

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH SIKAP KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP
KETERAMPILAN KERJA DI MODERASI DISIPLIN
KERJA DI KANTOR PENGADILAN NEGERI
LUBUKLINGGAU**



SKRIPSI

**Oleh :
ELSA SEPIA
NIM : 2101010217**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
2024**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

**PENGARUH SIKAP KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP
KETERAMPILAN KERJA DI MODERASI DISIPLIN
KERJA DI KANTOR PENGADILAN NEGERI
LUBUKLINGGAU**

Oleh:

ELSA SEPIA

NIM: 2101010217

Lubuklinggau, November 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

Yuli Eprianti,ST.,MM

Surajiyo,SE.,MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Universitas Bina Insan

(Dr. Dheo Rimbano, SE, M,Si)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PESETUJUAN TIM PENGUJI



Pada hari **10 Desember** 2025 telah dilaksanakan Skripsi oleh Program Studi Manajemen **Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora** Universitas Bina Insan.

Nama : Elsa Sepia
NIM : 2101010217
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Sikap Kerja dan Etos Kerja Terhadap Keterampilan Kerja Di Moderasi Disiplin Kerja Di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau.

Komisi Penguji

1. Ketua : **Yuli Eprianti, ST., MM** (.....)
2. Sekretaris : **Surajiyo, SE., MM** (.....)
3. Anggota : **Fitria, SE.,MM** (.....)

**Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan**

(Surajiyo, SE., MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
HALAMAN MOTTO PERSEMBAHAN



MOTTO :

- “ selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lela-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.

“ kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri.
Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan ”

PERSEMBAHAN :

“ Tiada lembar yang paling indah Dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada Orang tua tercinta, adik kakak serta keluarga , pasangan, sahabat , Almamater tercinta dan teman-teman yang selalu memberikan support untuk menyelesaikan skripsi ini. ”

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYTAAN



Saya yang bertanda tang PDF yah ini :

Nama : ELSA SEPIA

NIM : 2101010217

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH SIKAP KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP
KETERAMPILAN KERJA DI MODERASI DISIPLIN KERJA
DI KANTOR PENGADILAN NEGERI LUBUKLINGGAU.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika di kemudian hari ternyata bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan-peraturan perundangan yang berlaku.

2025

Lubuklinggau,

Penulis,

ELSA SEPIA

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BIODATA

Nama : ELSA SEPIA
Tempat/Tanggal lahir : Lubuklinggau , 01 Agustus 2003
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Lubuklinggau kenanga II lintasbatu urip permai 05
kecamatan lubuklinggau Utara 2 Sumatera Selatan
Pendidikan :
- SD : SD Negeri 49 Kota Lubuklinggau tamat tahun 2015
- SMP/MTS : SMP Negeri 3 Kota Lubuklinggau tamat tahun 2018
- SMA/MA : MAN Negeri 2 Kota Lubuklinggau tamat tahun 2021
- MASUK UNIVIBI : tahun 2021

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work attitude and work ethic on work skills, moderated by work discipline, at the Lubuklinggau District Court Office. Data collection in this study was conducted through an observational approach using a descriptive quantitative research method by distributing questionnaires to 63 respondents. The population in this study consists of employees of the Lubuklinggau District Court Office. The data collection techniques included interviews, questionnaires, and documentation.

The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using simultaneous significance testing (F-test), partial significance testing (t-test), and determination coefficient testing (R^2). The results of the study show that, collectively (F-test), there is a positive and significant influence of the variables Work Attitude and Work Ethic on Work Skills, moderated by Work Discipline, at the Lubuklinggau District Court Office.

In the partial testing, after moderation, the simultaneous F-test obtained an F-value of 52.280, with an F-table value of 2.38. It can be concluded that since the F-value is greater than the F-table value ($52.280 > 2.38$) and the significance value is $0.000 < 0.05$, there is a significant influence of Work Attitude, Work Ethic, and Work Discipline on Work Skills. Furthermore, Work Attitude moderated by Work Discipline and Work Ethic moderated by Work Discipline significantly affect Work Skills.

The results of the determination coefficient test indicate that the R-square value is 0.821, or 82.1% (0.821×100), which means that 82.1% of the influence on the dependent variable (Y) is explained by the independent variables (X1, X2, Z, X1Z, and X2Z), while the remaining 17.9% is influenced by other factors not examined in this study. Based on the calculation of the determination coefficient after moderation (MRA), compared to the result before moderation, which was 70.4%, it can be concluded that the moderating variable strengthens the influence of the independent variables on the dependent variable.

Keywords: Work attitude, Work ethic, Work skills, Work discipline

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik Sikap kerja, Etos kerja terhadap keterampilan kerja di moderasi disiplin kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan Observasi dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner kepada 63 Responden sedangkan populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah pegawai ini adalah pegawai Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuisioner, dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikan simultan (Uji F), Pengujian signifikan parsial (Uji t) dan pengujian koefisien determinasi (R^2) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (Uji F) adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Sikap Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterampilan Kerja di moderasi Disiplin Kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau .

Pada Pengujian Secara Parsial uji simultan f setelah dimoderasi diperoleh Fhitung sebesar 52.280 dan Ftabel 2.38, Maka dapat disimpulkan jika Fhitung lebih besar dari pada Ftabel yaitu $52.280 > 2.38$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja pada Keterampilan Kerja, kemudian Sikap Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja dan Etos Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja terhadap Keterampilan Kerja.



Hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa (R square) sebesar 0.821 atau $0.821 \times 100 = 82.1\%$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X^1 , X^2 , Z, X^1Z dan X^2Z) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 82.1% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti. Berdasarkan hasil perhitungan determinasi sesudah moderasi (MRA) jika dibandingkan dengan hasil sebelum moderasi yaitu sebesar 70.4% maka dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Katakunci : Sikap kerja, Etos kerja, Keterampilan kerja, Disiplin kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan  penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya  memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan maksimal, Untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada bagi Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penulisan dan penyusunan Skripsi ini, penulis telah berusaha sebaik baiknya untuk dapat menyelesaikan Skripsi ini baik tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian Skripsi ini diantaranya yaitu:

1. Superhero dan panutanku , ayahanda cinta pertamaku Sartibi Darwis dan pintu surgaku ibunda Desi Sofyanti . Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan bahkan tak kenal Lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana . Semoga ayah dan ibu sehat, Panjang umur dan bahagia selalu.
2. Bapak Dr. Muhamad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
3. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan
4. Bapak Dr. Dheo Rimbano,SE.,MM selaku Dekan Fakultas ilmu Ekonomi sosial Humaniora Universitas Bina Insan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Bapak Surajiyo, SE., MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Manajemen Universitas Bina Insan. Sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan Skripsi ini.
6. Ibu Yuli Eprianti, ST., MM selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Pimpinan dan Staf Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau
8. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
9. Almamater Kebangganku Universitas Bina Insan Kota Lubuklinggau.
10. Kakak adikku Debi Saza Pratama Putra., SM, M. Bagus Santoso , Dan Imam Sobary yang telah mendukung dan mendoakan dalam penulisan skripsi ini.
11. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Moh Tegar Sathiani Noer. Yang telah berkontribusi banyak dalam menyelesaikan skripsi ini, memberikan dukungan baik tenaga, waktu maupun materil, Terimakasih telah menjadi bagian hidup penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat penulis Farah , Sonia , Chindi , Mayang , Ayu, Okta , dan Veni yang telah memberikan support dan selalu Bersama dalam penulisan skripsi ini dan tak pernah henti dalam menyemagati.
13. Terakhir terimakasih untuk diri sendiri , karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini tidak menyerah dan terus berusaha sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah membantu penulis dalam menyajikan skripsi ini sudah berupaya untuk menulis dengan baik, . semoga skripsi ini dapat bermanfaat akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan salam sejahthera untuk kita semua.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI

Halaman Judul	PDF	ii
Halaman Persetujuan		iii
Halaman Pengesahan		iv
Halaman motto dan ucapan Terimakasih.....		v
Halaman Pernyataan.....		vi
Daftar Riwayat Hidup.....		vii
Abstract.....		viii
Abstrak.....		ix
Kata Pengantar.....		xi
Daftar Isi		xiii
Daftar Tabel		xiv
Daftar Gambar		xv
Daftar Lampiran		
BAB I PENDAHULUAN.....		1
1.1 Latar Belakang Penelitian		1
1.2 Identifikasi Masalah		4
1.3 Rumusan Masalah		4
1.4 Batasan Masalah		5
1.5 Tujuan Penelitian		5
1.6 Manfaat Penelitian		5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA		7
2.1 Kajian Literatur		7
2.1.1. Sikap kerja		7
a) Pengertian Sikap Kerja		7
b) Tujuan dan Manfaat Sikap Kerja.....		8
c) Faktor-faktor yang mempengaruhi Sikap Kerja		8
d) Indikator Sikap Kerja		8
2.1.2. Etos Kerja		9
a) Pengertian Etos Kerja		9
b) Tujuan dan Manfaat Etos Kerja		10
c) Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja.....		10
d) Indikator Etos Kerja.....		13
2.1.3. Keterampilan Kerja		14
a) Pengertian Keterampilan Kerja.....		14
b) Tujuan dan Manfaat Keterampilan Kerja		15
c) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kereampilan Kerja		15
d) Indikator keterampilan Kerja		16
2.1.4. Disiplin Kerja.....		17
a) Pengertian Disiplin Kerja.....		17
b) Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja.....		18
c) Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....		18

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	d) Indikator Disiplin Kerja.....	20
	2.2 Penelitian terdahulu yang Relevan	23
	2.3 Kerangka berpikir	25
	2.4 Hipotesis	26
BAB III	METEDOLOGI PENELITIAN	27
	3.1 Desain Penelitian	27
	3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi	28
	3.3 Populasi dan Sampel	29
	3.4 Sumber Data	29
	3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	30
	3.6 Uji Instrumen Penelitian	32
	3.7 Uji Asumsi Klasik.....	33
	3.8 Metode Analisis Data	34
	3.9 Tempat dan Waktu Penelitian	39
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Gambaran umum dan objek penelitian.....	40
	Hasil Penelitian	40
	4.1.1 Gambaran dan Umum Objek Penelitian.....	40
	4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Pengadilan Negeri.....	42
	4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Pengadilan Negeri	43
	4.1.4 Analisis Deskriptif Responden.....	50
	4.1.5 Analisis Stastistik Inferensial.....	52
	4.2 Pembahasan.....	80
	4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	80
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	
	5.1 Kesimpulan	85
	5.2 Saran	86
	DAFTAR PUSAKA.....	
	LAMPIRAN	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL



Tabel 1. Definisi Operasional Vari.....	28
Tabel 2. Instrumen Penelitian.....	31
Tabel 3. Alternatif dan Skor Jawaban.....	31
Tabel 4. Pedoman untuk memberikan intrepertasikoefiseien korelasi (r).....	37
Tabel 5 . Rencana jadwal kegiatan Penelitian.....	39
Tabel 4.1 Deskripsi jenis kelamin	50
Tabel 4.2 Deskripsi Umur Responden.....	50
Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan terakhir.....	51
Tabel 4.4 Deskripsi Masa Kerja	51
Tabel 4.5 Stastistik Deskriptif.....	52
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Sikap Kerja Pertama.....	54
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Sikap Kerja Kedua.....	54
Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel Sikap Kerja Ketiga	54
Tabel 4.9 Jawaban Responden Variabel Sikap Kerja Keempat.....	55
Tabel 4.10 Jawaban Responden Variabel Sikap Kerja Kelima.....	55
Tabel 4.11 Jawaban Responden Variabel Sikap Kerja Keenam.....	55
Tabel 4.12 Jawaban Responden Variabel Sikap Kerja Ketujuh.....	56
Tabel 4.13 Jawaban Responden Variabel Sikap Kerja Kedelapan.....	56
Tabel 4.14 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Pertama.....	57
Tabel 4.15 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Kedua.....	57
Tabel 4.16 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Ketiga.....	57
Tabel 4.17 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Keempat.....	58
Tabel 4.18 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Kelima.....	58
Tabel 4.19 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Keenam.....	59
Tabel 4.20 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Ketujuh.....	59
Tabel 4.21 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Kedelapan.....	59
Tabel 4.22 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Kesembilan.....	60
Tabel 4.23 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Sepuluh.....	60
Tabel 4.24 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Sebelas.....	60
Tabel 4.25 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Duabelas.....	61
Tabel 4.25 Jawaban Responden Variabel Keterampilan Pertama.....	61
Tabel 4.26 Jawaban Responden Variabel Keterampilan Kedua.....	62
Tabel 4.27 Jawaban Responden Variabel Keterampilan Ketiga.....	62
Tabel 4.28 Jawaban Responden Variabel Keterampilan Keempat.....	62
Tabel 4.29 Jawaban Responden Variabel Keterampilan Kelima.....	63
Tabel 4.30 Jawaban Responden Variabel Keterampilan Keenam.....	63
Tabel 4.31 Jawaban Responden Variabel Keterampilan Ketujuh.....	64
Tabel 4.32 Jawaban Responden Variabel Keterampilan Kedelapan.....	64
Tabel 4.33 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja Pertama.....	64
Tabel 4.34 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja Kedua.....	65
Tabel 4.35 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja Ketiga.....	65
Tabel 4.36 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja Keempat.....	66

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.37 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja Kelima.....	66
Tabel 4.38 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja Keenam.....	66
Tabel 4.39 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja Ketujuh.....	67
Tabel 4.40 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja Kedelapan.....	67
Tabel 4.41 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja Kesembilan.....	67
Tabel 4.42 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja Kesepuluh.....	68
Tabel 4.10 Uji Validitas seluruh Variabel.....	69
Tabel 4.11 Uji Realibilitas seluruh Variabel.....	70
Tabel 4.12 Output SPSS Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel 4.13 Output SPSS Uji T Partial.....	72
Tabel 4.14 Output SPSS Uji F Simulttan	73
Tabel 4.15 Output SPSS Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 4.16 Output SPSS Regresi Linear Berganda.....	75
Tabel 4.17 Output SPSS Uji T Partial.....	77
Tabel 4.18 Output SPSS F Silmultan	78
Tabel 4.19 Output Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 4.20 Output SPSS Uji Normalitas.....	82
Tabel 4.21 Output SPSS Uji Normalitas (X_1).....	82
Tabel 4.22 Output SPSS Uji Linieritas (X_2)	83
Tabel 4.23 Output Uji Linearitas (Z).....	83

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



DAFTAR GAMBAR

gambar 1. Kerangka berpikir.....
26

gambar 2. Desain Penelitian.....
28

gambar 4.1 Struktur Organisasi.....
43

gambar 4.3 Histogram Normalitas
43

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi.....
Lampiran 2 Formulir Pengajuan Judul.....
Lampiran 3 Permohonan Izin Penelitian.....
Lampiran 4 Persetujuan Izin Observasi Penelitian.....
Lampiran 5 Izin Uji coba Kuisisioner.....
Lampiran 6 Persetujuan Izin Uji Coba Kuisisioner.....
Lampiran 7 Lembar Bimbingan Proposal Skripsi.....
Lampiran 8 Data Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau.....
Lampiran 9 Kuisisioner.....
Lampiran 10 Hasil data.....

