**Analisis Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gapura Angkasa Cabang Denpasar**

***Kadek Wijayanti(1) Gede Santanu(2) I Ketut Pasek(3)***

*1 Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali*

*2 Administrasi Bisnis, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali*

*3 Bisnis Digital, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali*

\*Corresponding Author: *kdkwijayanti1999@gmail.com*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar yang berjumlah 262 orang. Berdasarkan perhitungan Slovin, maka jumlah responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 orang responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan beberapa uji yaitu uji instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas, uji regresi linier berganda yang meliputi uji t dan uji f. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Hal tersebut berarti semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Hal tersebut berarti semakin baik sikap yang dimiliki karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Keterampilan dan sikap kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

**Kata Kunci:** keterampilan, sikap, kinerja karyawan

**Abstract:** *This study aims to examine the effect of work skills and work attitudes on employee performance at PT. Gapura Angkasa Denpasar Branch. In this study, the population was all employees of PT Gapura Angkasa Denpasar Branch, totaling 262 people. Based on Slovin's calculations, the number of respondents used as samples in this study were 72 respondents. Methods of data collection is done by observation and questionnaires. Data analysis was performed with several tests, namely research instrument test, descriptive statistical analysis, classical assumption test which includes normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and linearity test, multiple linear regression test which includes t test and f test. Work skills have a positive and significant effect on employee performance at PT. Gapura Angkasa Denpasar Branch. This means that the higher the skills possessed by employees at work, the higher the performance produced by employees at PT. Gapura Angkasa Denpasar Branch. Work attitude has a positive and significant effect on employee performance at PT. Gapura Angkasa Denpasar Branch. This means that the better the attitude that employees have at work, the higher the performance produced by employees at PT. Gapura Angkasa Denpasar Branch. Skills and work attitudes simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Gapura Angkasa Denpasar Branch.*

**Keywords:** *skills, attitudes, employee performance*

**Informasi Artikel:** Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September 2022

# Pendahuluan/Introduction

Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan salah satu hal yang penting dan menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia atau yang sering disebut karyawan adalah sebagai faktor penggerak, pengendali dan pelaksanaan seluruh kegiatan dalam perusahaan. Setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan mempunyai cara berfikir, bersikap, bertingkah laku, dan mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Keadaan ini merupakan tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan kinerja yang baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan mengelola sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan kopetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan perkerjaan secara efektif. Kinerja karyawan yang optimal merupakan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Simajuntak, (2011:11) mengungkapkan “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor kompensasi individu (kemampuan dan keterampilan). Setiap karyawan harus mengambil tanggung jawab untuk memproleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang perkerjaannya. Oleh karena itu, setiap karyawan harus bisa terampil dalam melakukan perkerjaan. Menurut Karyato (2016:21). “Ketrampilan (*skill)* merupakan kemampuan yang digunakan oleh karyawan untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal. Setiap individu memiliki sikap yang berbeda-beda. Sikap pada umumnya sering diartikan sebagai suatu tindakan/respon yang dilakukan individu untuk memberikan tanggapan pada suatu objek. Hal ini dilakukan oleh pendapat Azwar (2010:3) yang menyatakan “Sikap diartikan sebagai suatu reaksi atau respon yang muncul dari seorang individu terhadap objek yang kemudian memunculkan perilaku individu terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu”. Semakin banyak karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan semakin meningkat.

Permasalahan tentang kinerja karyawan hampir terjadi di setiap perusahaan baik perusahaan kecil maupun perusahaan dengan skala besar, termasuk di PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Perusahaan ini merupakan perusahaan patungan yang didirikan oleh tiga BUMN (Badan Usaha Milik Negara), yaitu PT Garuda Indonesia (Persero), Angkasa Pura Airports, dan PT Angkasa Pura II (Persero). Didirikan tahun 1998 sebagai penyedia jasa ground handling bagi maskapai penerbangan yang beroperasi di Indonesia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Keterangan |
| Terlambat(%) | Alpha (TanpaKeterangan) (%) |
| 1 | Januari | 262 | 39.70 | 14.89 |
| 2 | Februari | 262 | 32 | 14.50 |
| 3 | Maret | 262 | 50.38 | 23.70 |
| 4 | April | 262 | 45.41 | 25.57 |
| 5 | Mei | 262 | 50.76 | 27.48 |
| 6 | Juni | 262 | 56.10 | 30.53 |
| 7 | Juli | 262 | 46.94 | 35.87 |
| 8 | Agustus | 262 | 45.80 | 32.82 |
| 9 | September | 262 | 50 | 28.62 |
| 10 | Oktober | 262 | 45.40 | 41.22 |
| 11 | November | 262 | 25.57 | 32.82 |
| 12 | Desember | 262 | 48.80 | 48,56 |

