



Pengaruh Sikap, Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satpol PP Dan WH Kota Banda Aceh

Fitriliana^{1✉}, Zulfan², Putri Mauliza³, Marlina⁴, Bukhari⁵

Universitas Serambi Mekkah

Email: fitriliana@serambimekkah.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap, pelatihan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada Kantor SATPOL PP dan WH Kota Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial. Objek penelitian adalah para karyawan sebanyak 147 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik proportional sampling. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji-F (simultan) menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 26,638, sedangkan Ftabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,667. Sedangkan hasil uji-t (secara parsial) dengan nilai ttabel sebesar 1,977 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ diperoleh hasil bahwa variabel yang sangat signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel sikap dengan nilai thitung 4,391. Sedangkan variabel keterampilan diperoleh thitung sebesar 4,016 dan variabel pelatihan diperoleh thitung sebesar 3,256. Tingkat Koefisien Korelasi (R) = 0,730 dan Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,533.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Keterampilan, Pelatihan, Sikap*

Abstract

This study aims to determine the effect of attitudes, training and skills on employee performance at the SATPOL PP and WH Offices in Banda Aceh City both simultaneously and partially. The object of research is the employees as much as 147 respondents. This study used a quantitative method with a proportional sampling technique. The results of the research based on the results of the F-test (simultaneous) show that all the variables studied have a significant influence on improving employee performance with an Fcount of 26.638, while Ftable at a significance level of $\alpha = 5\%$ is 2.667. While the results of the t-test (partially) with a ttable value of 1.977 at a significance level of $\alpha = 5\%$ obtained the result that the most significant variable affecting employee performance is the attitude variable with a tcount of 4.391. While the skill variable obtained tcount of 4.016 and the training variable obtained tcount of 3.256. The level of correlation coefficient (R) = 0.730 and the coefficient of determination (R^2) is 0.533.

Keywords: *Employee Performance, Skills, Training, Attitude*

PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan pasti terdapat berbagai macam bagian penting yang dapat menunjang berlangsungnya kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Proses manajemen SDM merupakan hal yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika SDM dalam perusahaan dapat dikelola dengan baik, maka akan lebih mudah dalam menjalankan kegiatan dan mencapai tujuannya. Semua organisasi apapun jenis, ukuran, fungsi maupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia sehingga pengelolaan SDM sangat penting bagi perusahaan. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu atau SDM. Dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Semakin berkualitas SDM yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Manajemen SDM 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 (Ambiya, 2019). 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 sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pada SDM atau karyawan (Suparno, 2015:2).

Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari tiga indikator utama antara lain sikap, pelatihan, dan keterampilan. 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 (Ambiya, 2019). Dalam usaha untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja yang baik tidak hanya dilakukan melalui adanya sikap yang baik, tetapi juga didukung usaha yang lain seperti melalui pelatihan tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2019:23) pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori. Mangkuprawira dan Hubeis (Hamali, 2016:62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

Berikutnya menurut Sikula (Anggereni, 2018), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai mempelajari pengetahuan dan kemampuan teknis dalam tujuan terbatas. Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sesuatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan kerja karyawan, dalam waktu yang relatif singkat. Tujuan pelatihan (Sedarmayanti, 2016:193) yaitu meningkatkan produktivitas dalam jumlah maupun mutu; mengurangi kecelakaan; mengurangi pengawasan; meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi; mempertinggi moral.

Selain itu, adanya keterampilan yang baik juga harus dimiliki oleh karyawan. Adanya keterampilan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi (Ambiya, 2019). Sudarmanto (Liana, 2022) menyatakan bahwa keterampilan merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan tugas tertentu yang diberikan perusahaan atau lembaga kepada karyawan secara fisik maupun mental. Adanya unsur keterampilan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam perusahaan untuk dikembangkan karena dengan tingkat keterampilan yang cukup bagus maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dan Wilayatul Hisbah (WH) Kota Banda Aceh merupakan suatu perangkat daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang penegakan Qanun dan Syariat Islam, ketentraman, ketertiban umum, perlindungan masyarakat serta hubungan antar lembaga yang menjadi tugas dan wewenang yang diberikan kepada pemerintah kota. Dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah apakah sikap, pelatihan dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor SATPOL PP dan WH Kota Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor SATPOL PP dan WH Kota Banda Aceh yaitu sebanyak 233 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik proportional sampling yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan jumlah pada masing-masing kelompok subjek. Biasanya teknik ini digabungkan dengan teknik lain yang berhubungan dengan populasi yang tidak homogen dan tidak sama jumlahnya (Arikunto, 2016:162). Sedangkan penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportional sampling terhadap sebagian karyawan Kantor SATPOL PP dan WH Kota Banda Aceh, sehingga jumlah sampel minimal dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Notoatmodjo, 2018:115) yang berjumlah 147 orang atau 61,6% dari total populasi seluruh karyawan Kantor SATPOL PP dan WH Kota Banda Aceh yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{233}{1 + 233 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{233}{1 + 233 (0,0025)}$$

