

**PENGARUH SIKAP DAN KETRAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR WALIKOTA MANADO**

*INFLUENCE OF ATTITUDE AND SKILL TO EMPLOYEE BEHAVIOR
IN MANADO CITY GOVERNMENT OFFICE*

Oleh:

Rifaldi Bidara¹
Rosalina Koleangan²
Lucky Dotulong³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹rifaldbidara94@gmail.com

²rosalina_koleangan@unsrat.ac.id

³luckydotulong@unsrat.ac.id

Abstrak: Pengembangan kemampuan sumber daya aparatur pemerintahan perlu terus dilakukan secara simultan dan berkesinambungan dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai. Untuk mencapai hal tersebut tentunya diperlukan perencanaan strategi yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sikap dan ketrampilan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Walikota Manado. Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif dan asosiatif. Sampel yang diambil berjumlah 40 orang responden yaitu seluruh pegawai di Bagian Keuangan Kantor Walikota Manado. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi dan uji hipotesis. Hasil penelitian antara lain: secara simultan, variabel sikap dan ketrampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Manado. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan sikap dan ketrampilan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Secara parsial, variabel sikap dan juga ketrampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Manado. Sebaiknya sikap merupakan faktor terpenting yang berdampak pada peningkatan kinerja pada Kantor pemerintahan di Kota Manado. Untuk itu pihak pimpinan yaitu walikota dan juga para pimpinan harus mampu menciptakan lingkungan yang kondusif dalam peningkatan sikap positif dari para pegawai yang bekerja di institusi pemerintah ini.

Kata Kunci: *sikap, ketrampilan, kinerja pegawai, organisasi publik*

Abstract: *The development of the capacity of government apparatus resources needs to be carried out simultaneously and continuously in an effort to optimize employee performance. To achieve this, surely an appropriate and accurate strategy planning is needed in accordance with the objectives to be achieved. This study aims to examine the influence of attitudes and skills simultaneously and partially on the performance of the Manado Mayor's office employees. This research approach is a quantitative and associative research. Samples taken amounted to 40 respondents, namely all employees in the Finance Office of the Mayor of Manado. Data analysis uses validity and reliability tests and regression analysis and hypothesis testing. The results of the study include: simultaneously, the attitude and skills variables significantly influence the performance of employees in the Manado Mayor's Office. Thus the hypothesis that attitudes and skills have a simultaneous effect on employee performance can be accepted. Partially, the attitude and skill variables significantly influence the performance of employees in the Manado Mayor's Office. The attitude should be the most important factor that has an impact on improving the performance of government offices in the City of Manado. For this reason, the leadership, namely the mayor and also the leaders, must be able to create a conducive environment for increasing the positive attitude of the employees working in this government institution..*

Keywords: *attitude, skill, employee performance, public organization*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja birokrasi pemerintahan dewasa ini menuntut adanya pemahaman penting terhadap peningkatan kemampuan aparatur pemerintah agar menjadi pegawai yang mandiri dan profesional. Salah satu hal yang sangat mendesak untuk diwujudkan adalah bagaimana menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik dalam hal pelayanan publik. Beberapa kajian ilmiah berkaitan dengan masalah kinerja pegawai yang dilakukan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Kepegawaian memberikan indeks hasil penilaian terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh unsur-unsur variabel yang berpengaruh terhadap upaya pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan kemampuan sumber daya aparatur pemerintahan perlu terus dilakukan secara simultan dan berkesinambungan dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai. Untuk mencapai hal tersebut tentunya diperlukan perencanaan strategi yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sesuai Pasal 3 Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, disebutkan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi: asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggara negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas, dan asas akuntabilitas. Selanjutnya, dijelaskan pada penjelasan Undang-undang tersebut, asas akuntabilitas kinerja adalah asas yang menentukan bahwa setiap dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah tersebut dilakukan melalui sistem akuntabilitas dan media pertanggungjawaban secara periodik dan melembaga. Apabila mencermati permasalahan yang muncul dewasa ini menunjukkan bahwa kinerja instansi pemerintah banyak menjadi sorotan publik, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Masyarakat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Nampaknya, masyarakat belum merasa puas terhadap kualitas jasa pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah. Oleh sebab itu, kinerja pegawai dipandang perlu untuk ditingkatkan. Dimana kinerja pegawai instansi pemerintah dalam memberikan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat perlu lebih memberikan pelayanan yang lebih berkualitas (lebih cepat, ramah), lebih banyak kuantitasnya (dari segi volume waktu, volume kerja), tepat waktu dan sebagainya.

Salah satu cara peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan ketrampilan, keterampilan disini berupa *hard skill* dan *soft skill*. Kedua ketrampilan tersebut penting karena dalam dunia kerja dibutuhkan ketrampilan dan bekerja (*hard skill*) serta kemampuan adaptasi dalam bekerja (*soft skill*) pegawai yang tidak memiliki ketrampilan tersebut akan terhambat dalam bekerja dan ujungnya memiliki kinerja yang kurang baik.