**Tabel 1 Data Absensi Karyawan Pada PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar**

Sumber: Human Capital PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukan bahwa tingkat absensi karyawan di PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar tahun 2021 cukup tinggi, dilihat dari persentase karyawan yang terlambat mencapai 50.38% pada bulan maret, dan karyawan yang absen tanpa keterangan (alpha) mencapai 48.56% pada bulan desember. Hal ini menunjukan bahwa sikap kerja karyawan di PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar masih kurang baik sehingga memberi dampak terhadap kinerja karyawa. Tingkat keterlambatan dan ketidak hadiran tanpa keterangan (alpha) yang fluktuatif tentu akan mengganggu jalannya pelaksanaan aktivitas kerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.

**Tabel 2 Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Tahun | Baik(%) | Kurang Baik(%) | Tidak Baik(%) |
| 1 | 2019 | 69 | 10 | 21 |
| 2 | 2020 | 85 | 12 | 3 |
| 3 | 2021 | 85 | 11 | 4 |

Sumber: Human Capital PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar dalam waku 3 tahun terakhir terjadi peningkatan. Namun perusahaan terus berusaha melakukan pembenahan guna meningkatkan kinerja dengan melakukan perbaiakan – perbaiakan terhadap sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah dengan mengupayakan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian tentang kinerja telah dilakukan oleh salah satu peneliti, sebagai berikut: Vivi dkk (2019) yang menyatakan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan sikap kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan.

Berdasarkan urain diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Analisis Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar”.** Tujuan penelitian ini meliputi untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar dan untuk mengetahui Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Cabang Denpasar. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan mengenai peranan keterampilan kerja dan sikap terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 18 orang, pada GSE Maintenance 5 orang dan pada GSE Operation sebanyak 18 orang.

# Metode/Method

 Penelitian ini dilakukan pada kantor Internal Service (IS) PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar yang terletak di JL. By Pass Ngurah Rai No. 100X, Kedonganan, Kuta, kabupaten Badung, Bali. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar yang berjumlah 262 orang. Berdasarkan perhitungan Slovin, maka jumlah responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 orang responden. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitia ini yaitu Proportionate Stratifed Random Sampling. Setelah dilakukan perhitungan, jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 72 karyawan, jumlah sampel yang diambil tiap departmen, yaitu pada departmen SSQC sebanyak 4 orang, pada departmen Administration sebanyak 3 orang, pada Finance sebanyak 2 orang, pada Operation sebanyak 17 orang, pada Cargo sebanyak 5 orang, pada terminal sebanyak 18 orang, pada GSE Maintenance 5 orang dan pada GSE Operation sebanyak 18 orang. Pada penelitian ini data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar yang disebarkan melalui google form dengan aplikasi Whatsapp dan data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan beberapa uji yaitu uji instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas, uji regresi linier berganda yang meliputi uji t dan uji f.

# Hasil dan Pembahasan/ Result and Discussion

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
| *Valid* | < 30 Tahun | 41 | 56.9 | 56.9 | 56.9 |
| 30 - 40 Tahun | 18 | 25.0 | 25.0 | 81.9 |
| 41 - 50 Tahun | 10 | 13.9 | 13.9 | 95.8 |
| > 50 Tahun | 3 | 4.2 | 4.2 | 100.0 |
| Total | 72 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber: Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

menunjukkan jumlah responden berdasarkan usia pada penelitian ini didominasi oleh kategori < 30 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau mencapai 56,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar masih tergolong dalam usia produktif dan masih muda, sehingga sangat cocok bekerja di perusahaan yang membutuhkan stamina tinggi seperti PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

Tabel 2Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
| *Valid* | Pria | 38 | 52.8 | 52.8 | 52.8 |
| Wanita | 34 | 47.2 | 47.2 | 100.0 |
| Total | 72 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber: Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

menunjukkan responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 38 orang atau 52,8% dan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 34 orang atau 47,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar termasuk seimbang berdasarkan jenis kelamin. Hal tersebut karena dalam perekrutan karyawan, perusahaan memang tidak memerlukan spesifikasi seperti jenis kelamin melainkan lebih pada kecocokan kemampuan dengan posisi kerja.