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



DAFTAR ISI

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam suatu Organisasi, dan mereka berpartisipasi secara aktif dalam Perencanaan dan pelaksanaan semua kegiatan Organisasi. Sumber Daya berkualitas rendah menghambat Operasi Organisasi. dalam setiap Organisasi atau lembaga, baik Pemerintah maupun Swasta Sumber Daya Manusia, baik anggota maupun Pimpinan, sangat penting, terutama untuk mencapai tujuan Organisasi. Ini disebabkan oleh fakta bahwa Individu yang bekerja di tempat kerja sebagai besar tanggung jawab atas keberhasilan suatu Organisasi atau Instansi. (Ariesta, 2016)

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan Instansi. Untuk menilai kualitas dari Sumber Daya Manusia yang ada dapat diukur dari prestasi kerja pegawai. Hasil kerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mardiana siska, 2019)

Era Globalisasi saat ini, semua Instansi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Persaingan yang terjadi di pada Instansi juga semakin ketat, sehingga mendorong Instansi untuk melakukan perbaikan- perbaikan pada kegiatan pengelolaannya, baik terhadap Infrastruktur maupun Sumber Daya Manusiannya. Oleh karena itu, Instansi sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan berkualitas. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, Instansi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. Saat ini dimana teknologi berkembang pesat serta kemajuan sistem Informasi, apabila

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka Instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu Instansi, tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya Organisasi atau Instansi tidak dapat berhasil mewujudkan Visi, Misi dan tujuan Instansi. Para pegawai. Pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan kinerja sehingga akan mengganggu pencapaian tujuan Instansi.

Kinerja pegawai di berbagai Instansi, termasuk Kantor Pengadilan Negeri, sangat dipengaruhi oleh Sikap Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja. Ketiga faktor ini memiliki peran penting dalam membentuk Keterampilan Kerja pegawai, yang pada gilirannya akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja organisasi. Penelitian tentang pengaruh Sikap Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Keterampilan Kerja semakin relevan di tengah tuntutan profesionalisme dan kompetensi yang semakin tinggi dalam sektor pelayanan publik.

Sikap Kerja menggambarkan respon mental, emosional, dan perilaku seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap Kerja yang positif, seperti rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi, akan memotivasi pegawai untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan meningkatkan keterampilan kerjanya. Sebaliknya, sikap kerja yang negatif dapat menyebabkan pegawai menjadi kurang termotivasi, sehingga keterampilan kerjanya tidak berkembang dengan optimal. (Subagio, n.d.)

Samping itu, Etos Kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap keterampilan kerja. Etos kerja merupakan prinsip atau nilai yang mendasari sikap seseorang dalam bekerja, seperti kerja keras, ketekunan, dan kejujuran. Pegawai dengan Etos Kerja yang baik akan selalu berusaha memperbaiki diri dan mengasah keterampilan mereka agar bisa memberikan kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

Disiplin kerja sering kali menjadi faktor kunci yang memoderasi hubungan antara Sikap Kerja, Etos Kerja, dan Keterampilan Kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Disiplin Kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap aturan, norma, dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja (Hasibuan 2016.). Pegawai yang disiplin akan lebih mudah implementasikan Sikap Kerja dan Etos Kerja yang baik, yang akhirnya akan berdampak positif terhadap keterampilan mereka.

Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau salah satu Pengadilan dari 9 Pengadilan yang berada dibawah Pengadilan Tinggi Palembang, Wilayah hukum Pengadilan Negeri Lubuklinggau Meliputi wilayah kota Lubuklinggau, Kabupaten Musi Rawas dan Kabupaten Musi Rawas Utara. Sama seperti Pengadilan Lainnya Pengadilan Negeri Lubuklinggau Juga memiliki tugas pokok untuk Menerima, Memeriksa, Memutus dan Menyelesaikan Perkara Pidana dan Perdata di tingkat pertama bagi masyarakat pencari keadilan. Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau sendiri terletak di Jalan Depati Said No.1 Kelurahan Sidorejo Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan diperoleh informasi bahwa masih ada Sikap Kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau belum seperti yang diharapkan, ini terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang bekerja sama terhadap teman sekerjanya , masih kurangnya rasa aman dan lingkungan terjaga dalam bekerja.

Tingkat Keterampilan Kerja pegawai dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah faktor disiplin kerja. Masalah yang ditemukan mengenai disiplin kerja yaitu masih adanya pegawai datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi , masih adanya pegawai yang tidak taat peraturan Instansi seperti Kehadiran, datang terlambat .

Etos Kerja masih terdapat pegawai yang kurang menghargai waktu , kurangnya tanggung jawab pegawai dan terdapat pegawai yang menyerah dengan masalah yang dihadapi .

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterampilan Kerja adanya pegawai yang dalam bekerja masih belum maksimal, dan kurangnya disiplin dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Melihat permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Sikap Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterampilan Kerja di Moderasi Disiplin Kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau** ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka dapat di Identifikasi masalah di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau yaitu sebagai berikut:

- a. Sikap Kerja.
 - 1) Masih adanya pegawai yang kurang bekerja sama dengan teman sekerjaannya;
 - 2) Masih kurangnya rasa aman dalam lingkungan kerja.
- b. Etos Kerja.
 - 1) Masih terdapat adanya pegawai yang kurang menghargai waktu;
 - 2) Kurangnya tanggung jawab pegawai dan masih terdapat pegawai yang menyerah dengan masalah yang dihadapi.
- c. Keterampilan Kerja.
 - 1) Masih adanya pegawai yang tidak terampil dalam bekerja;
 - 2) Masih adanya pegawai yang kurang bertanggungjawab dalam bekerja.
- d. Disiplin Kerja
 - 1) Masih adanya pegawai datang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh instansi;
 - 2) Masih adanya pegawai yang tidak taat peraturan Instansi Seperti Kehadiran, datang terlambat, dll.

1.3 Rumusan Masalah

- a. Apakah Sikap Kerja berpengaruh terhadap Keterampilan Kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau ?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Keterampilan Kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau ?
- c. Apakah Disiplin Kerja di moderasi pengaruh Sikap Kerja terhadap keterampilan kerja di Kantor Pengadilan Negeri ?
- d. Apakah Disiplin Kerja di moderasi pengaruh Etos Kerja terhadap Keterampilan Kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau ?

1.4 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari masalah yang telah dirumuskan dan lebih terarah, maka penelitian ini hanya menyangkut masalah Sikap Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterampilan Kerja di moderasi Disiplin Kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau .

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yaitu :

- a. Untuk mengetahui Sikap Kerja berpengaruh terhadap Keterampilan Kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau.
- b. Untuk mengetahui Etos Kerja berpengaruh terhadap Keterampilan Kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau.
- c. Untuk mengetahui Disiplin Kerja di moderasi pengaruh Sikap Kerja terhadap Keterampilan Kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau.
- d. Untuk mengetahui Disiplin Kerja di moderasi pengaruh Etos Kerja terhadap Keterampilan Kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari Penelitian, ini yaitu :

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian, khususnya mengenai masalah Sikap Kerja, Etos Kerja, Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah cakrawala khasanah pengetahuan serta pemahaman tentang masalah yang terkait.

- b. Secara Praktis

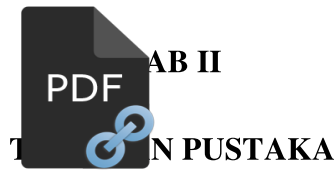
Penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 1) Bagi Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau yaitu sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam menilai dan mengukur Sikap Kerja dan Etos Kerja, Kemampuan Keterampilan Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai variabel penelitian.
- 2) Bagi peneliti menambah wawasan peneliti dan sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.
- 3) Bagi akademis sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah Sumber Daya Manusia di masa mendatang.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



2.1 Kajian Liberatur

2.1.1 Sikap kerja

a). Pengertian Sikap Kerja

Sikap kerja yaitu pemahaman konsep serta awalan dari pemahaman prosedur untuk melakukan pekerjaan agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Sikap kerja juga merupakan cerminan keyakinan seseorang terhadap sesuatu pekerjaannya yang dikerjakannya, (Siregar et al., 2023)

Menjelaskan sikap sebagai reaksi atau respons yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap sesuatu yang kemudian berdampak pada perilakunya terhadap sesuatu tersebut. (Damayanti, 2023)

mengatakan sikap adalah cara seseorang melihat sesuatu. Objektif dapat berubah menjadi benda, manusia, atau informasi. Ada dua jenis penilaian: positif dan negatif. Perasaan seseorang terhadap sesuatu disebut sikap. Menurut Secord dan Backman dalam (azwar, 2023)

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli mengenai sikap, maka dapat disimpulkan bahwa Sikap adalah reaksi atau respon dari seorang individu terhadap suatu objek, menurut pendapat beberapa para ahli. Adanya kesadaran terhadap lingkungannya juga disebut sikap. Dalam proses kehidupan organisasi, perspektif kerja sangat penting karena berkaitan dengan menyelesaikan pekerjaan. Tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai semakin kompleks seiring dengan kompleksitas pekerjaan.

Sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif tentang hal-hal, orang, atau peristiwa. Sikap adalah cara seseorang mengalami sesuatu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dalam buku *Perilaku Organisasi*, Gibson menyatakan bahwa sikap adalah perasaan, baik positif maupun negatif, atau keadaan mental yang selalu direncanakan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh khusus pada tanggapan dan tindakan seseorang.

b) Tujuan dan Manfaat Sikap Kerja

(1) Tujuan Sikap Kerja

Menurut (Muslim syamsuddin et al., 2014) tujuan sikap kerja sebagai berikut :

- a) Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja
- b) Meningkatkan Kepuasan Kerja
- c) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif
- d) Peningkatan produktivitas dan efisien

(2) Manfaat Sikap Kerja

Menurut (Nurriqli & Karsudjono, 2020) Manfaat Sikap Kerja yaitu berfokus pada peningkatan motivasi dan produktivitas. Sikap Kerja yang positif mendorong individu untuk bekerja keras lagi dan lebih efisien, sehingga produktivitas kantor meningkat. Sikap ini juga mempengaruhi cara pegawai berinteraksi satu sama lain ditempat kerja, memperkuat, kolaborasi tim.

c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut (Hardiansyah et al., 2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja, antara lain:

- 1) Kondisi kerja, yang mencakup lingkungan kerja fisik dan sosial yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja
- 2) Pengawasan atasan yang terdiri dari pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
- 3) Kerja sama teman sekerja yang terjadi di lingkungan kerja, juga dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d) Indikator Sikap Kerja

Menurut (Santiaji, 2015) dalam penelitian terdapat 5 Indikator sikap kerja

- 1) Kondisi Kerja Lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh kenyamanan dalam bekerja.
- 2) Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat sikap kerja dan semangat kerja.
- 3) Kerja sama dari teman sekerja adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dari presentasi dalam pekerjaan
- 4) Keamanan rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

2.1.2. Etos Kerja

a) Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan perilaku kerja positif yang berakar dari kerja sama yang kental dan dilandasi keyakinan yang fundamental (Butarbutar et al., 2021). Etos kerja merupakan suatu pandangan seorang individu akan suatu pekerjaan dimana hal ini berkaitan dengan bagaimana sikap, pola kebiasaan, ciri khas serta sifat dari seorang individu Ketika melakukan pekerjaan di dalam instansi (Asmad, 2021)

Berdasarkan asal katanya, etos sendiri diambil dari Bahasa Yunani yakni "ethos" yang berarti sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, dan juga keyakinan dari seseorang terhadap suatu hal secara luas dimana hal ini memiliki makna sebagai suatu sistem nilai terkait baik ataupun buruk, benar ataupun salah, dimana hal ini dipengaruhi oleh berbagai kebiasaan, juga pengaruh budaya. Sehingga terciptanya suatu kehidupan yang baik ini juga dipengaruhi oleh etika. Hal ini dikarenakan etika ini berkaitan dengan moral atau nilai baik ataupun buruk yang berhubungan dengan moral. Maka dari

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

itu, etos ini ialah hal yang mencakup suatu kemauan serta semangat yang sangat kuat untuk melakukan suatu hal, dan hal yang benar (Lawu et al., 2023)

Etos kerja adalah tingkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya (Yantika et al., 2018)

b) Manfaat dan Tujuan Etos Kerja

(1) Manfaat Etos Kerja

Menurut (Basri et al., 2023) Manfaat Etos Kerja dalam bukunya Delapan Etos Kerja Profesional, menjelaskan bahwa etos kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta reputasi individu. Etos kerja yang baik membantu seseorang memberikan hasil terbaik dengan penuh tanggung jawab.

(2) Tujuan Etos Kerja

Menurut (Basri et al., 2023) Tujuan dari Etos Kerja yaitu Membentuk profesionalisme kerja yang tinggi, sehingga individu menjadi lebih berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

c) Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Menurut (Siahaan & Meilani, 2019) Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Sebagai Berikut :

a. Pengalaman Kerja

Faktor yang mempengaruhi etos kerja salah satunya yaitu pengalaman kerja, pengalaman kerja ialah pengetahuan dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

keterampilan di miliki sumber daya manusia untuk melaksanakan tanggung jawab di lap pekerjaan.

b. Pendidikan

Etos t yang di pisahkan dengan kualitas sumber daya manusia peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatkan kualitas penduduk dapat dicapai apabila ada pendidikan yang menata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan keahlian dan keterampilan sehingga meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

Etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja sebagai berikut, yaitu kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kreativitas selama bekerja, kerja sama serta persaingan ditempat kerja, ketepatan waktu dalam bekerja serta keadilan kedermawanan di tempat kerja (Wahid, 2016)

Beberapa faktor yang bisa memberikan pengaruh etos kerja yakni (Tasmaram & Watung, 2016)

1) Agama

Suatu ajaran dimana di dalamnya terkandung nilai yang bisa memberikan pengaruhkan pola kehidupan bagi yang menganut ialah nilai agama. Tidak heran, ketika mereka mengamalkan agama yang mereka anut dengan itikad baik, pemikiran, tindakan, dan tindakan mereka dapat menjadi ruh dari aktivitas mereka sehari-hari.

2) Budaya

Suatu budaya yang dijadikan pedoman masyarakat yang bersangkutan. Contoh semangat budaya antara lain spiritualitas, tekad, disiplin, dan kerja sama tim, yang juga dikenal sebagai etos kerja. Apabila seseorang menjunjung tinggi nilai kebudayaannya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

maka orang tersebut juga mempunyai etos kerja yang tinggi pula dan begitu pula lainnya.



3) Sosial Politik

Keadaan sosial politik juga memberikan pengaruh pada motivasi seorang individu untuk bisa bekerja dengan keras serta bisa merasakan hasil kerjanya tersebut. Adanya etos kerja ini juga didasari akan rasa tanggungjawab dalam hidup kita.

4) Kondisi Lingkungan dan Geografis Moral yang dimiliki individu juga bisa disebabkan karena suatu kondisi lingkungan dimana individu itu tinggal, karena orang dapat melakukan bisnis, mengelola, mengklaim keuntungan, dan mengundang migran untuk bekerja di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Hal yang memberikan pengaruh yang begitu besar untuk etos kerja ialah sumber daya manusia dimana apabila tingkat pendidikan individu makin tinggi maka etos kerja yang dimiliki pun juga tinggi. Oleh karena itu, peningkatan bakat dapat menyebabkan seseorang memiliki pandangan etis yang rajin.

6) Struktur Ekonomi

Struktur ekonomi juga berpengaruh terhadap etos kerja, dimana kemampuan dalam memberikan insentif bagi, seseorang dalam keras akan mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja dalam hasil kerja kerasnya.

