alpha = 5\%$  atau (0,05)

Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) =  $37 - 2 = 35$

t tabel = 2,030

c. Kriteria pengujian

$H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) apabila t hitung < t tabel

$H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) apabila t hitung > t tabel

d. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel 4.30 bahwa t hitung = 6,330

e. Kesimpulan

Karena t hitung = 6,330 > t tabel = 2,030 maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterampilan terhadap Kinerja karyawan.

**Uji F (Analisis Simultan) antara Sikap ( $X_1$ ), Keterampilan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

**Tabel 15**  
**Hasil Uji F antara Sikap, Keterampilan terhadap Kinerja**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.965	2	178.983	37.847	.000 <sup>a</sup>
	Residual	160.791	34	4.729		
	Total	518.757	36			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Sikap

b. Dependent Variable: Kinerja

a. Formulasi hipotesis  
 $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kinerja karyawan.

$H_a$  : Terdapat pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kinerja karyawan.

b. Taraf nyata ( $\alpha$ ) dan F tabel

Taraf nyata, nilai  $\alpha = 5\%$  atau (0,05)

Nilai F tabel :

$df_1 = k - 1 = \text{jumlah variabel (bebas+terikat)} - 1 = 3 - 1 = 2$

$df_2 = n - k = \text{jumlah observasi} - \text{jumlah variabel} = 37 - 3 = 34$

F tabel = 3,28

c. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) apabila  $F$  hitung  $< F$  tabel

$H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) apabila  $F$  hitung  $> F$  tabel

d. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel 4.31 bahwa  $F$  hitung = 37,847

e. Kesimpulan

Karena  $F$  hitung = 37,847  $> F$  tabel = 3,28 maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap dan Keterampilan secara bersama-sama terhadap Kinerja.

#### IV. Kesimpulan dan Saran

##### Kesimpulan

1. Persepsi responden terhadap Sikap ( $X_1$ ) karyawan pada PT. Orion Nusantara yaitu sebesar 4,29 terletak pada interval (4,20-5,00), hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap sikap karyawan adalah sangat baik. Skor tertinggi terdapat pada kuesioner nomor 8 indikator “hadir dan pulang tepat waktu” dengan nilai skor 169 dan skor terendah pada kuesioner nomor 5 indikator “sikap positif dalam segala situasi” dengan nilai skor 143.
2. Persepsi responden terhadap Keterampilan ( $X_2$ ) karyawan pada PT. Orion Nusantara yaitu sebesar 4,03 terletak pada interval (3,40-4,19), hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap

keterampilan karyawan adalah baik. Skor tertinggi terdapat pada kuesioner nomor 7 indikator “bekerja dengan keahlian” dengan nilai skor 156 dan skor terendah pada kuesioner nomor 4, 5 dan 6 indikator “memecahkan masalah”, “memahami akar permasalahan” dan “berpikir secara kritis” dengan nilai skor masing-masing 144.

3. Persepsi responden terhadap Kinerja ( $Y$ ) karyawan pada PT. Orion Nusantara yaitu sebesar 3,99 terletak pada interval (3,40-4,19), hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja karyawan adalah baik. Skor tertinggi terdapat pada kuesioner nomor 6 indikator “menyelesaikan tugas sebaik-baiknya” dengan nilai skor 167 dan skor terendah pada kuesioner nomor 2 indikator “tidak mengerjakan keperluan pribadi” dengan nilai skor 121.
4. Hubungan Sikap dengan Kinerja Karyawan pada PT. Orion Nusantara menunjukkan nilai  $R$  sebesar 0,605 terletak pada interval (0,60-0,799), hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel  $X_1$ (Sikap) dengan variabel  $Y$ (Kinerja). Sedangkan arah hubungan positif pada 0,605 menunjukkan bahwa jika sikap meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,367 atau 36,7% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh sikap terhadap kinerja adalah 36,7%, sedangkan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi adalah  $Y$



=  $7,670+0,732X_1$  dengan uji hipotesis parsial menunjukkan  $t$  hitung =  $4,500 > t$  tabel =  $2,030$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap terhadap Kinerja.

5. Hubungan Keterampilan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Orion Nusantara menunjukkan nilai  $R$  sebesar  $0,731$  terletak pada interval  $(0,60-0,799)$ , hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel  $X_2$ (Keterampilan) dengan variabel  $Y$ (Kinerja). Sedangkan arah hubungan positif pada  $0,731$  menunjukkan bahwa jika sikap meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar  $0,534$  atau  $53,4\%$  memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja adalah  $53,4\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $46,6\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi adalah  $Y = 6,331+0,918X_2$  dengan uji hipotesis parsial menunjukkan  $t$  hitung =  $6,330 > t$  tabel =  $2,030$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterampilan terhadap Kinerja.
6. Hubungan Sikap dan Keterampilan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orion Nusantara menunjukkan nilai  $R$  sebesar  $0,832$  terletak pada interval  $(0,80-1,000)$ , hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel  $X_1$ (Sikap) dan  $X_2$ (Keterampilan)

terhadap variabel  $Y$ (Kinerja). Sedangkan arah hubungan positif pada  $0,832$  menunjukkan bahwa jika sikap dan keterampilan meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar  $0,690$  atau  $69\%$  memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Sikap dan Keterampilan secara bersama-sama terhadap Kinerja adalah  $69\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $31\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi adalah  $Y = -7,790+0,504X_1+0,753X_2$  dengan uji hipotesis simultan menunjukkan  $F$  hitung =  $37,847 > F$  tabel =  $3,28$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap dan Keterampilan secara bersama-sama terhadap Kinerja.