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
| *Valid* | < 30 Tahun | 41 | 56.9 | 56.9 | 56.9 |
| 30 - 40 Tahun | 18 | 25.0 | 25.0 | 81.9 |
| 41 - 50 Tahun | 10 | 13.9 | 13.9 | 95.8 |
| > 50 Tahun | 3 | 4.2 | 4.2 | 100.0 |
| Total | 72 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber: Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

menunjukkan jumlah responden berdasarkan usia pada penelitian ini didominasi oleh kategori < 30 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau mencapai 56,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar masih tergolong dalam usia produktif dan masih muda, sehingga sangat cocok bekerja di perusahaan yang membutuhkan stamina tinggi seperti PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
| *Valid* | Pria | 38 | 52.8 | 52.8 | 52.8 |
| Wanita | 34 | 47.2 | 47.2 | 100.0 |
| Total | 72 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber: Lampiran 5 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

menunjukkan responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 38 orang atau 52,8% dan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 34 orang atau 47,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar termasuk seimbang berdasarkan jenis kelamin. Hal tersebut karena dalam perekrutan karyawan, perusahaan memang tidak memerlukan spesifikasi seperti jenis kelamin melainkan lebih pada kecocokan kemampuan dengan posisi kerja.

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
| *Valid* | ≤ SLTP | 5 | 6.9 | 6.9 | 6.9 |
| SLTA | 20 | 27.8 | 27.8 | 34.7 |
| D3 | 13 | 18.1 | 18.1 | 52.8 |
| S1 | 33 | 45.8 | 45.8 | 98.6 |
| S2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| Total | 72 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber: Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

menunjukkan jumlah responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini adalah yang memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 33 orang atau 45,8%. Hal tersebut menunjukkan pendidikan dari para karyawan sebagai responden sudah cukup mumpuni dan memang pendidikan S1 yang kebanyakan dibutuhkan oleh berbagai posisi di PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
| *Valid* | < 5 Tahun | 37 | 51.4 | 51.4 | 51.4 |
| 5 - 10 Tahun | 20 | 27.8 | 27.8 | 79.2 |
| > 10 Tahun | 15 | 20.8 | 20.8 | 100.0 |
| Total | 72 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber: Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

menunjukkan jumlah responden terbanyak berdasarkan masa kerja pada penelitian ini adalah pada kategori< 5 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau 51,4%. Hal tersebut karena beberapa tahun terakhirPT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar mengadakan perekrutan karyawan baru dengan syarat usia maksimal 30 tahun serta diutamakan masih *fresh graduate* untuk mengisi kekosongan akibat banyaknya jumlah karyawan lama yang sudah pensiun.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Instrumen** | **Pearson Corelation** | **r-tabel** | **Keterangan** |
| 1 | Keterampilan Kerja(X1) | X1.1 | 0,745 | 0,232 | Valid |
| X1.2 | 0,754 | 0,232 | Valid |
| X1.3 | 0,715 | 0,232 | Valid |
| X1.4 | 0,782 | 0,232 | Valid |
| X1.5 | 0,799 | 0,232 | Valid |
| X1.6 | 0,725 | 0,232 | Valid |
| X1.7 | 0,782 | 0,232 | Valid |
| X1.8 | 0,649 | 0,232 | Valid |
| 2 | Sikap Kerja(X2) | X2.1 | 0,767 | 0,232 | Valid |
| X2.2 | 0,726 | 0,232 | Valid |
| X2.3 | 0,663 | 0,232 | Valid |
| X2.4 | 0,578 | 0,232 | Valid |
| X2.5 | 0,791 | 0,232 | Valid |
| X2.6 | 0,652 | 0,232 | Valid |
| X2.7 | 0,779 | 0,232 | Valid |
| X2.8 | 0,695 | 0,232 | Valid |
| 3 | Kinerja Karyawan(Y) | Y1.1 | 0,883 | 0,232 | Valid |
| Y1.2 | 0,759 | 0,232 | Valid |
| Y1.3 | 0,748 | 0,232 | Valid |
| Y1.4 | 0,796 | 0,232 | Valid |
| Y1.5 | 0,764 | 0,232 | Valid |
| Y1.6 | 0,800 | 0,232 | Valid |
| Y1.7 | 0,870 | 0,232 | Valid |
| Y1.8 | 0,827 | 0,232 | Valid |