$$n = \frac{233}{1 + 0,625}$$

$$n = \frac{233}{1,625} = 147,2 = \text{digenapkan menjadi 147 orang}$$

Di mana n = Ukuran Sampel, N = Ukuran Populasi dan e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, sebesar 5%. Untuk lebih memperjelas penelitian maka dikemukakan pendefinisian berbagai indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator
1	Sikap (X_1)	▪ Menerima ▪ Merespon ▪ Menghargai ▪ Bertanggung jawab (Notoatmodjo, 2018:316)
2	Pelatihan (X_2)	▪ Kecakapan ▪ Tanggung jawab ▪ Program pelatihan ▪ Pengembangan karir ▪ Kemampuan (Rivai, 2014:284)
3	Keterampilan (X_3)	▪ <i>Basic Literacy Skill</i> (keterampilan dasar) ▪ <i>Technical Skill</i> (keterampilan teknis) ▪ <i>Interpersonal Skill</i> (keterampilan interpersonal) (Robbins, 2017:264)
4	Kinerja Pegawai (Y)	▪ Kualitas hasil kerja ▪ Kuantitas hasil kerja ▪ Efisiensi dalam melaksanakan tugas ▪ Disiplin kerja ▪ Inisiatif ▪ Ketelitian ▪ Kepemimpinan ▪ Kejujuran ▪ Kreatifitas (Affandi, 2018:89)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=147)	Ket
1.	A1	Sikap (X ₁)	0,815	0,138	Valid
2.	A2		0,836		
3.	A3		0,849		
4.	A4		0,829		
5.	B1	Pelatihan (X ₂)	0,812	0,138	Valid
6.	B2		0,891		
7.	B3		0,842		
8.	B4		0,777		
9.	B5		0,257		
10.	C1	Keterampilan (X ₃)	0,807	0,138	Valid
11.	C2		0,560		
12.	C3		0,628		
13.	C4		0,861		
14.	D1	Kinerja pegawai (Y)	0,774	0,138	Valid
15.	D2		0,539		
16.	D3		0,802		
17.	D4		0,722		
18.	D5		0,789		
19.	D6		0,669		

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,138 sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten yang juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha*. Hasilnya seperti yang terlihat di Tabel 3 yang menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai alphanya lebih besar dari 0,60 %.

Tabel 3. Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Rata-rata	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Sikap (X_1)	3,520	4	0.866	Handal
2.	Pelatihan (X_2)	3,652	5	0,776	Handal
3.	Keterampilan (X_3)	4,260	4	0.743	Handal
4.	Kinerja Pegawai (Y)	4,217	6	0.810	Handal

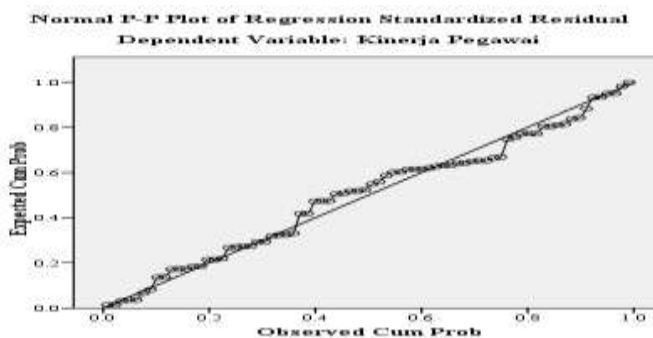
Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel sikap (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 86,6 %; variabel pelatihan (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 77,6 %; variabel keterampilan (X_3) diperoleh nilai alpha sebesar 74,3 % dan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 81,0 %. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* di mana nilai alphanya lebih besar dari alpha 0,60 %.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Residual variabel yang terdistribusi normal akan terletak di sekitar garis horizontal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Berdasarkan dari gambar normal P–P Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis diagonal seperti terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Normalitas Kinerja Pegawai