7) Motivasi intrinsik individu

Keyakinan ini menjadi dasar motivasi untuk bertindak, karena etos kerja adalah sikap yang diyakini seorang, Apabila individu memiliki motivasi yang makin tinggi dalam bekerja maka etos kerjanya pun

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

akan makin baik, baik diluar dirinya sebagai lingkungan maupun di dalam yang disebut sebagai esensial.



d) Indikator Etos Kerja

Terdapat beberapa indikator-indikator dalam etos kerja yaitu (Lawuet al., 2019)

1) Kerja Keras

Dalam bekerja, seseorang secara alami memiliki keinginan untuk bekerja terus menerus atau keras dalam usahanya meraih yang ia inginkan. dengan menggunakan waktu yang terbaik seseorang mungkin tidak mengetahui waktu dan jarak, atau kesulitan yang dihadapinya.

2) Disiplin

Disiplin adalah segala sesuatu yang menghormati, menilai, mentaati, mentaati, menegakkan, dan menyetujui, dalam hal terjadi pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya, peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku dan dapat menerima sanksi.

3) Jujur

Jujur merupakan sikap seseorang yang sanggup menjalankan segala suatu pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang telah diberikan tanpa melakukan kecurangan sekalipun.

4) Tanggung Jawab

Sikap dimana seseorang yang menganggap bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan tekun dan sungguh-sungguh ialah disebut tanggung jawab.

5) Rajin

Ketekunan dapat dihasilkan dari kebiasaan pribadi seorang pegawai untuk mempertahankan dan membuat pekerjaannya mengalami

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

peningkatan. Rajin bekerja berarti dapat mengembangkan kebiasaan kerja yang positif. Terlebih lagi, apa yang dilakukan dengan baik harus selalu dalam bentuk t



6) Tekun

Ketekunan adalah sikap seseorang pekerja keras. Mereka bekerja. Belajar, dan mencoba memahami apa yang mereka lakukan secara maksimal dalam pekerjaan mereka tentu saja, orang yang bekerja keras ialah seseorang yang bekerja secara tekun, menahan kebosanan dan belajar dari kesalahan masa lalu dirinya dan orang lain dan tidak mengulangi.

2.1.3. Keterampilan Kerja

a) Pengertian Keterampilan kerja

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psimotor. keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas (Marlina, 2018)

Menurut Dunnette, pengertian keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat. Selain training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (basic ability) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat. (Marlina, 2018)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa keterampilan (skill) berarti suatu kemampuan pegawai yang berhubungan dengan penggunaan peralatan untuk memudahkan dalam bekerja. Peralatan tersebut meliputi mesin fotokopi, komputer, dan internet.

b) Tujuan dan Manfaat Keterampilan Kerja

(1) Tujuan Keterampilan Kerja

Menurut (Darari Bariqi, 2018) Tujuan keterampilan kerja bagi pegawai adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas profesional, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi. Keterampilan ini juga dirancang untuk membantu pegawai beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja, seperti perkembangan teknologi dan permintaan pasar yang dinamis. Tujuan lainnya adalah mendorong pengembangan pribadi dan profesional pegawai, memastikan mereka tetap relevan dan kompetitif dalam dunia kerja.

(2) Manfaat Keterampilan Kerja

Manfaat Menurut (Darari Bariqi, 2018) keterampilan kerja meliputi peningkatan efisiensi, pengurangan kesalahan, dan peningkatan kualitas hasil kerja. Pegawai yang terampil cenderung lebih percaya diri, memiliki peluang promosi yang lebih besar, dan menikmati kesejahteraan yang lebih baik karena produktivitas mereka dihargai lebih tinggi. Selain itu, keterampilan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang lebih aman dan kolaboratif, di mana pegawai mampu bekerja secara kolaboratif baik secara individu maupun dalam tim

c) Faktor yang mempengaruhi Keterampilan Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja bagi pegawai juga meliputi kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi, komunikasi yang efektif dalam tim, serta peran pengawasan dan bimbingan dari atasan dalam memberikan arahan. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi yang mempengaruhi stabilitas pekerjaan dan peluang pengembangan keterampilan juga dapat berperan. Lingkungan sosial dan budaya yang mendukung kerjasama tim, serta adanya peluang untuk meningkatkan kualitas hidup melalui insentif atau program kesejahteraan, turut memengaruhi motivasi pegawai untuk mengembangkan keterampilannya lebih lanjut.

Selain itu, faktor seperti pengakuan atas hasil kerja, serta kesempatan untuk memimpin atau mengambil inisiatif dalam proyek, dapat memperkuat keterampilan kerja pegawai (Halim, 2020)

d) Indikator Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh pegawai dalam bekerja. Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut: (Marlina Prasetyo et al., 2018)

- a) Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, penafsiran stimulus;
- b) Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif;
- c) Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja;
- d) Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian pegawai per individu.

Guna meningkatkan keterampilan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memberikan pelatihan-pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan ketrampilan kerja, peningkatan penguasaan alat-alat, metode-metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

Keterampilan kerja seseorang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan tugas/pekerjaan. Keterampilan kerja pegawai dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut:

- (a) Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas.
- (b) Kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan.
- (c) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik:
Kemampuan menentukan ukuran?volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan
- (d) Kecerdasan emosional kecerdasan emosional dapat menjadi prediktor yang baik terhadap kesuksesan hidup seseorang (misalnya: bidang ekonomi, kepuasan hidup, kesuksesan dalam

2.1.4. Disiplin Kerja

a) Pengertian disiplin kerja

Disiplin adalah sikap, stingskah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Edi sutrisno, 2018)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi Kantor mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan Fitriani et al., 2016)

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

b) Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

(1) Tujuan Disiplin Kerja (Edi sutrisno, 2018)

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

(2) Manfaat disiplin Kerja menurut (Hasibuan Fitriani et al., 2016)

- 1) Meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur di tempat kerja
- 2) Meningkatkan produktivitas, karena pegawai bekerja dengan fokus dan mengikuti standar waktu serta kualitas yang diterapkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3) Mengurangi Konflik dan kesalah pahaman di lingkungan kerja.

c) **Faktor yang mempengaruhi disiplin adalah ((Edi sutrisno, 2018)**

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payahnya yang telah di kontribusikan bagi Instansi . bila ingin menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Kantor Keteladanan pimpinan yang penting sekali, karena dalam lingkungan Instansi semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08:00, maka si pimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c) aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam Instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dominan untuk mengambil tindakan yang sesuai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan tersebut melanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka setiap pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji untuk tidak berbuat hal yang serupa.

- e) Ada tindakanya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilaakukan oleh Instansi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah jadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat. atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin. Mungkin untuk sebagian pegawai sudah menyadari arti dari disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi pegawai lainnya, tegaknya disiplin masih perlu dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semuanya dalam Instansi.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seseorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerja yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluahan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

d) Indikator Disiplin Kerja

Mengingat pentingnya penerapan disiplin bagi pegawai banyak organisasi melakukan riset disiplin, sehingga dapat memperoleh rekomendasi dalam pengelolaan SDM. Terdapat berbagai indikator yang dapat dilakukan untuk pengukuran disiplin.

Disiplin memiliki beberapa komponen. (Sinambela Safitri et al., 2019)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a) Kehadiran hal ini menjadi indikator yang mendasari untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin rendah biasanya untuk terlambat dalam bekerja.
- b) Ketaatan pada peraturan kerja pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh Instansi.
- c) Ketaatan pada standar kerja hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d) Tingkat Kewaspadaan tinggi pegawai memiliki kewaspadaan akan selalu berhati-hati penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e) Bekerja etis beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke masyarakat atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas .

Organisasi atau Instansi yang baik harus berupa menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Peraturan yang berkaitan dengan disiplin dalam hal indikator disiplin yaitu : (Edi sutrisno, 2018)

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Pelaksanaan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal (Mangku Negara Manajemen & Ekonomi, 2015)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a) Pemberian peringatan
- b) Pemberian sanksi harus segera
- c) Pemberian sanksi harus konsisten
- d) Pemberian sanksi harus impersonal

Selain itu disiplin kerja memiliki indikator yang terkait dengan pegawai yaitu disiplin kerja, inisiatif dan kreatif, tanggung jawab, taat pada aturan, sikap dan perilaku, teladan gaya kepemimpinan balas jasa dan pengawasan melekat kemudian beberapa faktor mempengaruhi disiplin pegawai yakni tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, dan integritas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh - sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik pula. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai kantor.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



2.2 Penelitian yang Relevan

No	Nama peneliti	Judul Peneliti	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Dayanti 2022)	Pengaruh disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel moderasi	uji t dan metode MRA	Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja memberikan sinifikan terhadap karyawan pada PT. Bank Syariah indonesia KC palang merah, hal ini dapat dilihat dari t 1,604 < t tabel 1,714 dengan nilai signifikan sebesar 0,123 < 0,05 untuk variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah indonesia KC palang merah, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05) dan nilai hitung > t tabel (7,308 > 1,714). Etos kerja yang berguna sebagai variabel moderasi tidak bisa mempengaruhi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank syariah indonesia KC

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



palang merah, hal ini dibuktikan dengan hasil uji SPSS 25 memiliki nilai signifikan diatas nilai alpha ($0,315 > 0,05$) setelah dilakikanya interaksi dengan variabel etos kerja, lingkungan kerja tidak bisa mempengaruhi kinerja karyawan, itu artinya etos kerja memperlemah pengaruh lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signioifikan $0,256 > 0.05$

2	(Hosnawati 2016)	<p>pengaruh motivasi Regresi linear Hasil penelitian menu Kerja dan komitmen sederhana dan jukan bahwa (1) Organisasi terhadap moderated motivasi kerja Kinerja karyawan reggisiones berpengaruh positif dan dengan Etos kerja analysis(MRA) signifikan terhadap kinerja sebagai Variabel karyawan</p> <p>dibukti moderasi nilai koefisien regresi 0.615 dan nilai signifikan 0.000 (2) komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan nilai koefisien regresi 0,851 dan nilai signifikan 0,000 (3) Etos kerja memoderasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan nilai koefisien regresi 0,031 dengan signifikan 0,000 dan (4) Etos kerja memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan nilai koefisen regresi variabel moderasi 0.047 dengan signifikasi 0,000.</p>
3	(Permana 2019)	<p><i>the effect of keadership partialleast the resuts showed</i> <i>that squares leaderficant style had</i> <i>a Discipline of employee analysis significant inflience</i> <i>on Perfomance with under (pls) employee</i> <i>understanding Standing of islamic work of islamic work</i> <i>ethics, Ethics motivation did not</i> <i>Significantly influencr employee</i> <i>understanding of islamic work</i> <i>ethics work discipline did not</i> <i>significantly influence employee</i></p>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



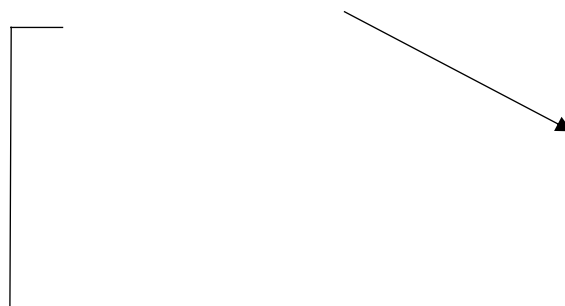
<p>Sikap kerja (X_1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kondisi kerja - pengawasan atasan - kerja sama - kesempatan untuk maju - keamanan dan rasa aman <p>(Sarpan Reanaldi 2015)</p>

understanding of islamic work ethics. The results of the moderating analysis (path analysis) show that the leadership style has an indirect positive effect on employee performance motivation has an indirect negative influence on employee performance work discipline has an indirect positive influence in employee understanding of islamic work ethics has an indirect positive effect on employee performance overall leadership style, motivation work discipline, and employee

48% Stated that the islamic work ethic in the prosperous savings and credit cooperative is good very good 19 respondents or 19.6% , doubted 6 respondents 6,2%.

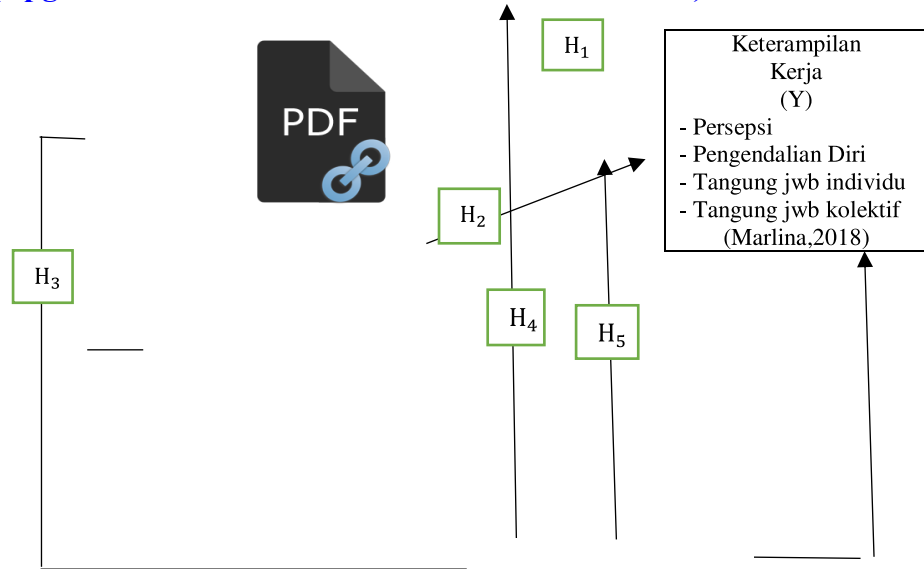
2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan tujuan dan hipotesis yang telah disusun menjelaskan pengaruh antara variabel independen (Sikap kerja dan Etos Kerja) dengan variabel dependen (Keterampilan Kerja) dan variabel Moderasi (Displin Kerja) Maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti dibawah:



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



gambar 1. Kerangka

Pengaruh Sikap Kerja dan Etos Kerja Terhadap Keterampilan Kerja di Moderasi Displin Kerja

di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau.

berpikir

2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Diduga adanya pengaruh yang Signifikan Sikap kerja terhadap Keterampilan kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau.

H₂ : Diduga adanya pengaruh yang Signifikan Etos kerja terhadap Keterampilan kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

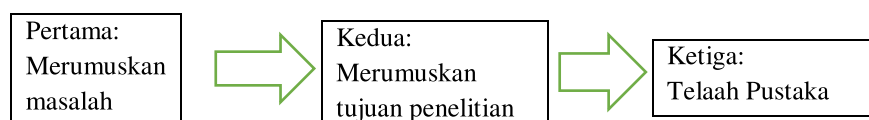
- H₃ : Diduga adanya pengaruh yang Signifikan Sikap Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterampilan Kerja di Kantor di Pengadilan Negeri Lubukliggau.
- H₄ : Diduga adanya pengaruh yang Signifikan Sikap Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterampilan kerja di Moderasi Displin Kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubukliggau.
- H₅ : Diduga adanya pengaruh yang Signifikan Sikap Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterampilan kerja di Moderasi Displin Kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lubukliggau.