Sumber: Uji Instrumen Penelitian

dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu memiliki nilai *pearson corelation* lebih dari 0,232. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat validitas atau dapat dinyatakan valid.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** |  | **Cut-off** | **Keterangan** |
| 1 | Keterampilan Kerja(X1) | 0,879 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Sikap Kerja(X2) | 0,856 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan(Y) | 0,923 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Uji Instrumen Penelitian

menunjukkan bahwa instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini memiliki nilai *cronbach’s alpha* lebih dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 10 Statistik Deskriptif Variabel Keterampilan Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Skor Jawaban** | **Total Skor** | **Rata-rata** | **Kategori Penilaian** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | Mempunyai kemampuan membaca, menulis, berbicara, serta menyampaikan pendapat dengan baik(X1.1) | - | - | 4 | 23 | 45 | 329 | 4,57 | Sangat Tinggi |
| 2 | Mampu mengembangkan keterampilan secara khusus yang berhubungan dengan perkerjaan(X1.2) | - | - | 3 | 29 | 40 | 325 | 4,51 | Sangat Tinggi |
| 3 | Mampumengoperasikan setiap peralatan yangdigunakan dalam berkerja(X1.3) | - | - | 2 | 28 | 42 | 328 | 4,56 | Sangat Tinggi |
| 4 | Mampu menguasai komputer dengan baik(X1.4) | - | - | 6 | 25 | 41 | 323 | 4,49 | Sangat Tinggi |
| 5 | Mampu memberikan pendapat(X1.5) | - | - | 1 | 28 | 43 | 330 | 4,58 | Sangat Tinggi |
| 6 | Berkerja sama dengan baik di dalam sebuahkelompok/tim kerja(X1.6) | - | - | 1 | 20 | 51 | 338 | 4,69 | Sangat Tinggi |
| 7 | Mampu mengontrol emosi saat berkerja dikejartarget(X1.7) | - | - | 3 | 30 | 39 | 324 | 4,50 | Sangat Tinggi |
| 8 | Melaksanakan perkerjaan melebihi target yang ditentukan(X1.8) | - | - | 12 | 29 | 31 | 307 | 4,26 | Sangat Tinggi |
| **Rata-rata Skor Keterampilan Kerja** | **325,63** | **4,52** | **Sangat Tinggi** |

Sumber: Lampiran 6. Analisis Statistik

dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi jawaban responden dari 8 instrumen variabel keterampilan kerja tergolong dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor 4,52. Hal tersebut menunjukkan responden berpersepsi bahwa mereka telah memiliki keteramplian yang baik dan sangat mumpuni untuk pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Melaksanakan perkerjaan melebihi target yangditentukanmerupakan indikator dengan nilai terandah sebesar 4,26 namun masih berada pada kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan responden berpersepsi bahwa mereka masih mampu mengerjakan tugas dengan kuantitas yang lebih banyak dari saat ini. Berkerja sama dengan baik di dalam sebuah kelompok/tim kerjaselanjutnya menjadi indikator dengan nilai tertinggi sebesar 4,69 dengan kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan responden berpersepsi bahwa mereka telah bekerja sama dengan sangat baik dalam penyelesaian setiap tugas dengan rekan kerja atau kelompok kerja.

Tabel 11 Statistik Deskriptif Variabel Sikap Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Skor Jawaban** | **Total Skor** | **Rata-rata** | **Kategori Penilaian** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | Selalu percaya diri(X2.1) | - | - | 6 | 25 | 41 | 323 | 4,49 | Sangat Tinggi |
| 2 | Memiliki ilmu dan pengetahuan yang dapat diaplikasikan pada perkerjaaan(X2.2) | - | - | 5 | 31 | 36 | 319 | 4,43 | Sangat Tinggi |
| 3 | Merasa senang apabila perkerjaan telah selesai(X2.3) | - | - | 3 | 13 | 56 | 341 | 4,74 | Sangat Tinggi |
| 4 | Memiliki minat untuk meningkatkan karir(X2.4) | - | - | 2 | 16 | 54 | 340 | 4,72 | Sangat Tinggi |
| 5 | Mampu bersikap ramah dan peduli terhadap sesama karyawan maupun pinpinan(X2.5) | - | - | 2 | 24 | 46 | 332 | 4,61 | Sangat Tinggi |
| 6 | Selalu datang tepat waktu saat berkerja(X2.6) | - | 1 | 4 | 21 | 46 | 328 | 4,56 | Sangat Tinggi |
| 7 | Selalu berkerja dengan rapi dan teliti(X2.7) | - | - | 4 | 23 | 45 | 329 | 4,57 | Sangat Tinggi |
| 8 | Dapat menyelesaiakan perkerjaan dengan mudah(X2.8) | - | - | 3 | 35 | 34 | 319 | 4,43 | Sangat Tinggi |
| **Rata-rata Skor Sikap Kerja** | **328,97** | **4,57** | **Sangat Tinggi** |