Pengujian Multikolinearitas

Tabel 4 Nilai VIF Variabel Bebas

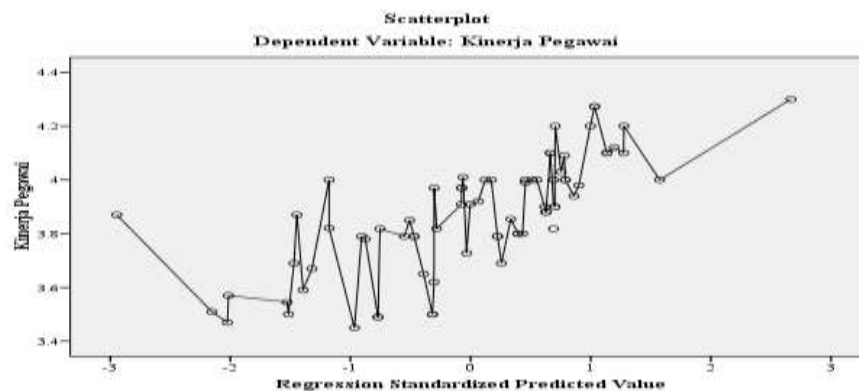
No.	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
-----	----------------	-----------	-----	------------

1.	Sikap	0,812	1,232	Non Multikolinieritas
2.	Pelatihan	0,831	1,203	Non Multikolinieritas
3.	Keterampilan	0,954	1,048	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4 dijelaskan bahwa semua indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinieritas (*Non Multikolinieritas*), karena mempunyai nilai *Variance Infalting Factor* kurang dari 5, sebagai dipersyaratkan dalam penelitian ini. Kemudian dalam penelitian ini juga diketahui bahwa nilai tolerance pada pengujian multikolinieritas juga menunjukkan nilai lebih besar dari 0.5.

Uji Heterokesdasitas



Gambar 2 Scatterplot Kinerja Pegawai

Berdasarkan Gambar 2 dijelaskan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas artinya data dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai indikator pengukuran variabel.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel-variabel independen yaitu sikap (X_1), pelatihan (X_2), dan keterampilan (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) pada Kantor Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh. Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terinci dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Pengaruh Masing- Masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	Standardized Coefficients		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
	B	Std. Error			
Konstanta (α)	2,389	0,179	13,374	1,976	0,000
Sikap (X_1)	0,137	0,031	4,391	1,976	0,000
Pelatihan (X_2)	0,113	0,035	3,256	1,976	0,002
Keterampilan (X_3)	0,148	0,037	4,016	1,976	0,000

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Dari persamaan regresi linear berganda pada Tabel 5 dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

$$Y = 2,389 + 0,137X_1 + 0,113X_2 + 0,148X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diperoleh hasil penelitian yaitu konstanta sebesar 2,389 artinya jika sikap (X_1), pelatihan (X_2) dan keterampilan (X_3) dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan pada kantor Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh adalah sebesar 2,389 pada satuan skala likert. Koefisien regresi sikap (X_1) sebesar 0,137 artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel sikap akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 13,7%. Koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0,113 artinya setiap 1% perubahan dalam variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 11,3%. Koefisien regresi keterampilan (X_3) sebesar 0,148 artinya setiap 1% dalam variabel keterampilan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 13,6%.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel keterampilan (X_3) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada kantor Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,148. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya keterampilan yang baik dan cukup yang dimiliki oleh para karyawan di lingkungan kantor Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh, dapat meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan. Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel sikap, pelatihan, dan keterampilan terhadap kinerja pegawai berdasarkan koefisien korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada Tabel 6

Tabel 6. Tabel Model Summary

R	R_{Square}	Adjusted R^2	Std. Error of the estimate	Durbin Watson	Keterangan
0,730	0,533	0,513	0,147	1,938	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Koefisien korelasi (R) = 0,730 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 73,0%. Artinya kinerja karyawan pada kantor Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh sangat erat hubungannya dengan faktor sikap (X_1), pelatihan (X_2) dan keterampilan (X_3). Dengan demikian variabel sikap, pelatihan dan keterampilan dapat dijadikan indikator untuk mengukur hubungan ketiga variabel tersebut terhadap pencapaian kinerja karyawan Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,533 artinya sebesar 53,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada kantor Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor sikap (X_1), pelatihan (X_2), dan keterampilan (X_3). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 46,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar daripada penelitian ini, artinya masih ada 46,7% lagi kinerja karyawan pada kantor Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji t)

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel terikat seperti pada Tabel 7.