#### Saran:

1. Persepsi responden terhadap Sikap ( $X_1$ ) Karyawan pada PT. Orion Nusantara sudah dalam kategori Sangat Baik, hal tersebut patut untuk dipertahankan oleh perusahaan. Pemimpin perusahaan harus bisa bertindak sebagai panutan untuk mempertunjukkan keteladanan yang terpancar melalui sikap positif, sebab sikap positif yang tersebar secara sempurna dalam organisasi akan mendatangkan prestasi dalam kinerja. Sikap positif akan menghidupkan semangat setiap orang untuk berpikir dan bertindak secara proaktif dalam segala aspek

- pekerjaan yang akan mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.
2. Persepsi responden terhadap Keterampilan ( $X_2$ ) Karyawan pada PT. Orion Nusantara sudah dalam kategori Baik, akan tetapi masih ada yang perlu ditingkatkan yaitu keterampilan karyawan untuk memecahkan dan memahami setiap masalah yang ada pada perusahaan serta keterampilan dalam berpikir secara kritis. Keterampilan tersebut diperlukan karena masalah yang dialami oleh perusahaan memiliki potensi untuk menimbulkan kerugian, oleh karena itu perusahaan berperan mengarahkan karyawannya untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan yang jelas akan membuat masalah yang terjadi dalam perusahaan tergambar dengan lebih jelas, sehingga solusi atas permasalahan tersebut segera ditemukan dan dijadikan pembelajaran demi tercapainya kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.
  3. Persepsi responden terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada PT. Orion Nusantara sudah dalam kategori Baik, akan tetapi masih ada yang perlu ditingkatkan yaitu pada pengoptimalan waktu dengan tidak mengerjakan keperluan pribadi pada saat jam kerja dengan cara memperketat pengawasan pada saat jam kerja berlangsung. Karyawan perlu dibatasi dalam penggunaan fasilitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, misalnya saja dengan membatasi penggunaan internet agar tidak mengakses situs seperti sosial media. Karyawan juga dapat diberikan pekerjaan tambahan (*job enrichment*) agar tidak memiliki banyak waktu untuk mengerjakan keperluan pribadi demi pengoptimalan waktu untuk meningkatkan kinerja.
  4. Variabel Sikap terhadap Kinerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan, maka diharapkan kepada pimpinan pada PT. Orion Nusantara sebaiknya lebih memperhatikan interaksi antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan perlu ditingkatkan kesadarannya dalam bersikap dengan cara melaksanakan kegiatan *Team Building, sharing* pekerjaan antar departemen dan pengetahuan akan etika yang berlaku di perusahaan. Perlunya diciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan memberikan contoh untuk selalu bersikap baik dalam segala situasi dan penyelesaian masalah pekerjaan secara kekeluargaan. Dengan terciptanya kondisi tersebut diharapkan karyawan dapat lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dan berimbas kepada peningkatan kinerja.
  5. Variabel Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan, maka diharapkan kepada pimpinan PT. Orion Nusantara agar lebih memperhatikan keterampilan karyawan dengan memberikan pelatihan dan seminar secara rutin, *coaching* pengetahuan akan konsep kerja dan penyelesaian pekerjaan

sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keterampilan yang telah dimiliki karyawan harus selalu diuji agar dapat terlihat apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan karyawan tersebut baik oleh perusahaan itu sendiri ataupun dengan lembaga sertifikasi. Peningkatan keterampilan dengan cara-cara tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

## V. Daftar Pustaka

- Beni Ahmad Saebani dan Kadar Nurjaman, 2013. *Manajemen Penelitian*, CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Danang Sunyoto, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia; Teori, Kuisisioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. CAPS (Center of Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Danang Sunyoto dan Burhanudin, 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. CAPS (Center of Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Donni Juni Priansa, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Edy Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Emron Edison dkk, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2018. *Pengantar Manajemen; Edisi Pertama*. Prenamedia Group. Jakarta.
- Kaswan, 2016. *Pengembangan Manajemen*. CV. Alfabeta. Bandung.
- M. Azis Firdaus, 2016. *Metode Penelitian; Edisi 2*. Jelajah Nusa. Depok.
- Ma'mun Amung dan Yudha M. Saputra, 2000. *Perkembangan Gerak dan Belajar Gerak*. Depdikbud. Jakarta.
- Maxwell, John C. 2014. *The Winning Attitude*. PT. Menuju Insan Cemerlang. Surabaya.
- Mia Lasmi Wardiah, 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siswanto, 2015. *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudaryono, 2014. *Aplikasi Statistika untuk Penelitian*. Lentera Ilmu Cendikia. Jakarta.
- Sudjana, 2005. *Metoda Statistika*. PT. Tarsito. Bandung.
- Sugiyono, 2012. *Statistik untuk Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung.

- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suharsismi Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Suparno Eko Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Perilaku dalam Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- V. Wiratna Sujarweni, 2014. *Metodologi Penelitian*. PT. Pustaka Baru. Yogyakarta.