Sumber: Analisis Statistik Deskriptif

dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi jawaban responden dari 8 instrumen variabel sikap kerja tergolong dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor 4,57. Hal tersebut menunjukkan responden berpersepsi bahwa mereka telah bersikap dengan baik selama bekerja dan melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ditentukan perusahaan. Memiliki ilmu dan pengetahuan yang dapat diaplikasikan pada perkerjaaan dan dapat menyelesaiakan perkerjaan dengan mudahmerupakan indikator dengan nilai terandah sebesar 4,43 namun masih berada pada kategori sangat tinggi.Hal tersebut menunjukkan responden berpersepsi bahwa mereka sudah memiliki ilmu yang mumpuni sesuai dengan pekerjaannya serta sudah mampu menyelesaiakan setiap pekerjaannya dengan mudah, namun masih bisa dioptimalkan lagi baik dengan menambah ilmu baru maupun pelatihan yang lebih dalam bekerja. Merasa senang apabila perkerjaan telah selesaiselanjutnya menjadi indikator dengan nilai tertinggi sebesar 4,74 dengan kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan responden berpersepsi bahwa mereka merasa sangat senang dan terdapat kepuasan tersendiri setiap berhasil menyelesaiakn pekerjaannya.

Tabel 11 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Skor Jawaban** | **Total Skor** | **Rata-rata** | **Kategori Penilaian** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | Dapat menyelesaikan perkerjaan tepat waktu(Y1.1) | - | - | 7 | 21 | 44 | 325 | 4,51 | Sangat Tinggi |
| 2 | Berkerja secara efektif dan efisien(Y1.2) | - | - | 2 | 24 | 46 | 332 | 4,61 | Sangat Tinggi |
| 3 | Semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri dengan baik(Y1.3) | - | - | 3 | 26 | 43 | 328 | 4,56 | Sangat Tinggi |
| 4 | Dapat berkerja sesuai dengan keinginan perusahaan(Y1.4) | - | - | 3 | 30 | 39 | 324 | 4,50 | Sangat Tinggi |
| 5 | Dapat berkerja sama dengan rekan yang lain(Y1.5) | - | - | 3 | 30 | 39 | 324 | 4,50 | Sangat Tinggi |
| 6 | Dapat berkontribusi dengan baik dalammenyelesaikan tugas dengan tim(Y1.6) | - | - | 3 | 28 | 41 | 326 | 4,53 | Sangat Tinggi |
| 7 | Melakuakn perkerjaan tanpa menunggu perintah(Y1.7) | - | - | 4 | 28 | 40 | 324 | 4,50 | Sangat Tinggi |
| 8 | Mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar(Y1.8) | - | - | 1 | 29 | 42 | 329 | 4,57 | Sangat Tinggi |
| **Rata-rata Skor Kinerja Karyawan** | **326,60** | **4,54** | **Sangat Tinggi** |

Sumber: Analisis Statistik Deskriptif

dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi jawaban responden dari 8 instrumen variabel kinerja karyawan tergolong dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor 4,54. Hal tersebut menunjukkan responden berpersepsi bahwa mereka telah bekerja dengan hasil yang optimal atau dengan kinerja yang tinggi. Melakuakn perkerjaan tanpa menunggu perintahmerupakan salah satu indikator dengan nilai terandah sebesar 4,50 namun masih berada pada kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan responden berpersepsi bahwa mereka sering mengerjakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan atau perusahaan, namun inisiatif yang mereka miliki tersebut masih bisa ditingkatkan lagi dari saat ini. Berkerja secara efektif dan efisienselanjutnya menjadi indikator dengan nilai tertinggi sebesar 4,61 dengan kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan responden berpersepsi bahwa mereka sudahbekerja dengan tepat sasaran serta memanfaatkan sumber daya serta waktu dengan optimal dalam menyelesaiakn suatu pekerjaan.