Selain itu *attitude* atau sikap juga penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Azwar (2013:12) berpendapat bahwa sikap merupakan suatu tingkatan afeksi, baik bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan objek-objek psikologis, seperti: simbol, frase, slogan, orang, lembaga, cita-cita dan gagasan. Pegawai yang bekerja dengan *attitude* atau sikap yang baik (positif) lebih sukses dalam bekerja dibandingkan dengan pegawai yang memiliki *attitude* atau sikap yang kurang baik (negatif). Hal ini didorong dengan motivasi dimana pegawai yang positif akan bekerja lebih bersemangat, termotivasi, giat, disiplin dan hal-hal positif lainnya, sedangkan pegawai yang sikapnya tidak positif atau negatif maka mereka akan bekerja dengan tidak bersemangat, tidak termotivasi, kurang giat atau malas, tidak berdisiplin dan tidak menaati aturan serta hal-hal negatif lainnya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Sikap dan Ketrampilan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Manado.
2. Sikap terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Manado.
3. Ketrampilan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Sikap

Hakim (2010:23) menyatakan bahwa sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Berdasarkan kutipan tersebut dapat

disimpulkan bahwa sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.

Ketrampilan

Hasibuan (2008:54) menyatakan keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. keterampilan disini mencakup *teknikal skiil*, *human skiil*, dan *conceptual skiil*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa ketrampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Kinerja

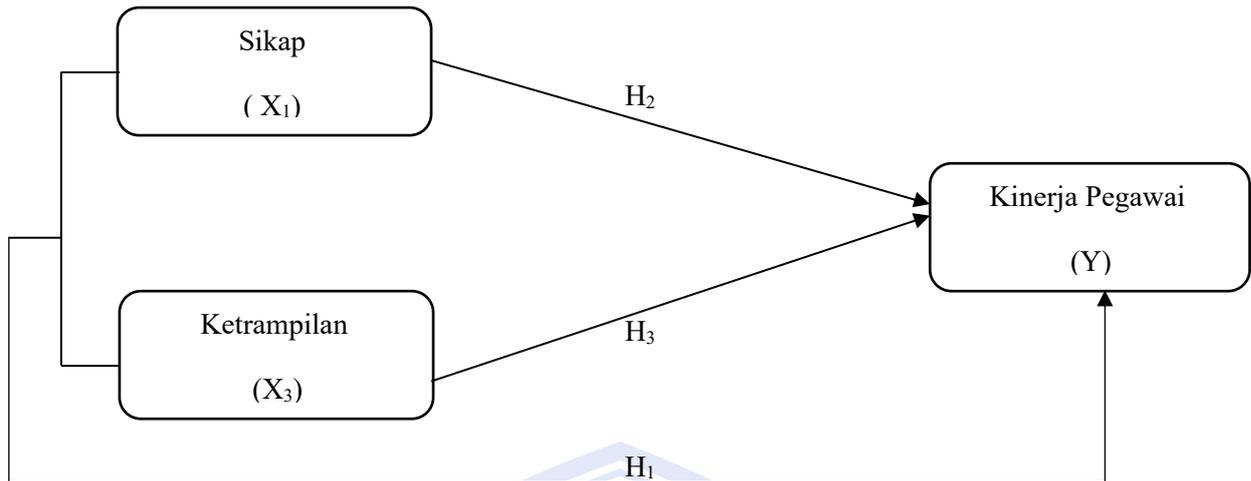
Hernowo dan Wajdi (2008:91) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Penelitian Terdahulu

Rahman (2010) mengenai Pengaruh Kepribadian, Sikap, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi. Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisa pengaruh antara kepribadian, sikap, dan kepemimpinan terhadap kinerja kreatif (studi pada organisasi kreatif di kota Semarang). Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepribadian, sikap, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif. Namun, dari ketiga variabel bebas tersebut, hanya variabel kepemimpinan yang menunjukkan hasil tidak signifikan terhadap kinerja kreatif. Selain karena tidak ada signifikansi yang terjadi, variabel kepemimpinan menunjukkan nilai koefisien yang sangat kecil. Ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel bebas tersebut, kepemimpinan tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja kreatif.

Efraim (2013) mengenai Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi. Hasil analisis data dan hasil penelitian menunjukkan bahwa: variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Arcynthia (2013) tentang Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Makassar serta untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Makassar. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji instrument penelitian, serta pengujian hipotesis (uji serempak dan uji parsial). Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa dimensi kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perbandingan antara nilai p value dari masing-masing variabel kompetensi dengan kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai p value masing-masing variabel ≤ 0.05 , sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan demikian maka hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya. Sedangkan dimensi kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar, terlihat bahwa variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, hal ini disebabkan karena variabel pengalaman kerja mempunyai nilai beta yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya, selain itu memiliki nilai p value yang terkecil dari variabel pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku. Dengan demikian hipotesis kedua yang telah diajukan tidak terbukti kebenarannya.