BAB III

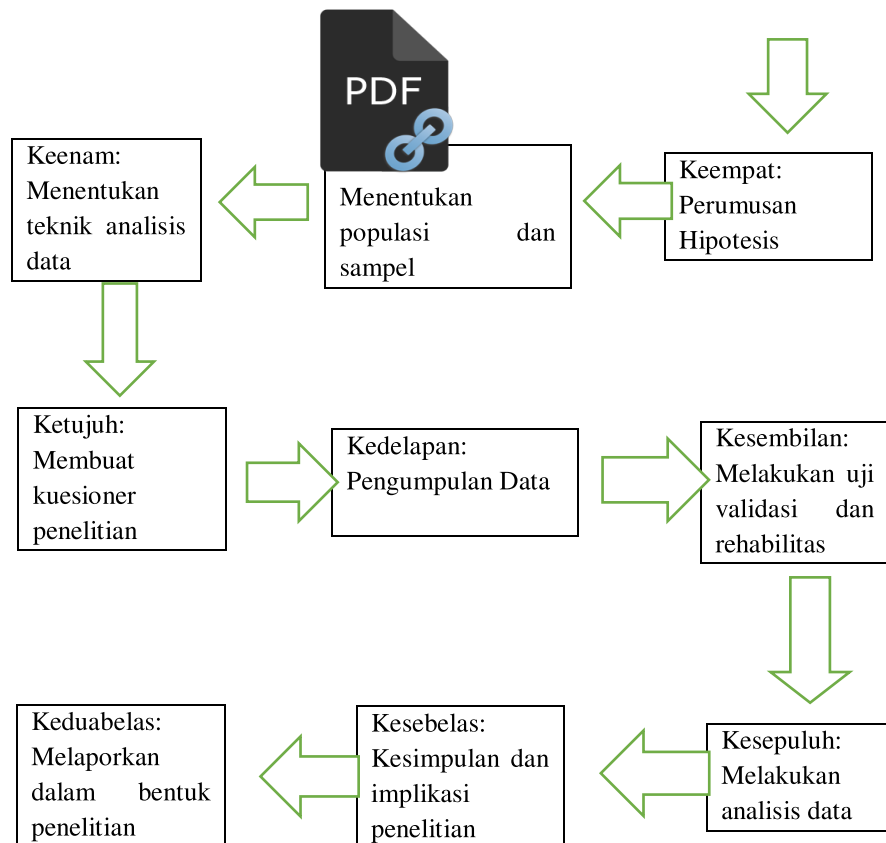
METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Untuk lebih jelasnya desain penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



gambar 2. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini yaitu, pertama merumuskan masalah. langkah kedua merumuskan tujuan penelitian, langkah ketiga melakukan telaah pustaka, langkah keempat membuat hipotesis atau dugaan hasil sementara untuk menjawab rumusan masalah, langkah kelima langkah Selanjutnya, langkah ketujuh membuat instrumen penelitian, dimana yang dilakukan adalah membuat rancangan daftar pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Langkah kedelapan dilanjutkan dengan pengumpulan data, langkah kesembilan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Langkah kesepuluh analisis data, setelah data diperoleh dilakukan pengolahan data menggunakan program SPSS 26, untuk memperoleh atau membuktikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Setelah pengolahan data selesai dilakukan dan didapatkan hasil, maka

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
dapat dilihat terbukti atau tidak jawaban sementara atau hipotesis yang telah ada.



3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, Maka variabel terikat dari Penelitian ini adalah keterampilan kerja (Y), variabel bebas dalam penelitian ini adalah sikap kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) dan variabel moderasi dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (Z)

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Sikap Kerja (X_1)	Sikap kerja adalah seseorang Memiliki hubungan yang erat dengan sikapnya masing-masing sebagai karakteristik pribadi (Azwar 2010)	1. Kondisi kerja 2. Pengawasan atasan 3. Kerja sama 4. Keamanan (Reanladi,2015)
2	Etos Kerja (X_2)	Etos kerja adalah perilaku positif yang berakar pada nilai-nilai yang kental dan dilandasi yang fundamental (Butarbutar,2021)	1. Kerja keras 2. Displin 3. Jujur 4. Tangungjawab 5. Rajin dan 6. tekun (Lawuet.,2019)
3	Keterampilan Kerja (Y)	Keterampilan yaitu kemampuan untuk Mengopersikan pekerjaan Secara mudah dan cermat (Marlina,2018)	1. Persepsi 2. Pengendalian diri 3. Tanggung jawab Individu 4. Tanggung jawab Kolektif (Marlina,2018)
4	Displin Kerja (Z)	Tingka laku atau perbuatan yang sesuai dengan Peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Edi Sutrisno,2018)	1. Kehadiran 2. Ketaatan Peraturan Kerja 3. Ketaatan Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi. 5. Bekerja Etis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
(Sinabela,2019)



3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan tumbuh tumbuhan dan sebagainya (Siregar, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau berjumlah PNS 25 orang , CPNS 3 orang, Cakim 9 orang, Honorer 9 orang , Hakim 8 orang dan TKS 9 orang Maka jumlah populasi 63.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016)Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016) yaitu seluruh Pengadilan Negeri Lubuklinggau berjumlah 63 orang.

3.4. Sumber Data

Sumber data penelitian ini ada 2 (Sugiyono, 2016) yaitu sebagai berikut

- a. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh Peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
- b. Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh bersumber dari data primer (pengumpulan data kuisisioner) dan data sekunder (referensi buku/jurnal/artikel/ dan lain sebagainya).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.5. Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data (Sugiono, 2016) di antaranya sebagai berikut:

- a. Observasi, adalah kegiatan pengumpulan data dengan penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.
- b. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Teknik pengumpulan ini digunakan dalam rangka mendukung teori dan data yang diperoleh baik melalui observasi maupun kuisioner.
- c. Kuisioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuisioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik teknik pengumpulan data untuk memperoleh dan mengumpulkan data melalui observasi, dokumentasi. Dan angket kuisioner.


a. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif, dimana tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan detesis statistik menafsir, dan meramalkan hasil. Oleh karena itu, peneliti akan menggunakan instrument atau angket kuisioner untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang akan digunakan merupakan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang dipakai. Adapun jumlah instrumen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Instrumen Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variabel	Ket Variabel	Indikator	pernyataan	Jumlah
X_1	Sikap Kerja	 1. Kondisi kerja 2. Pengawasan atasan 3. Kerja sama 4. Keamanan	2	8
			2	
			2	
			2	
X_2	Etos Kerja	1. Kerja Keras 2. Displin 3. Jujur 4. Tanggungjawab 5. Rajin 6. Tekun	2	12
			2	
			2	
			2	
			2	
			2	
Y	Keterampilan Kerja	1. Persepsi 2. Pengendalian Diri 3. Tanggung jawab Kolektif 4. Tangung jawab individu	2	8
			2	
			2	
			2	
Z	Displin Kerja	1. Kehadiran 2. Ketaatan Peraturan 3. Ketaatan Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan 5. Bekerja Etis	2	10
			2	
			2	
			2	
			2	
Jumlah Pernyataan				38

Untuk memperoleh hasil yang dicapai, maka jawaban instrumen diberi skor. Adapun penjelasan skor jawaban dapat dilihat Sebagai berikut:

Tabel 3. Alternatif dan Skor Jawaban

No	Alternatif jawaban	Skor
1	Sangat setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STJ)	1

Sumber : Sofiyani (2017)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.6. Uji instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel, dan objektif peneliti melakukan penyebaran instrument penelitian dengan test instrumen kepada beberapa jumlah populasi, data yang diperoleh dan dianalisis dengan cara yang benar. Dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, diuji validitas dan reliabilitasnya dengan instrumen penelitian. Penelitian kuantitatif lebih menekankan pada aspek reliabilitas, sedangkan penelitian kuantitatif lebih pada aspek validitas. (Sugiyono, 2016)

a. Uji Validasi

Uji validasi adalah kesahiban yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur (Sugiyono, 2016) Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

n : jumlah responden

x : skor variabel (jawaban responden)

y : skor total dari variabel untuk responden ke-n

$\sum X$: jumlah variabel bebas (sikap kerja, etos kerja,dan disiplin kerja)

$\sum Y$: jumlah variabel terikat (Keterampilan kerja)

Untuk menafsirkan hasil uji validasi, kriteria yang di gunakan adalah (Muhidin,2017):

- 1) Jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka item angket dinyatakan valid dan dapat di pergunakan.
- 2) Jika nilai r hitung lebih kecil (<) dari tabel r, maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
- 3) Nilai tabel r dapat dilihat pada signifikan (a) = 5% dan derajat bebas (db) = n-2.

b. Uji Rehabilitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Rehabilitas bertujuan untuk mengetahui sejumlah mana hasil pengukuran tetap konstan apa bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap objek yang sama pula Uji rehabilitas ini dilakukan dengan menggunakan koefisien reliabilitas instrumen: (Siregar, 2018)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} koefisien reliabilitas instrumen

k : jumlah butir pertanyaan

σ_t^2 : varian total

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varian butir

Untuk menafsirkan hasil uji reliabilitas, kriteria yang digunakan adalah (Muhidin, 2017) :

- 1) Jika nilai hitung alpha lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka angket dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai hitung alpha lebih kecil (<) dari nilai tabel r, maka angket dinyatakan tidak reliabel
- 3) Nilai tabel r dapat dilihat pada signifikansi (α) = 5% dan derajat bebas (db) = n-2

3.7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendeteksi normal (Ghozali, 2016). Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dilihat melalui uji

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

analisis statistik non-parametric Kolmogorov-Sminov (K-S) dan data

yang dikatakan distribusi normal bila p-value Kolmogorov-

Sminov Test >0,



b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear (Siregar, 2018) Pada output, jika nilai signifikan Deviation from Linearity pada ANOVA Table lebih besar dari 0,05, maka hubungan independen dan dependen bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi.

3.8. Metode Analisi Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeteksikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang dibantu dengan menggunakan program SPSS 26 (Siregar, 2018). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F (simultan) dan *moderated regression analysis* (MRA). Adapun penjelasannya sebagai berikut:nda

a. Regresi Linear berganda

digunakan untuk menganalisa satu variabel terikat dan dua lebih variabel bebas. Untuk mencari regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan sebagai berikut (Siregar, 2018)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Keterampilan Kerja

X₁ = Sikap Kerja

X₂ = Etos Kerja

a = Konstanta

b₁-b₄ = Koefisien Regresi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Uji t

Uji t dikenal sebagai uji t parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan, dalam pengujian ini menggunakan rumus (Siregar, 2018)

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

t : Nilai Regresi

n : Nilai Sampel

r : Koefisien

Uji t pada tingkat kepercayaan atau kebenaran 95% melalui prosedur sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak atau H_1 diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi dibawah 0,05.
- 2) H_0 diterima atau H_1 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi dibawah 0,05.

c. Uji f

Uji F (simultan) digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama- sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, dipenelitian ini uji F digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dalam pengujian ini menggunakan rumus (Sugiyono, 2016)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$f_{hitung} = \frac{R^2/k}{(n-k-1)}$$

(Sugeng, 2018)

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

(korelasi ganda)

K = Jumlah variabel bebas

(independen)

N = Jumlah sampel

(responden)

Untuk mengetahui besarnya nilai dapat dilakukan hipotesis regresi secara bersama-sama dengan menggunakan analisis varian F dengan ketentuan pengujian hipotesis.

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

d. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Untuk koefisien korelasi digunakan dengan rumus sebagai berikut (Siregar, 2018):

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2\} \{n \sum Yi^2\}}}$$

Keterangan :

n : jumlah responden)

X : variabel bebas

Y : variabel terikat

$\sum X$: jumlah variabel bebas (Sikap kerja dan etos kerja)

$\sum Y$: jumlah variabel terikat (Keterampilan kerja)

Untuk membantu mengetahui seberapa besar hubungan yang diperoleh peneliti menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

(Sugiyono, 2016), sebagai berikut.

Tabel 4. pedoman untuk memberikan intrepertasi koefiseien korelasi (r)

Interval Koefisien Hubungan	Tingkat
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

e. koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat (Siregar, 2018). Koefisien determinasi adalah antara nol dan sampai dengan satu. Nilai *adjusted R²* yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai *R² square* menunjukkan variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. Untuk mencari koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2016)

$$R^2 = \frac{b_1 \Sigma xy + \Sigma x_2 uy}{\Sigma y^2} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

y = Keterampilan kerja

X_1 = Sikap kerja

X_2 = Etos kerja

f. Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderasi adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara prediktor (X) dan kretrion (Y). Variabel moderasi dapat berbentuk kategori maupun kontinyu (interval) (Ghozali, 2019).

$$Y = a + b_1 X + b_2 XZ + ey$$

Y = Keterampilan Kerja

X = Sikap Kerja dan Etos Kerja

Z = Displin Kerja

E= Standart Error

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.9 Tempat dan waktu penelitian

a. Tempat

Tempat dilakukannya penelitian ini yaitu di Kantor Pengadilan Negeri Kota Lubuklinggau, Pengadilan Negeri Said No.1, Tapak Lebar, Kec. Lubuklinggau Bar. II, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31613 .

b. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilakukan dari bulan September 2024 – februari 2025 dengan alokasi waktu sebagai berikut :

Tabel 5 . Rencana jadwal kegiatan Penelitian

No	Jenis kegiatan	Waktu kegiatan					
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
		2024	2024	2024	2024	2025	2025
1.	Pengajuan judul						
2.	Pengajuan proposal						
3.	Perbaikan proposal						
4.	Seminar proposal						
5.	Pengumpulan data						
6.	Pengolahan data						
7.	Pengajuan Bab I-V						
8.	Perbaikan Bab I-V						

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau

Pengadilan Negeri Lubuklinggau sebagai salah satu Badan Peradilan Umum Tingkat Pertama dibawah Mahkamah Agung sebagai lembaga Yudikatif merupakan salah satu pilar tegaknya suatu Negara dalam kedudukannya sebagai penyelenggara Kekuasaan Kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan di Negara Republik Indonesia secara organisatoris, administratif, dan financial yang sebelumnya berada dibawah Departemen Kehakiman, berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No.21 Tahun 2004 dialihkan dibawah Kekuasaan Mahkamah Agung. Pengadilan Negeri Lubuklinggau, secara resmi mulai beroperasi sejak diresmikannya oleh Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum Departemen Kehakiman RI bapak Soeroso, SH pada tanggal 2 Agustus 1978. Wilayah hukum Pengadilan Negeri Lubuklinggau yang berkedudukan di Kota Lubuklinggau hingga pemekaran daerah Kabupaten Musirawas.

Ketika reformasi bergolak di Indonesia, segenap komponen bangsa terpacu untuk memperbaiki dan mengembangkan sistem, tata kelola dan upaya-upaya lainnya ke arah kemajuan. Semangat itu pulalah yang mendorong untuk mendayagunakan aparatur negara guna mewujudkan masyarakat madani yang dicita-citakan. Tidak dapat dipungkiri pula bahwa aparatur negara yang ideal merupakan keniscayaan hakiki bagi keberlangsungan pembangunan nasional. Pada era penyelenggaraan pemerintah 2010-2014, telah ditetapkan 11 prioritas pembangunan nasional yang menempatkan Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola sebagai prioritas pertama untuk dilaksanakan sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2010-2014. Tata pemerintahan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang baik merupakan suatu konsepsi tentang penyelenggaraan pemerintahan yang baik demokratis dan efektif. Upaya untuk mewujudkan suatu tata pemerintahan yang baik hanya dapat dilakukan apabila terjadi keseimbangan antara ketiga pilar, yaitu pemerintah, dunia usaha swasta dan masyarakat. Upaya tersebut telah dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, antara lain :

TAP MPR Nomor XI Tahun 1998 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas KKN. UU Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN. UU Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman dan UU Nomor : 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah agung Republik Indonesia. Inpres Nomor 5 Tahun 2004 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Keppres Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen. Satu diantara inti pokok dari peraturan tersebut diatas adalah setiap instansi pemerintah diwajibkan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP), dengan tujuan untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai satu diantara beberapa prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya. Untuk melaksanakan amanat strategis tersebut.

Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai salah satu puncak kekuasaan kehakiman serta peradilan negara tertinggi yang mempunyai posisi dan peran strategis di bidang kekuasaan Kehakiman karena tidak hanya membawahi 4 (empat) lingkungan peradilan tetapi juga sebagai puncak manajemen di bidang administrasi, personil dan finansial serta sarana prasarana. Kebijakan "satu atap", memberikan tanggung jawab dan tantangan karena Mahkamah Agung Republik Indonesia dituntut untuk menunjukkan kemampuannya guna mewujudkan organisasi sebagai lembaga yang profesional, efektif, efisien, transparan serta akuntabel dalam kerangka pembaharuan peradilan yang "komprehensif dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
sistematis” demi tercapainya cita-cita pembaharuan badan peradilan secara utuh.

Pengadilan Negeri Lubuklinggau merupakan salah satu Pengadilan dari 9 Pengadilan yang berada dibawah Pengadilan Tinggi Palembang, Wilayah hukum pengadilan Negeri Lubuklinggau Meliputi wilayah kota Lubuklinggau, Kabupaten Musi Rawas dan Kabupaten Musi Rawas Utara. Sama seperti Pengadilan Lainnya Pengadilan Negeri Lubuklinggau Juga memiliki tugas pokok untuk Menerima, Memeriksa, Memutus dan Menyelesaikan Perkara Pidana dan Perdata di tingkat pertama bagi masyarakat pencari keadilan. Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau sendiri terletak di Jalan Depati Said No.1 Kelurahan Sidorejo Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

Melalui surat keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 038/SEK/SK/IX/2008 tanggal 17 September 2008, Pengadilan Negeri Lubuklinggau Naik Kelas Menjadi Pengadilan Negeri Kelas 1B yang sebelumnya merupakan Pengadilan Negeri Kelas II. Pada Tanggal 4 Juli 2022 berdasarkan Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 768/SEK/SK/VII/2022 Pengadilan Negeri Lubuklinggau resmi naik kelas dari Pengadilan Negeri Kelas 1B menjadi Pengadilan Negeri Kelas 1A.

4.1.2. Visi dan Misi Kantor Pengadilan Negei Lubuklinggau

Dalam menjalankan pelayanannya kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau memiliki Visi dan Misi sebagai berikut: Visi merupakan Gambaran masa depan yang merupakan cita-cita yang ingin diwujudkan oleh Pengadilan Negeri Lubuklinggau. Visi Pengadilan Negeri Lubuklinggau mengacu pada Visi Mahkamah Agung RI sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Visi

“ Mewujudkan Pengadilan Negeri Lubuklinggau yang Agung ”

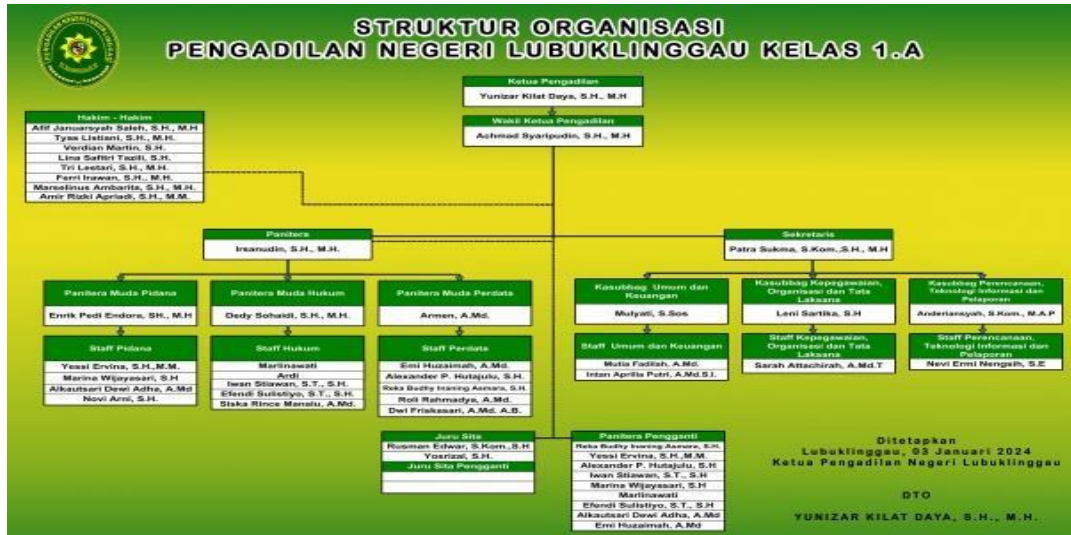


b. Misi

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan sesuai visi yang ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan terwujud dengan baik untuk mencapai visi tersebut Pengadilan Negeri Lubuklinggau menetapkan misi sebagai berikut :

Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Lubuklinggau. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan. Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Lubuklinggau. Meningkatkan kreadibilitas dan transparansi Pengadilan Negeri Lubuklinggau.

4.1.3. Stuktur Organisasi Kantor Pengadilan Negeri Lubuklingga



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

Organisasi adalah suatu kerangka hubungan kerja antara individu yang bekerja secarasadar untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Sebagai badan usaha yang bertujuan mendapatkan laba. Dalam menjalankan kegiatannya maka diperlukan suatu organisasi secara nyata dan jelas. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang yang bekerja dalam suatu organisasi dapat diatur dan bertanggungjawab

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atas tugas-tugasnya. Adapun tugas-tugas dan wewenang serta tanggung jawab masing-masing anggota organisasi pada Pengadilan Negeri Lubuklinggau adalah sebagai berikut :



a. Ketua Pengadilan

Tugas :

1. Memimpin dan Mengkoordinasikan: Memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan pengadilan, termasuk mengatur jadwal sidang, mengalokasikan tugas hakim dan staf.
2. Mengelola Administrasi: Mengelola administrasi pengadilan, termasuk keuangan, SDM, dan infrastruktur.
3. Mengawasi Hakim dan Staf: Mengawasi kinerja hakim dan staf, serta memberikan evaluasi dan umpan balik.
4. Menjaga Kemandirian Pengadilan: Menjaga kemandirian pengadilan dari intervensi pihak luar.
5. Mengembangkan Kualitas Pengadilan: Mengembangkan kualitas pengadilan melalui pelatihan, pengembangan sistem dan teknologi.
6. Menghubungi Pihak Lain: Menghubungi pihak lain seperti Mahkamah Agung, Pemerintah, dan masyarakat.

Tanggung Jawab :

1. Menjaga Integritas Pengadilan: Menjaga integritas pengadilan dengan memastikan proses peradilan yang adil dan transparan.
2. Melindungi Hak Asasi Manusia: Melindungi hak asasi manusia dalam proses peradilan.
3. Menghormati Hukum: Menghormati hukum dan memastikan putusan pengadilan sesuai dengan hukum dan peraturan.
4. Mengelola Konflik: Mengelola konflik yang timbul dalam pengadilan.
5. Mengembangkan Kualitas Pelayanan: Mengembangkan kualitas pelayanan pengadilan kepada masyarakat.
6. Mengawasi Penggunaan Anggaran: Mengawasi penggunaan anggaran pengadilan.

Wewenang Khusus

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Mengangkat dan Mengembangkan Hakim: Mengangkat dan mengembangkan hakim dan staf
2. Mengatur Jadwal Sidang: Mengatur jadwal sidang pengadilan.
3. Mengeluarkan Perintah dan Instruksi: Mengeluarkan perintah dan instruksi kepada hakim dan staf.
4. Mengelola Hubungan dengan Pihak Lain: Mengelola hubungan dengan pihak lain seperti Mahkamah Agung dan Pemerintah.

b. Wakil Ketua Pengadilan

Tugas

1. Membantu Ketua PN dalam memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan pengadilan.
2. Menggantikan Ketua PN apabila berhalangan.
3. Mengkoordinasikan kegiatan administrasi pengadilan.
4. Mengawasi kinerja hakim dan staf.
5. Mengembangkan kualitas pelayanan pengadilan.
6. Mengelola hubungan dengan pihak lain (Mahkamah Agung, Pemerintah, masyarakat).

Tanggung Jawab

1. Menjaga integritas pengadilan.
2. Menghormati hukum dan memastikan putusan pengadilan sesuai dengan hukum.
3. Melindungi hak asasi manusia dalam proses peradilan.
4. Mengembangkan kualitas pelayanan pengadilan.
5. Mengelola konflik yang timbul dalam pengadilan.

Wewenang Khusus

1. Mengangkat dan mengembangkan hakim dan staf (bersama Ketua PN).
2. Mengeluarkan perintah dan instruksi kepada hakim dan staf.
3. Mengatur jadwal sidang pengadilan (bersama Ketua PN).
4. Mengelola hubungan dengan pihak lain (Mahkamah Agung, Pemerintah).

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Hakim – Hakim



Tugas

1. Mengadili perkara pidana, Mengumpulkan data, Menjatuhkan putusan/verdict.
2. Mengatur proses persidangan, Mengambil keputusan tentang penundaan sidang.
3. Mengawasi pelaksanaan eksekusi putusan.

Tanggung Jawab

1. Menjaga integritas dan independensi, Menghormati hukum dan konstitusi.
2. Menjaga kerahasiaan dokumen perkara, Menghindari konflik kepentingan.
3. Menjaga kesetaraan dan keadilan.

Wewenang Khusus

1. Mengambil keputusan tentang penangkapan dan penahanan, Mengeluarkan surat perintah penyidikan, Mengambil keputusan tentang pembuktian.
2. Mengambil keputusan tentang pengajuan banding, Mengeluarkan putusan akhir.

d. Panitera

Tugas

1. Mengelola administrasi perkara, Membuat dan mengelola berkas perkara.
2. Mengatur jadwal sidang, Mengumumkan putusan pengadilan, Mengelola arsip dan dokumen.

Tanggung Jawab

1. Menjaga kerahasiaan dokumen perkara, Menghormati hukum dan konstitusi, Menjaga integritas dan profesionalisme.
2. Menghindari konflik kepentingan, Menjaga kesetaraan dan keadilan.

Wewenang Khusus

1. Mengeluarkan surat keterangan perkara, Mengeluarkan salinan putusan.
2. Mengatur pengiriman dokumen ke pihak terkait, Mengelola pengembangan sistem informasi.
3. Mengkoordinasikan kegiatan kantor.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



e. Sekretaris Pengadilan

Tugas

1. Mengelola administrasi kantor, Mengkoordinasikan kegiatan kantor, Membuat dan mengelola dokumen kantor, Mengatur jadwal rapat dan pertemuan.
2. Mengelola keuangan kantor.

Tanggung Jawab

1. Menjaga kerahasiaan dokumen kantor, Menghormati hukum dan konstitusi.
2. Menjaga integritas dan profesionalisme, Menghindari konflik kepentingan.
3. Menjaga kesetaraan dan keadilan.

Wewenang Khusus

1. Mengeluarkan surat edaran kantor, Mengatur penggunaan anggaran kantor.
2. Mengkoordinasikan kegiatan pelatihan.
3. Mengelola pengembangan sistem informasi, Mengatur hubungan dengan pihak terkait.

f. Bendahara

Tugas

1. Mengelola keuangan kantor, Mengatur pengeluaran dan penerimaan uang, membuat laporan keuangan bulanan dan tahunan, Mengawasi penggunaan anggaran, Mengelola kas dan bank.
2. Membuat rekening koran, mengatur pembayaran gaji dan tunjangan, mengelola pengadaan barang dan jasa.
3. Mengawasi kontrak/perjanjian, membantu sekretaris dalam mengelola keuangan.

Tanggung Jawab

1. Menjaga kerahasiaan dokumen keuangan, Menghormati hukum dan konstitusi, Menjaga integritas dan profesionalisme, Menghindari konflik kepentingan, Menjaga kesetaraan dan keadilan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Menghormati hak-hak pihak berperkara, Menjaga kedisiplinan dan profesionalisme, Mengembangkan kualitas pelayanan, Menjaga keamanan dan ketertiban kantor, Menghormati perintah dan instruksi Sekretaris.



Wewenang Khusus

1. Mengeluarkan cek dan kwitansi, Mengatur penggunaan anggaran.
2. Mengkoordinasikan kegiatan keuangan dengan pihak terkait, Mengelola pengembangan sistem keuangan.
3. Mengatur hubungan dengan bank.

g. Kasubag

Tugas

1. Mengkoordinasikan kegiatan subbagian, Mengelola administrasi subbagian, Membuat dan mengelola dokumen subbagian, Mengatur jadwal kerja dan tugas staf, Mengawasi pelaksanaan tugas staf.
2. Membuat laporan kinerja subbagian, Mengelola anggaran subbagian, Mengkoordinasikan kegiatan pelatihan, Mengembangkan sistem dan prosedur, Membantu Sekretaris dalam mengelola kantor.

Tanggung Jawab.

1. Menjaga kesetaraan dan keadilan, Menghormati hak-hak pihak berperkara, Menjaga kedisiplinan dan profesionalisme staf, Mengembangkan kualitas pelayanan.
2. Menjaga kerahasiaan dokumen, Menghormati hukum dan konstitusi, Menjaga integritas dan profesionalisme, Menghindari konflik kepentingan.
3. Menjaga keamanan dan ketertiban kantor, Menghormati perintah dan instruksi Sekretaris.

Wewenang Khusus

1. Mengeluarkan surat edaran subbagian, Mengatur penggunaan anggaran subbagian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Mengkoordinasikan kegiatan dengan pihak terkait, Mengelola pengembangan sistem

3. Mengatur hubungan dengan pihak luar.



h. Instruksi Sekretaris.

Wewenang Khusus

1. Mengkoordinasikan kegiatan dengan pihak terkait, Mengelola pengembangan sistem informasi.
2. Mengeluarkan surat edaran subbagian.
3. Mengatur penggunaan anggaran subbagian.
4. Mengatur hubungan dengan pihak luar.

Tugas

1. Melayani masyarakat (informasi, pengaduan, dll) Mengelola keuangan dan logistic, Mengikuti pelatihan dan pengembangan, Membantu pengembangan sistem dan prosedur, Mengawasi keamanan dan ketertiban kantor.
2. Melakukan tugas administratif (surat-menyurat, pengarsipan, dll.), Membantu pekerjaan hakim, panitera dan sekretaris, Mengelola data dan statistic, Mengatur jadwal sidang dan rapat.

Tanggung Jawab

1. Menjaga kerahasiaan dokumen, Menghormati hukum dan konstitusi, Menjaga integritas dan profesionalisme, Menghindari konflik kepentingan.
2. Menjaga kesetaraan dan keadilan, Menghormati hak-hak pihak berperkara, Menjaga kedisiplinan dan profesionalisme, Mengembangkan kualitas pelayanan.
3. Menjaga keamanan dan ketertiban kantor, Menghormati perintah dan instruksi.