Tabel 3Hasil Uji Glejser

|  |
| --- |
| ***Coefficientsa*** |
| *Model* | *Unstandardized Coefficients* | *Standardized Coefficients* | *t* | *Sig.* |
| *B* | *Std. Error* | *Beta* |  |  |
| 1 | (Constant) | .799 | .274 |  | 2.918 | .005 |
| Keterampilan | -.083 | .079 | -.177 | -1.050 | .297 |
| Sikap | -.055 | .083 | -.112 | -.663 | .509 |
| a. *Dependent Variable*: *Absolut Residual* |

Sumber : Uji Asumsi Klasik

menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau tidak terdapat variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap *absolut residual*-nya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas atau dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel bebas telah memenuhi syarat pengujian heterokedastisitas.

Tabel 13Rangkuman Hasil Analisis Linear Berganda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nama Variabel** | **Koefisien Regresi** | **thitung** | **Sig.** |
| Keterampilan Kerja | 0,368 | 3,420 | 0,001 |
| Sikap Kerja | 0,611 | 5,413 | 0,000 |
| Konstanta | 0,078 |
| FHitung | 72,194 |
| F Sig | 0,000 |
| Persamaan Linear | Y = 0,078 + 0,368 X1 + 0,611 X2 + *e* |

Sumber: Analisis Regresi Linear Berganda

menunjukan nilai koefisien regresi dari variabel bebas (keterampilan dan sikap kerja) serta nilai konstanta variabel terikat (kinerja karyawan), maka diperoleh persamaan regresi linier berganda

Tabel 4Hasil Uji Linearitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel Bebas** | **Sig. Deviation from Linearity** | **Cut-off** | **Keterangan** |
| 1 | Keterampilan Kerja(X1) | 0,081 | 0,05 | Signifikan |
| 2 | Sikap Kerja(X2) | 0,057 | 0,05 | Signifikan |

Sumber:Uji Asumsi Klasik

menunjukkan kedua variabel bebas masing-masing memiliki nilai sig. *Deviation from Linearity >*0,05. Hal tersebut menunjukkan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu keterampilan dan sikap kerja memiliki hubungan yang linear dan signifikan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

**Hasil Uji t**

Uji regresi parsial (Uji-th1) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas keterampilan kerja(X1) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Untuk menguji H0 diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyusun formula hipotesis.

H0 : b = 0, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara keterampilan kerja secara individual terhadap kinerja karyawan.

Ha : b > 0, berarti ada pengaruh yang signifikan antara keterampilan kerja secara individual terhadap kinerja karyawan.

1. Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis.

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah sebagai berikut :

H0 ditolak jika nilai sig. < 0,05

H0 diterima jika nilai sig. > 0,05

1. Penentuan Nilai signifikansi-t.

Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi 0,001.

1. Penentuan Keputusan.

Nilai koefisien regresi keterampilan kerja bernilai positif sebesar 0,368 dengan sig. 0,001 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H1 yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal tersebut berarti jika keterampilan kerja karyawan semakin tinggi, maka tingkat kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar juga akan semakin tinggi, dan begitu pula sebaliknya.

Uji regresi parsial (Uji-th2) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas sikap kerja(X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Untuk menguji H0 diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyusun formula hipotesis.

H0 : b = 0, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara sikap kerja secara individual terhadap kinerja karyawan.

Ha : b > 0, berarti ada pengaruh yang signifikan antara sikap kerja secara individual terhadap kinerja karyawan.

1. Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis.

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah sebagai berikut :

H0 ditolak jika nilai sig. < 0,05

H0 diterima jika nilai sig. > 0,05

1. Penentuan Nilai signifikansi-t.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 26.0 *for Windows* yang ditunjukkan oleh Tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi 0,000.

1. Penentuan Keputusan.

Nilai koefisien regresi sikap kerja bernilai positif sebesar 0,611 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H2 yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal tersebut berarti jika sikap kerja karyawan semakin baik, maka tingkat kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar juga akan semakin tinggi, dan begitu pula sebaliknya.