Kerangka Konseptual Penelitian**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian***Sumber : Kajian Teori, 2019***Hipotesis Penelitian**

H₁: Diduga sikap dan keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Diduga sikap mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Diduga keterampilan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Penelitian ini menurut tujuan penelitiannya termasuk dalam penelitian asosiatif Sugiyono (2010:5), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Walikota Kota Manado yang beralamat di Jl. Balai Kota No.1, Tikala Ares, Tikala, Kota Manado, Sulawesi Utara. Penelitian ini dimulai dari bulan Agustus 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di bagian Keuangan Kantor Walikota Manado yang berjumlah 40 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar *representatif* (mewakili) (Sugiyono, 2010:81). Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Sampel ditentukan diambil sebanyak 40 orang responden yaitu seluruh pegawai di Bagian Keuangan Kantor Walikota Manado.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2010:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu seluruh pegawai di bagian Keuangan Kantor Walikota Manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin dan Kurniawan, 2009:282). Cara mengukurnya validitas melalui menghitung harga koefisien korelasi sederhana (*Pearson Correlation*) antara skor masing-masing butir dengan skor total dari butir-butir tersebut sebagai kriterianya.

Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukur (Kuncoro, 2009:175). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen, jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Suliyanto (2005:63) menyatakan bahwa jika pada model regresi mengandung gejala multikolinieritas berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Suliyanto (2005:63), jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka model tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak adanya hubungan antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, ada tidaknya pola yang terjadi pada nilai residu pada model, metode yang dapat digunakan seperti metode rank spearman (Suliyanto, 2005:64).

Uji Normalitas

Uji Normalitas maksudnya untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan kata lain uji normalitas dimaksudkan untuk mengecek apakah ada penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

a) $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b) $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)

b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c) Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Sikap (X_1), Ketrampilan (X_2) dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

b. $H_a : b_1, b_2 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Sikap (X_1), Ketrampilan (X_2) dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item pertanyaan	r Tabel	r Hasil/Hitung	Keterangan
Sikap (X_1)	X11	0,240	0,855	Valid
	X12	0,240	0,963	Valid
	X13	0,240	0,942	Valid
	X14	0,240	0,872	Valid
	X15	0,240	0,938	Valid
Ketrampilan (X_2)	X21	0,240	0,738	Valid
	X22	0,240	0,928	Valid
	X23	0,240	0,911	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y11	0,240	0,933	Valid
	Y12	0,240	0,970	Valid
	Y13	0,240	0,980	Valid
	Y14	0,240	0,952	Valid
	Y15	0,240	0,965	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22.0, 2018

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sikap (X1)	0,951	Sangat Reliabel
Ketrampilan (X2)	0,863	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,979	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22.0, 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

Uji Multikolinearitas

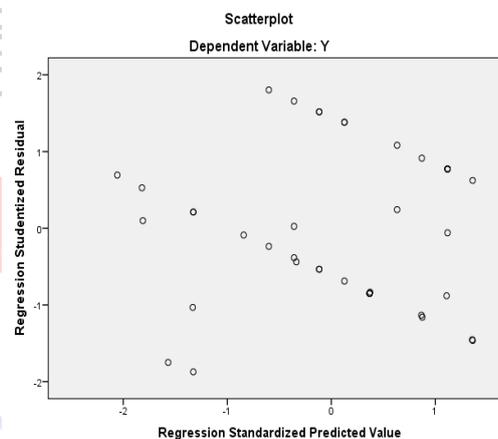
Tabel 3. Hasil Uji MultikolinearitasCoefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sikap	,916	1,092
Ketrampilan	,916	1,092

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22.0, 2018

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel penelitian dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinearitas) karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$.

Uji Heterokedastisitas

**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data SPSS 22.0, 2018

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	t hitung	Sig. t
Sikap	,368	2,107	,042
Ketrampilan	,362	2,335	,025
Konstanta = 5,979	F hitung	= 6,964	
R Square = 0,273	Sig.F	= 0,003	
Multiple R (r) = 0,523			

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil pengujian Tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 5,979 + 0,368 X_1 + 0,362 X_2 + e$

Dimana:

X_1 = Sikap

X_2 = Ketrampilan

Y = Kinerja pegawai

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta a sebesar 5,979 memberikan pengertian bahwa jika variabel independen sama dengan nol (0) atau tidak berubah maka besarnya variabel dependen adalah 5,979 satuan.
2. Untuk variabel sikap (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila ketrampilan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,368 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan. Variabel sikap merupakan variabel yang tertinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya.
3. Untuk variabel ketrampilan (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila ketrampilan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,362 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,957	2	43,478	6,964	,003 ^b
	Residual	231,018	37	6,244		
	Total	317,975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dengan menggunakan bantuan *program SPSS* maka hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel 5. hasil $F_{hitung} = 6,964$ dan $F_{tabel} = 3,13$. Jadi nampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $= 0,003 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil uji F menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya sikap (X_1), dan ketrampilan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 6 Hasil Uji t-Test (uji parsial)

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5,979	4,216		1,418	,164			
	X1	,368	,175	,309	2,107	,042	,916	1,092	
	X2	,362	,155	,342	2,335	,025	,916	1,092	

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji t pada tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel sikap (X_1) $t_{hitung} = 2,107 > t_{tabel} = 1,667$ dan tingkat signifikan $0,042 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel ketrampilan (X_2), $t_{hitung} = 2,335 < t_{tabel} = 1,667$ dan tingkat signifikan $0,025 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau ketrampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,523 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai R square adalah 0,273 atau 27,3%. Artinya pengaruh semua variable bebas: sikap dan ketrampilan terhadap variable independent kinerja karyawan adalah sebesar 27,3% dan sisanya sebesar 72,7% di pengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil Penelitian ini, jelas menunjukkan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan terdukung oleh data pada pengujian hipotesis. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan ketrampilan terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan sikap terhadap kinerja karyawan, dapat di terima.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sikap organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila sikap karyawan yang ada di Kantor Walikota Manado semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat atau pada kategori setuju. Sikap merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi ketrampilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila ketrampilan organisasi yang ada Kantor Walikota Manado semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat atau pada kategori setuju. Ketrampilan merupakan variabel kedua yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Secara simultan, variabel sikap dan keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Manado. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan sikap dan keterampilan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.
2. Secara parsial, variabel sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Manado. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Sikap merupakan variabel terkuat atau paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.
3. Secara parsial, variabel ketrampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Manado. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan ketrampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Ketrampilan merupakan variabel kedua terkuat atau kedua paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Sikap merupakan faktor terpenting yang berdampak pada peningkatan kinerja pada Kantor pemerintahan di Kota Manado. Untuk itu pihak pimpinan yaitu walikota dan juga para pimpinan harus mampu menciptakan lingkungan yang kondusif dalam peningkatan sikap positif dari para pegawai yang bekerja di institusi pemerintah ini.
2. Ketrampilan juga merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Walaupun bukan yang pertama namun peningkatan ketrampilan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Walikota Manado. Pegawai yang didorong untuk menjadi lebih terampil akan menciptakan kinerja positif di lingkungan kerja.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian lainnya yang berhubungan dengan variabel atau objek penelitian ini. Diharapkan pula penelitian ini dapat dipakai untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alas, R., Übius, Ü., Lorents, P., Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility in European and ASIAN Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 4(1)1-13. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i1.17401>
- Aluy, C. A., Tulung, J.E., & Tasik, H. H. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumh dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- Arcynthia, L. M. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin, Makassar. <https://docplayer.info/210406-Skripsi-analisis-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-bank-bukopin-tbk-cabang-makassar-lian-arcynthia-m.html> Diakses 8 Oktober 2019.
- Azwar. 2013. *Validitas dan Reliabilitas*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Efrain, M. R. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro, Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/39988/>. Diakses 8 Oktober 2019.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universtitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universtitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim, A. 2010. *Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro, Semarang. [http://eprints.undip.ac.id/28073/1/Full_Text_Skripsi\(r\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/28073/1/Full_Text_Skripsi(r).pdf). Diakses 8 Oktober 2019.
- Hasibuan, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hernowo, N., dan Wajdi, M.F. 2008. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Daya Saing 1*. Vol. 1 No. 4. <https://docplayer.info/amp/30437333-Pengaruh-motivasi-dan-disiplin-terhadap-kinerja-pegawai-badan-kepegawaian-daerah-kabupaten-wonogiri.html>. Diakses 8 Oktober 2019.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Rahman, H. A. 2010. Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang. [http://eprints.undip.ac.id/28073/1/Full_Text_Skripsi\(r\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/28073/1/Full_Text_Skripsi(r).pdf). Diakses 8 Oktober 2019.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Saerang, D. P. E., Tulung, J. E., & Ogi, I. W. J. (2018). The influence of executives' characteristics on bank performance: The case of emerging market. *Journal of Governance & Regulation*, 7(4), 13-18

- Tulung, J. E., Saerang, I. S., & Pandia, S. (2018). The influence of corporate governance on the intellectual capital disclosure: a study on Indonesian private banks. *Banks and Bank Systems*, 13(4), 61-72.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control*, 15(2-1), 201-208.
- Yamin, S., dan Kurniawan, H. 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Penerbit Salemba Infotek, Jakarta.