Wewenang Khusus.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Mengakses dokumen dan data, Menggunakan fasilitas kantor, Berkomunikasi dengan ... terkait.
2. Mengikuti rapat dan pe ... Mengajukan saran dan usulan



4.1.4 Analisis Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau yang berjumlah 63 orang. Karakteristik-karakteristik tersebut meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan Lama Bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuk Linggau dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut ini:

Tabel 4.1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	33 Orang	52.38%
2	Laki-laki	30 Orang	47.62%
Jumlah		63	100

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel 4.1. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan dalam penelitian ini pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau adalah perempuan sebanyak 33 orang atau sebesar 52.38% dan responden terkecil adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau sebesar 47.62%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Deskripsi Umur Responden

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	22 Orang	34.92%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	31 – 40	24 Orang	38.09%
3	41 – 50	15 Orang	23.81%
4	51 – 60	2 Orang	3.18%
Jumlah		63	100

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel 4.2 di atas mengenai karakteristik responden berdasarkan umur paling dominan dalam penelitian ini antara umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 38.09% dan responden terkecil antara umur 51-60 sebanyak 2 orang atau sebesar 3.18%, kemudian antara umur 41-50 tahun ada sebanyak 15 orang atau sebesar 23.81% dan pada umur 20-30 ada sebanyak 22 orang atau sebesar 34.92%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut ini:

Tabel 4.3. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	15 Orang	23.81%
2	D3	7 Orang	11.11%
3	S1	31 Orang	49.21%
4	S2	10 Orang	15.87%
Jumlah		63	100

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel 4.3. mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir paling dominan pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau ini adalah S1 sebanyak 31 orang atau sebesar 49.21%, angka terkecil berada pada jenjang pendidikan D3 yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 11.11% dan pada jenjang pendidikan SMA ada sebanyak 15 orang atau sebesar 23.81%, terakhir untuk jenjang pendidikan S2 ada sebanyak 10 orang atau sebesar 15.87%. Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau adalah rata-rata berjenjang pendidikan S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau dapat dilihat pada tabel 4.4. berikut ini:

Tabel 4.4. Distribusi Masa Kerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-10 Tahun	40 Orang	63.49%
2	11-20 Tahun	18 Orang	28.57%
3	21-30 Tahun	5 Orang	7.94%
Jumlah		63	100

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel 4.4. mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja paling dominan pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau adalah antara 1-10 tahun sebanyak 40 orang atau 63.49%, angka terkecil berada pada lama bekerja antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 7.49% dan pada lama bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 28.57%.

4.1.5 Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan penerapan nilai data dengan menjelaskan informasi seperti yang telah dikumpulkan, tanpa berusaha untuk menarik penilaian yang luas atau umum. Statistik deskriptif membagikan ringkasan data berdasarkan mean, standart deviasi, maksimum, dan minimum. Adapun hasil pengujian statistik deskriptif tersebut dapat di lihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sikap Kerja	63	24	40	34.68	4.119
Etos Kerja	63	36	60	51.60	7.145
Disiplin Kerja	63	30	50	43.68	5.547
Keterampilan Kerja	63	26	40	34.89	3.584
Valid N (listwise)	63				

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Hasil pengujian uji deskriptif dengan sampel 63 penelitian menunjukkan bahwa nilai minimum (terendah) Sikap Kerja adalah sebesar 24. Nilai maksimum (tertinggi) sebesar 40. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Sikap Kerja berkisar antara 24 sampai 40 dengan nilai rata-rata (mean) 34.68 dan nilai standar deviasi sebesar 4.12. Jika dilihat dari nilai standar deviasi lebih kecil atau kurang dari nilai rata-rata (mean) yang berarti bahwa Sikap Kerja memiliki data sebaran yang merata.
- b. Hasil pengujian uji deskriptif dengan sampel 63 penelitian menunjukkan bahwa nilai minimum (terendah) Etos Kerja adalah sebesar 36. Nilai maksimum (tertinggi) sebesar 60. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Etos Kerja berkisar antara 36 sampai 60 dengan nilai rata-rata (mean) 51.60 dan nilai standar deviasi sebesar 7.15. Jika dilihat dari nilai standar deviasi lebih kecil atau kurang dari nilai rata-rata (mean) yang berarti bahwa Etos Kerja memiliki data sebaran yang merata.
- c. Hasil pengujian uji deskriptif dengan sampel 63 penelitian menunjukkan bahwa nilai minimum (terendah) Disiplin Kerja adalah sebesar 30. Nilai maksimum (tertinggi) sebesar 50. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Disiplin Kerja berkisar antara 30 sampai 50 dengan nilai rata-rata (mean) 43.68 dan nilai standar deviasi sebesar 5.55. Jika dilihat dari nilai standar deviasi lebih kecil atau kurang dari nilai rata-rata (mean) yang berarti bahwa Disiplin Kerja memiliki data sebaran yang merata.
- d. Hasil pengujian uji deskriptif dengan sampel 63 penelitian menunjukkan bahwa nilai minimum (terendah) Keterampilan Kerja adalah sebesar 26. Nilai maksimum (tertinggi) sebesar 40. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Keterampilan Kerja berkisar antara 26 sampai 40 dengan nilai rata-rata (mean) 34.89 dan nilai standar deviasi sebesar 3.58. Jika dilihat dari nilai standar deviasi lebih kecil atau kurang dari nilai rata-rata (mean) yang berarti bahwa Keterampilan Kerja memiliki data sebaran yang merata.

2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dalam penelitian ini angket yang dipakai diukur dengan menggunakan skala Likert untuk menanyakan tentang variabel sikap kerja (X_1) yang terdiri dari lima pernyataan, variabel etos kerja (X_2) yang terdiri dari dua belas pernyataan, variabel keterampilan kerja (Y) yang terdiri dari delapan pernyataan variabel dan disiplin kerja (Z) yang terdiri dari sepuluh pernyataan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif melalui bantuan SPSS 26.

a. Variabel Sikap Kerja

Tabel 4.6 Pernyataan Pertama Variabel Sikap Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	41	65,1
Setuju (S)	17	27,0
Netral (N)	5	7,9
Tidak Setuju (TS)	0	10
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan pertama dalam variabel Sikap Kerja (X_1). Jawaban sangat setuju sebanyak 41 atau sebesar 65.1%, jawaban setuju sebanyak 17 atau sebesar 27.0%, jawaban Netral sebanyak 5 atau sebesar 7.9%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.7 Pernyataan Kedua Variabel Sikap Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	35	55,6
Setuju (S)	24	38,1
Netral (N)	4	6,3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan kedua dalam variabel Sikap Kerja (X_1). Jawaban sangat setuju sebanyak 35 atau sebesar 55.6%, jawaban setuju sebanyak 24 atau sebesar 38.1%,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jawaban Netral sebanyak 4 atau sebesar 6.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.8 Pernyataan Ketiga Variabel Sikap Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	27	42,9
Setuju (S)	29	46,0
Netral (N)	7	11,1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan ketiga dalam variabel Sikap Kerja (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 27 atau sebesar 42.9%, jawaban setuju sebanyak 29 atau sebesar 46.0%, jawaban Netral sebanyak 7 atau sebesar 11.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.9 Pernyataan Keempat Variabel Sikap Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	24	38,1
Setuju (S)	31	49,2
Netral (N)	8	12,7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan keempat dalam variabel Sikap Kerja (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 24 atau sebesar 38.1%, jawaban setuju sebanyak 31 atau sebesar 49.2%, jawaban Netral sebanyak 8 atau sebesar 12.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.10 Pernyataan Kelima Variabel Sikap Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	22	34,9
Setuju (S)	30	47,6
Netral (N)	11	17,5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan kelima dalam variabel Sikap Kerja (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 22 atau sebesar 34.9%, jawaban setuju sebanyak 30 atau sebesar 47.6%, jawaban Netral sebanyak 11 atau sebesar 17.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.11 Pernyataan Keenam Variabel Sikap Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	23	36,5
Setuju (S)	28	44,4
Netral (N)	12	19,0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan keenam dalam variabel Sikap Kerja (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 23 atau sebesar 36.5%, jawaban setuju sebanyak 28 atau sebesar 44.4%, jawaban Netral sebanyak 12 atau sebesar 19.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.12 Pernyataan Ketujuh Variabel Sikap Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	22	34,9
Setuju (S)	29	46,0
Netral (N)	12	19,0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan ketujuh dalam variabel Sikap Kerja (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

22 atau sebesar 34.9%, jawaban setuju sebanyak 29 atau sebesar 46.0%, jawaban Netral sebanyak 6 atau sebesar 9.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.



Tabel 4.13 Pernyataan Kedelapan Variabel Sikap Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	40	63,5
Setuju (S)	17	27,0
Netral (N)	6	9,5
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan kedelapan dalam variabel Sikap Kerja (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 40 atau sebesar 63.5%, jawaban setuju sebanyak 17 atau sebesar 27.0%, jawaban Netral sebanyak 6 atau sebesar 9.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

b. Variabel Etos Kerja

Tabel 4.14 Pernyataan Pertama Variabel Etos Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	31	49,2
Setuju (S)	24	38,1
Netral (N)	8	12,7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan pertama dalam variabel Etos Kerja (X2). Jawaban sangat setuju sebanyak 31 atau sebesar 49.2%, jawaban setuju sebanyak 24 atau sebesar 38.1%, jawaban Netral sebanyak 8 atau sebesar 12.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.15 Pernyataan Kedua Variabel Etos Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	28	44,4

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Setuju (S)	25	39.7
Netral (N)	10	15.9
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan pertama dalam variabel Etos Kerja (X2). Jawaban sangat setuju sebanyak 28 atau sebesar 44.4%, jawaban setuju sebanyak 25 atau sebesar 39.7%, jawaban Netral sebanyak 10 atau sebesar 15.9%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.16 Pernyataan Ketiga Variabel Etos Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	29	46.0
Setuju (S)	22	34.9
Netral (N)	12	19.0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan ketiga dalam variabel Etos Kerja (X2). Jawaban sangat setuju sebanyak 29 atau sebesar 46.0%, jawaban setuju sebanyak 22 atau sebesar 34.9%, jawaban Netral sebanyak 12 atau sebesar 19.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.17 Pernyataan Keempat Variabel Etos Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	30	47.6
Setuju (S)	20	31.7
Netral (N)	13	20.6
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan keempat dalam variabel Etos Kerja (X2). Jawaban sangat setuju sebanyak 30 atau sebesar 47.6%, jawaban setuju sebanyak 20 atau sebesar 31.7%, jawaban Netral sebanyak 13 atau sebesar 20.6%, jawaban tidak setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.18 Pernyataan Kelima Variabel Etos Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	30	47.6
Setuju (S)	20	31.7
Netral (N)	13	20.6
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan kelima dalam variabel Etos Kerja (X2). Jawaban sangat setuju sebanyak 30 atau sebesar 47.6%, jawaban setuju sebanyak 20 atau sebesar 31.7%, jawaban Netral sebanyak 13 atau sebesar 20.6%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.19 Pernyataan Keenam Variabel Etos Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	33	52.4
Setuju (S)	17	27.0
Netral (N)	13	20.6
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan keenam dalam variabel Etos Kerja (X2). Jawaban sangat setuju sebanyak 33 atau sebesar 52.4%, jawaban setuju sebanyak 17 atau sebesar 27.0%, jawaban Netral sebanyak 13 atau sebesar 20.6%, jawaban tidak setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.20 Pernyataan I PDF Variabel Etos Kerja

Alternative Jawab	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	30	47.6
Setuju (S)	26	41.3
Netral (N)	7	11.1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan ketujuh dalam variabel Etos Kerja (X2). Jawaban sangat setuju sebanyak 30 atau sebesar 47.6%, jawaban setuju sebanyak 26 atau sebesar 41.3%, jawaban Netral sebanyak 7 atau sebesar 11.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.21 Pernyataan Kedelapan Variabel Etos Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	28	44.4
Setuju (S)	24	38.1
Netral (N)	11	17.5
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan kedelapan dalam variabel Etos Kerja (X2). Jawaban sangat setuju sebanyak 28 atau sebesar 44.4%, jawaban setuju sebanyak 24 atau sebesar 38.1%, jawaban Netral sebanyak 11 atau sebesar 17.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.22 Pernyataan Kesembilan Variabel Etos Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	30	47.6
Setuju (S)	18	28.6
Netral (N)	15	23.6
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan pertama dalam variabel Etos Kerja (X2). Jawaban sangat setuju sebanyak 30 atau sebesar 47.6%, jawaban setuju sebanyak 18 atau sebesar 28.6%, jawaban Netral sebanyak 15 atau sebesar 23.6%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.23 Pernyataan Kesepuluh Variabel Etos Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	33	52.4
Setuju (S)	20	31.7
Netral (N)	10	15.9
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan pertama dalam variabel Etos Kerja (X2). Jawaban sangat setuju sebanyak 33 atau sebesar 52.4%, jawaban setuju sebanyak 20 atau sebesar 31.7%, jawaban Netral sebanyak 10 atau sebesar 15.9%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.24 Pernyataan Kesebelas Variabel Etos Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	30	47.6
Setuju (S)	21	33.3
Netral (N)	12	19.0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan pertama dalam variabel Hubungan Interpersonal (X1). Jawaban sangat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju sebanyak 30 atau sebesar 47.6%, jawaban setuju sebanyak 21 atau sebesar 33.3%, jawaban netral sebanyak 12 atau sebesar 3.2%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%

Tabel 4.25 Pernyataan Keduabelas Variabel Etos Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	31	49,2
Setuju (S)	20	31,7
Netral (N)	12	19,0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan keduabelas dalam variabel Etos Kerja (X2). Jawaban sangat setuju sebanyak 31 atau sebesar 49.2%, jawaban setuju sebanyak 20 atau sebesar 31.7%, jawaban Netral sebanyak 12 atau sebesar 19.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

c. Variabel Keterampilan Kerja

Tabel 4.25 Pernyataan Pertama Variabel Keterampilan Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	28	44,4
Setuju (S)	28	44,4
Netral (N)	7	11,1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan pertama dalam variabel Keterampilan Kerja (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 28 atau sebesar 44.4%, jawaban setuju sebanyak 28 atau sebesar 44.4%, jawaban Netral sebanyak 7 atau sebesar 11.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.26 Pernyataan Kedua Variabel Keterampilan Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	28	44,4
Setuju (S)	27	42,9
Netral (N)	8	12,7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan Kedua dalam variabel Keterampilan Kerja (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 28 atau sebesar 44.4%, jawaban setuju sebanyak 27 atau sebesar 42.9%, jawaban Netral sebanyak 8 atau sebesar 12.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.27 Pernyataan Ketiga Variabel Keterampilan Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	30	47,6
Setuju (S)	24	38,1
Netral (N)	9	14,3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan ketiga dalam variabel Keterampilan Kerja (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 30 atau sebesar 47.6%, jawaban setuju sebanyak 24 atau sebesar 38.1%, jawaban Netral sebanyak 9 atau sebesar 14.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.28 Pernyataan Keempat Variabel Keterampilan Kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	30	47,6
Setuju (S)	25	39,7
Netral (N)	8	12,7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan keempat dalam variabel Keterampilan Kerja (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 30 atau sebesar 47.6%, jawaban setuju sebanyak 25 atau sebesar 39.7%, jawaban Netral sebanyak 8 atau sebesar 12.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.29 Pernyataan Kelima Variabel Keterampilan Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	28	44,4
Setuju (S)	27	42,9
Netral (N)	8	12,7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan kelima dalam variabel Keterampilan Kerja (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 28 atau sebesar 44.4%, jawaban setuju sebanyak 27 atau sebesar 42.9%, jawaban Netral sebanyak 8 atau sebesar 12.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.30 Pernyataan Keenam Variabel Keterampilan Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	28	44,4
Setuju (S)	30	47,6
Netral (N)	5	7,9