**Hasil Uji-F (Uji Simultan)**

Uji simultan (Uji-F) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel keterampilan dan sikap kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Prosedur pengujian hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

1. Menyusun formula hipotesis:

H0 : b1, b2, = 0, artinya variabel keterampilan (X1) dan sikap kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : b1, b2 > 0, artinya variabel keterampilan (X1) dan sikap kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis

H0 ditolak apabila nilai sig. < 0,05

H0 diterima apabila nilai sig. > 0,05

1. Penentuan Nilai signifikansi-F.

Hasil perhitungan pada Tabel 14 menunjukkan besarnya sig.hitung = 0,000.

1. Penentuan Keputusan

Berdasarkan keseluruhan hasil uji F diatas dengan tingkat keyakinan 95% dan kesalahan 5% ditemukan nilai F sig. adalah 0,000. Oleh karena itu, nilai F sig. 0,000<0,05 sehingga H0 ditolak, maka H3 yang menyatakan keterampilan kerja dan sikap kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanditerima. Hal tersebut berarti keterampilan yang tinggi disertai dengan sikap kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Keterampilan dan sikap kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Hal tersebut berarti keterampilan yang tinggi disertai dengan sikap kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

1. **Implikasi Teoritis**

Pada kajian pustaka sebelumnya, *grand theory* manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen SDM itu sendiri berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian karyawan. Seluruh fungsi tersebut bertujuan untuk menciptakan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Pengendalian karyawan merupakan salah satu fungsi vital dalam membentuk karyawan dengan kinerja tinggi. Sikap dan keterampilan karyawan harus dapat dikendalikan perusahaan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan jika memiliki keterampilan sesuai bidang kerja serta sikap yang baik dalam bekerja dan senantiasa menjalankan apa yang menjadi peraturan perusahaan. Kesesuaian keterampilan dan sikap karyawan yang sesuai dengan rambu-rambu kerja perusahaan akan membuat karyawan menghasilkan kinerja yang tinggi.

1. **Implikasi Praktis**

Penelitian ini memberikan pedoman bagi PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasardalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja karyawan yang tinggi akan dapat dicapai dengan pengelolaan SDM yang tepat. Kinerja karyawan terbukti dapat ditingkatkan dengan keterampilan kerja yang tinggi serta sikap kerja yang baik dari karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan sehingga memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta mengoptimalkan setiap proses operasional dari perusahaan.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

 Simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

* 1. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Hal tersebut berarti semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.
	2. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Hal tersebut berarti semakin baik sikap yang dimiliki karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.
	3. Keterampilan dan sikap kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Hal tersebut berarti keterampilan yang tinggi disertai dengan sikap kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian serta simpulan yang ditemukan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran sebagai berikut. PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar sebaiknya memperhatikan keterampilan kerja dari karyawannya, karena keterampilan kerja terbukti mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan secara sesuai dan periodik kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan kemampuan karyawan serta memelihara keterampilan dari karyawan yang sudah dimiliki. PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar sebaiknya memperhatikan sikap kerja dari karyawannya, karena sikap kerja terbukti mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi sesuai dengan hasil kerja yang diselesaikan karyawan. Apresiasi tersebut bertujuan untuk membuat karyawan lebih percaya diri serta merasa senang akan pekerjaannya, sehingga mereka akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

# Ucapan Terima Kasih/ Acknowledgment

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Teradap Kinerja Karyawan pada PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar” tepat pada waktunya. Dengan selesainya skripsi ini, . maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih atas segala petunjuk, bimbingan dan bantuannya kepada:

1. Dosen pembimbing I dan II yang telah penuh kesabaran memberikan motivasi, saran, dan petunjuk bagi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

2. Kepada PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan bersedia memberikan data yang dibutuhkan pada penelitian ini.

# Referensi/ Reference

*Anggiani, Sarfilianty. 2017. Skill Influence on Employee Perfomance (Empirecial Study of Frontlines Three Star Hotel In Jakarata: Internatioanal Journal of Management and Apllied Science, Vol 3, Issue 12.*

*Azwan, Saifuddin. 2010. Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: pustaka belajar*

*Karyato. 2016. Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta: Andi Publise.*

*Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.*

*Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

*Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikana Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfaneta.*

*Sugiyono. 2017. Metode Penlitian kuantitatif, kulitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

*Sugiyono. 2018. Metode penelitian kuantitaif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

*Vivi, dkk. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Padang: Jurnal Ilmiah Manajemen. Universitas Putera Batam, Vol. 7, No. 1, 100*

# *Robbin dalam Ilbrahim. 2018. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung pinang*