Tabel 7 Analisis Of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Regresi	1,729	3	0,576	26,638	2,667	0,000
Sisa	1,514	143	0,022			
Total	3,243	146				

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 26,638 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,667. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat probabilitas 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel sikap (X_1), pelatihan (X_2) dan keterampilan (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP dan WH kota Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima dan menolak

hipotesis nol (H_0), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0,000 atau tingkat signifikansi di bawah $\alpha = 5\%$. Oleh karena itu hasil pengujian secara keseluruhan (simulan) membuktikan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai secara nyata.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liana (2022), Anggereni (2018), Latief (2019), Umi (2018), Ambiya (2019), Masnun (2022), Sinaga (2021) Wilson (2020), Situmorang (2021), Setiyawan (2020) dan Farid (2023) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel sikap, pelatihan dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi atau instansi.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara masing-masing (Parsial) berpengaruh terhadap variabel terikat dengan derajat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 5\%$ atau 0,05 seperti pada Tabel 5. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu:

1. Variabel sikap diperoleh t_{hitung} sebesar 4,391 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,976. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas jauh di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latief (2019), Liana (2022), Ambiya (2019), Farid (2023) dan Setiyawan (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel sikap mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Variabel pelatihan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,256 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,976. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 atau probabilitas jauh di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggereni (2018), Masnun (2022), Sinaga (2021), Umi (2018), Wilson (2020), Farid (2023) dan Situmorang (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Variabel keterampilan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,016 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,976. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas jauh di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latief (2019), Liana (2022), Ambiya (2019), Masnun (2022), Setiyawan (2020) dan Situmorang

(2021) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel keterampilan mempengaruhi kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pemaparan penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel sikap, pelatihan dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor SATPOL PP dan WH Kota Banda Aceh dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,638 > 2,667$) pada tingkat signifikansi 0,000. Berikutnya secara parsial variabel sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,391 > 1,976$) pada tingkat signifikansi 0,000. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,256 > 1,976$) pada tingkat signifikansi 0,002. Dan keterampilan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,016 > 1,976$) pada tingkat signifikansi 0,000. Koefisien korelasi (R) = 0,730 artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 73,0%. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,533 artinya sebesar 53,3% perubahan dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor sikap (X_1), pelatihan (X_2), dan keterampilan (X_3). Selebihnya sebesar 46,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator; Cetakan 1*. Zanafa, Pekanbaru.
- Ambiya, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh Sikap dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan. *MANAGER: Jurnal Ilmu Manajemen; Vol.2, No.3, Agustus*, 269-288.
- Anggereni, N. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiskha; Vol.10, No.2*, 606-615.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Farid, M. M., Rochman, A. S., Sucipto, Wulandari, R. N., & Sholikha, S. M. (Maret 2023). Pelatihan dan Sikap Kerja : Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPP Surabaya. *Jurnal of Nusantara Economics Science (JNES); Vol. 1, No.1*, 29-37.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia; Edisi 1*. CAPS (Center for Academic Publising Service), Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

- Latief, A., Nurlina, Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial (JUPLIS)*; Vol.11, NO.2, Desember , 173-182.
- Liana, Y. (2022). Pengaruh Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan UMKM (Studi pada UMKM Saveyoursneakers Tahun 2021). *INSPIRASI (Jurnal Ilmu-ilmu Sosial)*; Vol.19, No.1, 585-589.
- Masnun, Sapruwan, M., & Supriyanto. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Keterampilan Terhadap Percaya Diri yang Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Jurnal EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Kewirausahaan*; Vol.2, No.2, Juli, 28-35.
- Notoatmodjo. (2018). *Manajemen Personalia (Manajeme Sumber Daya Manusia)*; Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*; Edisi Kedua, Cetakan Kelima. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Cetakan Ke-5*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Setiyawan, A. (2020). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang)*. Magelang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Sinaga, K., & Sitinjak, P. A. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan . *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik (JISPOL)*; Vol. 1, No.02, Desember, 116-131.
- Situmorang, M. R. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SIIIX Electronics Indonesia Batam*. Batam: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *e-Proceeding of Management*; Vol.5, No.1, Maret (pp. 1123-1129). Jakarta: Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Wilson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA*; Vol. 8; No.3, Juli, 75-83.