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan di atas hasil analisis deskriptif di atas untuk pernyataan keenam dalam variabel Keterampilan Kerja (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 28 atau sebesar 44.4%, jawaban setuju sebanyak 30 atau sebesar 47.6%, jawaban Netral sebanyak 5 atau sebesar 7.9%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.31 Pernyataan Ketujuh Variabel Keterampilan Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	28	44,4
Setuju (S)	31	49,2
Netral (N)	4	6,3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan di atas hasil analisis deskriptif di atas untuk pernyataan ketujuh dalam variabel Keterampilan Kerja (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 28 atau sebesar 44.4%, jawaban setuju sebanyak 31 atau sebesar 49.2%, jawaban Netral sebanyak 4 atau sebesar 6.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.32 Pernyataan Kedelapan Variabel Keterampilan Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	34	54,0
Setuju (S)	26	41,3
Netral (N)	3	4,8
Tidak Setuju (TS)	1	1,6
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan di atas hasil analisis deskriptif di atas untuk pernyataan pertama dalam variabel Keterampilan Kerja (Y). Jawaban sangat setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

sebanyak 34 atau sebesar 54.0%, jawaban setuju sebanyak 26 atau sebesar 41.3%, jawaban Netral sebanyak 10 atau sebesar 15.9%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

d. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.33 Pernyataan Pertama Variabel Disiplin Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	30	47,6
Setuju (S)	23	36,5
Netral (N)	10	15,9
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan pertama dalam variabel Disiplin Kerja (Z). Jawaban sangat setuju sebanyak 30 atau sebesar 47.6%, jawaban setuju sebanyak 23 atau sebesar 36.5%, jawaban Netral sebanyak 10 atau sebesar 15,9%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.34 Pernyataan Kedua Variabel Disiplin Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	40	63,5
Setuju (S)	13	20,6
Netral (N)	10	15,9
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan pertama dalam variabel Disiplin Kerja (Z). Jawaban sangat setuju sebanyak 40 atau sebesar 63,5%, jawaban setuju sebanyak 13 atau sebesar 20,6%, jawaban Netral sebanyak 10 atau sebesar 15,9%, jawaban tidak setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.35 Pernyataan I  **riabel Disiplin Kerja**

Alternative Jawa	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	35	55,6
Setuju (S)	19	30,2
Netral (N)	9	14,3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan ketiga dalam variabel Disiplin Kerja (Z). Jawaban sangat setuju sebanyak 35 atau sebesar 55,6%, jawaban setuju sebanyak 19 atau sebesar 30,2%, jawaban Netral sebanyak 9 atau sebesar 14,3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.36 Pernyataan Keempat Variabel Disiplin Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	37	58,7
Setuju (S)	17	27,0
Netral (N)	9	14,3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan keempat dalam variabel Disiplin Kerja (Z). Jawaban sangat setuju sebanyak 37 atau sebesar 58,7%, jawaban setuju sebanyak 17 atau sebesar 27,0%, jawaban Netral sebanyak 9 atau sebesar 14,3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.37 Pernyataan Kelima Variabel Disiplin Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	32	50,8

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Setuju (S)	20	31,7
Netral (N)	11	17,5
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan kelima dalam variabel Disiplin Kerja (Z). Jawaban sangat setuju sebanyak 32 atau sebesar 50,8%, jawaban setuju sebanyak 20 atau sebesar 31,7%, jawaban Netral sebanyak 11 atau sebesar 17,5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.38 Pernyataan Keenam Variabel Disiplin Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	35	55,6
Setuju (S)	20	31,7
Netral (N)	8	12,7
Tidak Setuju (TS)	1	1,6
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pernyataan keenam dalam variabel Disiplin Kerja (Z). Jawaban sangat setuju sebanyak 35 atau sebesar 55,6%, jawaban setuju sebanyak 20 atau sebesar 31,7%, jawaban Netral sebanyak 8 atau sebesar 12,7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.39 Pernyataan Ketujuh Variabel Disiplin Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	34	54,0
Setuju (S)	23	36,5
Netral (N)	6	9,5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan di atas analisis deskriptif di atas untuk pernyataan setuju dalam variabel Disiplin Kerja (Z). Jawaban sangat setuju sebanyak 34 atau sebesar 54,0%, jawaban setuju sebanyak 23 atau sebesar 36,5%, jawaban Netral sebanyak 6 atau sebesar 9,5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.40 Pernyataan Kedelapan Variabel Disiplin Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	33	52,4
Setuju (S)	22	34,9
Netral (N)	8	12,7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan di atas hasil analisis deskriptif di atas untuk pernyataan kedelapan dalam variabel Disiplin Kerja (Z). Jawaban sangat setuju sebanyak 33 atau sebesar 52,4%, jawaban setuju sebanyak 22 atau sebesar 34,9%, jawaban Netral sebanyak 8 atau sebesar 12,7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.41 Pernyataan Kesembilan Variabel Disiplin Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	28	44,4
Setuju (S)	20	31,7
Netral (N)	15	23,8
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan di atas analisis deskriptif di atas untuk pernyataan kesembilan dalam variabel Disiplin Kerja (Z). Jawaban sangat setuju sebanyak 28 atau sebesar 31,7%, jawaban setuju sebanyak 20 atau sebesar 23,8%, jawaban Netral sebanyak 15 atau sebesar 17,7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.42 Pernyataan Kesepuluh Variabel Disiplin Kerja

Alternative Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	29	46,0
Setuju (S)	19	30,2
Netral (N)	15	23,8
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan di atas hasil analisis deskriptif di atas untuk pernyataan kesepuluh dalam variabel Disiplin Kerja (Z). Jawaban sangat setuju sebanyak 29 atau sebesar 46,0%, jawaban setuju sebanyak 19 atau sebesar 30,2%, jawaban Netral sebanyak 15 atau sebesar 23,8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

3. Uji Instrument Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 30 responden, pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05. Untuk memperoleh nilai r tabel terlebih dahulu mencari $Df = N - 2 = 30 - 2 = 28$ sehingga nilai r tabel = 0.361. Data dinilai valid apabila nilai r hitung > r

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

table dan nilai signifikan < 0.05 . Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus *korelasi product moment pearson* dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Stat



4.10

Uji Validitas Seluruh Variabel

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Sikap Kerja (X1)	X1.1	0.769	0.361	Valid
	X1.2	0.796	0.361	Valid
	X1.3	0.806	0.361	Valid
	X1.4	0.809	0.361	Valid
	X1.5	0.767	0.361	Valid
	X1.6	0.650	0.361	Valid
	X1.7	0.728	0.361	Valid
	X1.8	0.556	0.361	Valid
Etos Kerja (X2)	X2.1	0.832	0.361	Valid
	X2.2	0.780	0.361	Valid
	X2.3	0.818	0.361	Valid
	X2.4	0.836	0.361	Valid
	X2.5	0.741	0.361	Valid
	X2.6	0.738	0.361	Valid
	X2.7	0.661	0.361	Valid
	X2.8	0.700	0.361	Valid
	X2.9	0.607	0.361	Valid
	X2.10	0.673	0.361	Valid
	X2.11	0.589	0.361	Valid
	X2.12	0.536	0.361	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Z.1	0.527	0.361	Valid
	Z.2	0.711	0.361	Valid
	Z.3	0.854	0.361	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Z.4	0.718	0.361	Valid
	Z.5	0.848	0.361	Valid
	Z.6	0.842	0.361	Valid
	Z.7	0.848	0.361	Valid
	Z.8	0.667	0.361	Valid
	Z.9	0.849	0.361	Valid
	Z.10	0.892	0.361	Valid
Keterampilan Kerja (Y)	Y.1	0.789	0.361	Valid
	Y.2	0.706	0.361	Valid
	Y.3	0.853	0.361	Valid
	Y.4	0.513	0.361	Valid
	Y.5	0.578	0.361	Valid
	Y.6	0.601	0.361	Valid
	Y.7	0.370	0.361	Valid
	Y.8	0.372	0.361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0.361. Sehingga tidak perlu mengganti atau menghapus pernyataan.

1) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan objek yang sama lebih dari sekali. Atau dengan kata lain uji reliabilitas dapat diartikan bertujuan menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jika reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Berdasarkan hasil perhitungan rumus *Alfa Cronbach* dengan menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh keputusan koefisien reabilitas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Sikap Kerja (X1)	0,875	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,908	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,911	Reliabel
Keterampilan Kerja	0,756	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel pernyataan mempunyai nilai yang bisa dikategorikan reliabilitas adalah dapat diterima karena lebih besar dari nilai cronbach'c alpha 0,6.

4. Uji Regresi Sebelum Moderasi

a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12

Output SPSS Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.152	2.405		3.390	.001
	Sikap Kerja	.231	.076	.265	3.033	.004
	Etos Kerja	.213	.057	.426	3.719	.000
	Disiplin Kerja	.177	.070	.274	2.532	.014

a. Dependent Variable: Keterampilan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Untuk menentukan persamaan regresi berganda dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3Z$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$Y = 8.152 + 0.231 X^1 + 0.213 X^2 + 0.177 Z$$

Dimana:

X^1 = Sikap Kerja

X^2 = Etos Kerja

Z = Disiplin Kerja

Y = Keterampilan Kerja



Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = 8.152 menunjukkan bahwa jika nilai X^1 , X^2 dan Z tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar 8.152.

b1 = 0.231 menyatakan jika X^1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.231 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X^2 dan Z.

b2 = 0.213 menyatakan jika X^2 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.213 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X^1 dan Z.

b3 = 0.177 menyatakan jika Z bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.177 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X^1 dan X^2 .

4. Pengujian Hipotesis Sebelum Moderasi

a. Uji Partial T

Uji t parsial (*partial t-test*) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen tertentu secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda, ketika kontrol terhadap variabel-variabel independen lainnya telah dilakukan. Uji t parsial memungkinkan kita untuk mengevaluasi kontribusi individu dari variabel independen yang spesifik terhadap variabel dependen, dengan mengontrol pengaruh variabel independen lainnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabel 4.13
Output SPSS Uji T Partial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.152	2.405		3.390	.001
	Sikap Kerja	.231	.076	.265	3.033	.004
	Etos Kerja	.213	.057	.426	3.719	.000
	Disiplin Kerja	.177	.070	.274	2.532	.014

a. Dependent Variable: Keterampilan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Diperoleh nilai Sikap Kerja (X^1) thitung sebesar 3.033. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $63 - 3 - 1 = 59$, maka diperoleh tTabel 2.001. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $3.033 > 2.001$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.004 < 0.05$, **maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Kerja terhadap Keterampilan Kerja**

Diperoleh nilai variabel Etos Kerja (X^2) thitung sebesar 3.719. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $63 - 3 - 1 = 59$, maka diperoleh tTabel 2.001. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $3.719 > 2.001$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.05$, **maka dapat diartikan**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap Keterampilan Kerja

Diperoleh nilai variansi Disiplin Kerja (Z) thitung sebesar 2.532. Selanjutnya menentukan ttabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $63 - 3 - 1 = 59$, maka diperoleh ttabel 2.001. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.532 > 2.001$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.004 < 0.05$, **maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Keterampilan Kerja**

b. Uji F Simultan

Uji F simultan (*simultaneous F-test*) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah sekelompok variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini bertujuan untuk memeriksa hipotesis nol bahwa koefisien regresi dari seluruh variabel independen adalah nol secara bersama-sama.

Tabel 4.14
Output SPSS Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	560.487	3	186.829	46.760	.000 ^b
	Residual	235.735	59	3.996		
	Total	796.222	62			

a. Dependent Variable: Keterampilan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sikap Kerja, Etos Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel *output spss* diperoleh Fhitung sebesar 46.760 dan selanjutnya menentukan Ftabel. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $63 - 3 - 1 = 59$, maka diperoleh Ftabel 2.76 (dapat dilihat di distribus ftabel). Maka dapat disimpulkan jika Fhitung lebih besar daripada Ftabel yaitu $46.760 > 2.76$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, **sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

antara Sikap Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Keterampilan Kerja

c. Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terkait (*dependent variable*), biasanya ditanyakan dalam presentase. Koefisien determinasi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Tabel 4.15

Output SPSS Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.689	1.999

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sikap Kerja, Etos Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel output spss diatas Summary Uji Koefisien Determinasi diperoleh koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.704 atau $0.704 \times 100 = 70.4\%$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X^1 , X^2 dan Z) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 70.4% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



5. Uji Regresi Sesudah Moderasi (MRA)

a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16
Output SPSS Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Si g.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.941	12.568		.950	.346
Sikap Kerja	-2.246	.446	-2.581	-5.037	.000
Etos Kerja	1.859	.307	3.707	6.047	.000
Disiplin Kerja	.059	.291	.091	.203	.840
X1Z	.061	.011	5.395	5.665	.000
X2Z	-.040	.007	-6.039	-5.495	.000

a. Dependent Variable: Keterampilan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Untuk menentukan persamaan regresi berganda dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3Z + b_4X1Z + b_5X2Z$$

$$Y = 11.941 - 2.246 X_1 + 1.859 X_2 + 0.059 Z + 0.061 X_1Z - 0.040 X_2Z$$

Dimana:

X₁ = Sikap Kerja

X₂ = Etos Kerja

Z = Disiplin Kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X1Z = Sikap Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja

X2Z = Etos Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja

Y = Keterampilan

Dari persamaan regresi diinterpretasikan sebagai berikut:

a = 11.941 menunjukkan bahwa jika nilai X1, X2, Z dan X1Z tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar 11.941.

b1 = - 2.246 menyatakan jika X1 bertambah, maka Y akan mengalami penurunan sebesar - 2.246.

b2 = 1.859 menyatakan jika X2 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 1.859.

b3 = 0.059 menyatakan jika Z bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.059.

b4 = 0.061 menyatakan jika X1Z bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.061.

b5 = - 0.040 menyatakan jika X1Z bertambah, maka Y akan mengalami penurunan sebesar - 0.040.

