



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

Elsa sepia¹, Surajiyo², Yuli Eprianti³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹elsasepia1@gmail.com, ²yuliefrianti2019@gmail.com, ³surajiyo@univbinainsan.ac.id

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 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. Hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa (R^2 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.

Kata kunci : Sikap Kerja, Etos Kerja, Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja

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 research 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*

I. PENDAHULUAN

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 Manusianya. 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 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. Disiplin Kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap aturan, norma, dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja (Hasibuan 2016.). Pegawai yang disiplin akan lebih mudah mengimplementasikan Sikap Kerja dan Etos Kerja yang baik, yang pada 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.

II. METODOLOGI 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 . Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel, dan objektif maka peneliti melakukan penyebaran intrument penelitian dengan test kevalidan 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) Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendetesiskan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang dibantu dengan menggunakan progam SPSS 26 (Siregar, 2018). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini uji koefisien korelasi, uji t, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F (simultan) dan *moderated regression analysis* (MRA).

III. HASIL DAN 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 $\alpha = 0,05$ 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,

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh 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 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.
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.

V. SARAN

Dari hasil analisis yang dilakukan 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.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- 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 Kayawan 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 Kayawan 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*. Discipline To Employee Performance (Case Study On Pemkab Bondowoso). In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 4, Issue 2).