6. Uji Hipotesis Setelah Moderasi

a. Uji T Partial

Uji t parsial (*partial t-test*) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen tertentu secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda, ketika kontrol terhadap variabel-variabel independen lainnya telah dilakukan. Uji t parsial memungkinkan kita untuk mengevaluasi kontribusi individu dari variabel independen yang spesifik terhadap variabel dependen, dengan mengontrol pengaruh variabel independen lainnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabel 4.17

Output SPSS Uji T Partial

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.941	12.568		.950	.346
Sikap Kerja	-2.246	.446	-2.581	-5.037	.000
Etos Kerja	1.859	.307	3.707	6.047	.000
Disiplin Kerja	.059	.291	.091	.203	.840
X1Z	.061	.011	5.395	5.665	.000
X2Z	-.040	.007	-6.039	-5.495	.000

a. Dependent Variable: Keterampilan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Diperoleh nilai Sikap Kerja (X1) thitung sebesar -5.037. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas N-k-1 yaitu $63 - 5 - 1 = 57$, maka diperoleh tTabel 2.002. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $-5.037 > -2.002$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Kerja terhadap Keterampilan Kerja

Diperoleh nilai variabel Etos Kerja (X2) thitung sebesar 6.047. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas N-k-1 yaitu $63 - 5 - 1 = 57$, maka diperoleh tTabel 2.002. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $6.047 > 2.002$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.05$, maka dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap Keterampilan Kerja

Diperoleh nilai variabel Disiplin Kerja (Z) thitung sebesar 0.203. Selanjutnya menentukan tTabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $63 - 5 - 1 = 57$, maka diperoleh tTabel 2.002. Karena thitung lebih kecil daripada ttabel yaitu $0.203 < 2.002$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.840 > 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Keterampilan Kerja

Diperoleh nilai variabel Sikap Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja (X1Z) thitung sebesar 5.665. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $63 - 5 - 1 = 57$, maka diperoleh tTabel 2.002. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $5.665 > 2.002$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.05$, **maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja terhadap Keterampilan Kerja**

Diperoleh nilai variabel Etos Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja (X2Z) thitung sebesar -5.495. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $63 - 5 - 1 = 57$, maka diperoleh tTabel 2.002. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $-5.495 > -2.002$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.05$, **maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja terhadap Keterampilan Kerja**

b. Uji F Simultan

Uji F simultan (*simultaneous F-test*) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah sekelompok variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini bertujuan untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 memeriksa hipotesis nol bahwa koefisien regresi dari seluruh variabel independen adalah nol bersama-sama.



Tabel 4.18
Output SPSS Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	653.682	5	130.736	52.280	.000 ^b
	Residual	142.541	57	2.501		
	Total	796.222	62			

a. Dependent Variable: Keterampilan Kerja
 b. Predictors: (Constant), X2.Z, Sikap Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja, X1.Z

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel output spss diperoleh Fhitung sebesar 52.280 dan selanjutnya menentukan Ftabel. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $63 - 6 - 1 = 57$, maka diperoleh Ftabel 2.38 (dapat dilihat di distribus ftabel). Maka dapat disimpulkan jika Fhitung lebih besar daripada Ftabel yaitu $52.280 > 2.38$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja pada Keterampilan Kerja, kemudian Sikap Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja dan Etos Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja terhadap Keterampilan Kerja

c. Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terkait(*dependent variable*),

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

biasanya ditanyakan dalam presentase. Koefisien determinasi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi



Tabel 4.19

Output SPSS Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.805	1.581

a. Predictors: (Constant), X2.Z, Sikap Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja, X1.Z

Sumber: hasil Penelitian (2025)

Dari tabel output spss diatas Summary Uji Koefisien Determinasi diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.821 atau $0.821 \times 100 = 82.1\%$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X1, X2, Z, X1Z dan X2Z) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 82.1% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti. **Berdasarkan hasil perhitungan determinasi sesudah moderasi (MRA) jika dibandingkan dengan hasil sebelum moderasi yaitu sebesar 70.4% maka dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.**

4.2. Pembahasan

Berdasarkan temuan didalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Keterampilan Kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji secara parsial (uji t) Fhitung sebesar 46.760 dan selanjutnya menentukan Ftabel. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

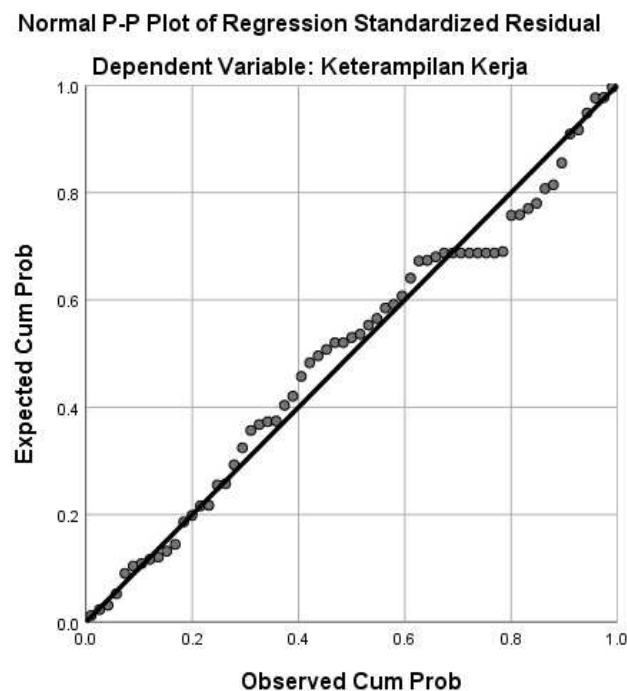
dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $63 - 3 - 1 = 59$, maka diperoleh F_{tabel} 2.76 (dapat dilihat di distribusi F). Maka dapat disimpulkan jika F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yaitu 2.76 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$,

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Ghazali (2016) dasar pengambilan Keputusan biasa dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymtotic significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

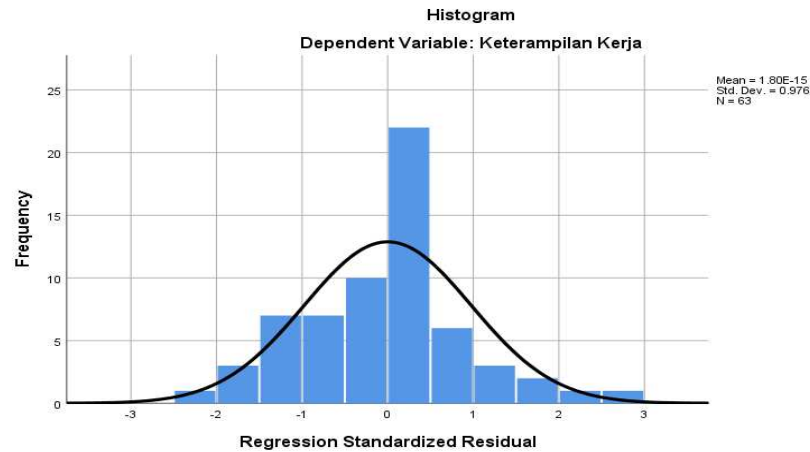


Gambar 4.2 Uji Normalitas Plot

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan plot normalitas di atas dapat diketahui bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.



Gambar 4.3 Histogram Normalitas

Berdasarkan gambar histogram di atas menunjukkan tidak terdapat nilai yang condong ke kanan maupun ke kiri sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Tabel 4.20

Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94991835
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.070
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier. Mengambil keputusan untuk uji linieritas yaitu jika signifikansi pada p value from linearity $> 0,05$ maka hubungan antara dua variabel linier dan jika signifikansi $< 0,05$ maka hubungan antara dua variabel dinyatakan tidak linier.

Tabel 4.21

Output SPSS Uji Linieritas (X^1)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterampilan Kerja Sikap Kerja	Between Groups	(Combined)	465.427	14	33.245	4.824	.000
		Linearity	334.128	1	334.128	48.484	.000
		Deviation from Linearity	131.299	13	10.100	1.466	.166
	Within Groups		330.795	48	6.892		
	Total		796.222	62			

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.166 lebih besar dari 0.05. Maka hubungan antara variabel dinyatakan linier.

Tabel 4.22

Output SPSS Uji Linieritas (X^2)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterampilan Kerja * Etos Kerja	Between Groups	(Combined)	590.856	20	29.543	6.042	.000
		Linearity	489.115	1	489.115	100.030	.000
		Deviation from Linearity	101.740	19	5.355	1.095	.389
	Within Groups		205.367	42	4.890		
	Total		796.222	62			

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.389 lebih besar dari 0.05. Maka hubungan antara variabel dinyatakan linier.

Output Uji Linieritas (Z)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.
Keterampilan Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	516.589	16	32.287	5.311	.000
		Linearity	419.693	1	419.693	69.040	.000
		Deviation from Linearity	96.896	15	6.460	1.063	.415
	Within Groups		279.633	46	6.079		
Total		796.222	62				

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.415 lebih besar dari 0.05. Maka hubungan antara variabel dinyatakan linier.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang di analisis dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Variabel X^1 secara parsial setelah dimoderasi dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja terhadap Keterampilan Kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau dengan nilai $5.665 > 2.002$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.05$.
2. Hasil Variabel X^2 secara parsial setelah dimoderasi dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja terhadap Keterampilan Kerja dengan nilai $-5.495 > -2.002$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.05$.
3. Hasil perhitungan uji simultan f setelah dimoderasi diperoleh F_{hitung} sebesar 52.280 dan f_{tabel} 2.38 , Maka dapat disimpulkan jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu $52.280 > 2.38$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja pada Keterampilan Kerja, kemudian Sikap Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja dan Etos Kerja dimoderasi oleh Disiplin Kerja terhadap Keterampilan Kerja.
4. Hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa (R square) sebesar 0.821 atau $0.821 \times 100 = 82.1\%$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X^1 , X^2 , Z , X^1Z dan X^2Z) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 82.1% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti. Berdasarkan hasil perhitungan determinasi sesudah moderasi (MRA) jika dibandingkan dengan hasil sebelum moderasi yaitu sebesar 70.4% maka dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5.2 Saran

Dari hasil analisis yang  dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut

1. Bagi Organisasi: kepala kantor pengadilan negeri lubuklinggau harus terus mempertahankan sikap kerja yang baik, etos kerja yang baik dan disiplin kerja yang baik agar tetap menjaga keterampilan kerja setiap pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau.
2. Untuk penelitian selanjutnya: dengan topik yang sama disarankan menggunakan metodologi penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sehingga menambah pengetahuan bagi banyak pihak.
3. Dikarenakan penelitian ini hanya meneliti tentang sikap kerja, etos kerja dan disiplin kerja yang dikaitkan dengan keterampilan kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau saja, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya agar membahas faktor lain yang dapat mempengaruhi Keterampilan Kerja Pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DOKUMEN PUSTAKA

PDF

- Ariesta, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/Jbmp.V2i2.1098>
- Asmad. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember*.
- Azwar. (2023). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(1), 104–119. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V20i1.11513>
- Basri, M., Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya, S., Kunci, K., Organiasasi, I., & Kerja, E. (2023). Iklim Organisasi Dan Etos Kerja: Pengaruh Dan Manfaat Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Makassar Utara. *Paulus Journal Of Accounting*, 5(1).
- Butarbutar, M., Simatupang, S., Sianturi, M., Sultan Agung Jalan Surabaya No, S., & Pematangsiantar, K. (2021). *Maker: Jurnal Manajemen Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar*. 7(1), 116–124. <http://www.Maker.Ac.Id/Index.Php/Maker>
- Damayanti, R. (2023). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(1), 104–119. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V20i1.11513>
- Darari Bariqi, M. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *JSMB* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.Trunojoyo.Ac.Id/Jsmb>
- Edi Sutrisno. (2018). *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Displin Kerja*.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, 1(2), 2020.
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Competence: Journal Of Management Studies*, 12(2). <https://doi.org/10.21107/Kompetensi.V12i2.4956>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Hasibuan Fitriani, R., Pendidikan, M. P., Perkantoran, A., & Ekonomi, F. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta*. *Effects Of Work Discipline And Work Motivation To Employees Performance In Favehotel Malioboro Yogyakarta*.
- Lawu Et Al., A. R. S., Rahmawati, E. D., & Suyatno, A. (2023). *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(4). <https://E-Journal.Naureendigiton.Com/Index.Php/Pmb>
- Lawuet Al. (2019). *Pentingnya Pendidikan Dan Keterampilan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Di Kanroe Kecamatan Ulugawo Kabupaten Nias*.
- Mangku Negara Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. In *Jurnal Ilmu Manajemen* | (Vol. 1).
- Mardiana Siska. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*, 24–34.
- Marlina. (2018). *Analisis Keterampilan Kerja Diri Dalam Pelaksanaan Cegah Tangkal Penyakit Covid 19 Pelabuhan Kelas 1 Makassar*.
- Marlina Prasetyo, E. T., Program, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). [Http://Jurnal.Unswagati.Ac.Id/Index.Php/Jibm](http://Jurnal.Unswagati.Ac.Id/Index.Php/Jibm)
- Muslim Syamsuddin, Syaifuddin Syaifuddin, & Stephen P, R. (2014). The Influence Of Motivation And Organizational Culture On The Performance Of The House Of Representatives (Dpr) With Work Stress As An Intervening Variable In Aceh Province. *Jurnal Of Management And Social Sciences*, 1(3), 246–255. <https://Doi.Org/10.59031/Jmsc.V1i3.194>
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 30–37. <https://Doi.Org/10.35130/Jrimk.V4i1.72>
- Sapran Reanladi. (2015). *AFFILIATION: 1,2,3, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* (Sapran Reanladi, Trans.). 20(1), 43–53. [Http://Mimb-Unwiku.Com/Index.Php/Mimb](http://Mimb-Unwiku.Com/Index.Php/Mimb)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap Di Sebuah Sekolah Swasta Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), <https://doi.org/10.17509/Jpm.V4i2.18008>
- Sinambela Safitri, A., Wisnantari, Hermawati, V., Bernanto, I., Pengaruh, D., Kerja, ..., Safitri, A., Trusti, ;, ;, Hermawati, V., & Bernarto, I. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Generasi "Y" (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta)*. 8(1), 115–127.
- Siregar. (2018). *Analisa Perawatan Mesin Digester Dengan Metode Reliability Centered Maintenance Pada PTPN II Pagar Merbau*. [Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jime](http://ojs.uma.ac.id/index.php/jime)
- Siregar, . (2019). Population And Composition Structure Of Titan Arum Habitats (Amorphophallus Titanum [Becc.] Becc. Ex Arcang) In Lowland Tropical Rainforests Of Bengkulu. *Jurnal Pengelolaan Sumberdaya Alam Dan Lingkungan*, 9(2), 241–252. <https://doi.org/10.29244/jpsl.9.2.241-257>
- Siregar, N. M., Nova Jayanti Harahap, & Abdul Halim. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 554–564. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1096>
- Situmorang, I. H., Hasibuan, J., & Suharyanto, A. (N.D.). *Culture Shock Dalam Interaksi Komunikasi Antar Budaya Pada Mahasiswa Asal Papua Di Universitas Negeri Medan Culture Shock In Intercultural Communication Interactions Among Papuan Students At University Of Negeri Medan* (Vol. 2, Issue 2). Administrasi Publik. [Http://Jurnalmahasiswa.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jipikom](http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jipikom)
- Subagio, M. (N.D.). *Subagio: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja... Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources*.
- Sugiyono. (2016). *Desimal: Jurnal Matematika LKPD Discussion Activity Terintegrasi Keislaman Dengan Pendekatan Pictorial Riddle Pada Materi Pecahan*. 1(1), 39–47. [Http://Ejournal.Radenintan.Ac.Id/Index.Php/Desimal/Index](http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/desimal/index)
- Tasmaram, & Watung, S. R. (2016). Dampak Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Wahid, I. A. (2016). *Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Yantika, Y., Herlambang, T., Rozzaini, Y., Ekonomi, F., & Muhammadiyah Jember, U. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) The Effect Of Work Environment, Work Ethos, And Discipline To Employee Performance (Case Study On Pemkab Bondowoso). In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 4, Issue 2).

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



FOTO PENGANTARAN SURAT IZIN PENELITIAN OBSERVASI PROPOSAL



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

FOTO BERSAMA BAPAK SEKRETARIS KANTOR PENGADILAN NEGERI

LUBANG GAU KELAS 1



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

