

# **PENGARUH SIKAP KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN**

Supriadi

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

*adysupriadi@fe.uisu.ac.id*

## **ABSTRACT**

The question in this study is whether there is an influence of work attitudes, working environment and the characteristics of work on a partial and simultaneous performance. The aim of the study was to analyse the influence of occupational attitudes, working environment and job characteristics on employee performance. Samples used amounted to 63 people. Data analysis methods use descriptive analysis and multiple linear regression analyses. The results of this study explain that working attitude variables, work environment and the characteristics of the work have an effect on the performance of both employees in a partial and simultaneous manner.

**Keywords :** Attitude, Environment, Characteristics and Performance

### **1. Pendahuluan**

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi maka peran birokrasi publik memberikan peranan yang cukup besar. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang mulia dari birokrasi, diperlukan kiranya pegawai yang handal dan cekatan dalam menangkap kebutuhan zaman di era revolusi industri. Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan mempunyai sikap yang jujur dan dapat menjadi contoh bagi masyarakat.

Colquitt (2009:224) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan pegawai sehari-hari yang dapat memberikan dampak baik itu positif dan negatif didalam suatu organisasi.

Gibson (2009:221) menekankan kinerja sebagai bentuk seperangkat hasil yang diperoleh selama periode tertentu, tidak berhubungan dengan sifat, karakteristik pribadi, kompetensi. Gibson mengemukakan perlu perbedaan yang jelas antara pengukuran orang dan pengukuran kinerja. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda.

Penelitian dari Susanty dan Miradipta (2013) menguji tentang pengaruh sikap kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada 200 staff manajerial dan non manajerial PT Intech. Hasilnya menunjukkan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Khan, (2014) menunjukkan bahwa tidak ada

perbedaan sikap terhadap pekerjaan diantara staf di organisasi swasta maupun pemerintah, dan tidak ada perbedaan antara kinerja pegawai di organisasi pemerintah maupun swasta. Penelitian ini menjelaskan ada pengaruh yang signifikan antara sikap terhadap kinerja baik itu di organisasi pemerintah maupun di organisasi swasta. Hasil penelitian diatas memberikan *research gap*, sehingga memberikan celah untuk melakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh sikap terhadap kinerja.

Secara teori lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja. Studi empiris dari (Yusianto, 2008) menghasilkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Primayanti (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari kedua studi empiris tersebut masih ditemukannya hasil yang berbeda, sehingga masih memberikan peluang untuk penelitian lanjutan.

Faktor karakteristik pekerjaan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Studi empiris membuktikan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Abdullah, Darwanis dan Zein, 2013, Wani, 2013, Martiny dan Fadli, 2010). Menurut Schuler (2007:55), karakteristik pekerjaan adalah usaha untuk mengidentifikasi suatu karakteristik tugas dari pekerjaan dan bagaimana karakteristik itu disatukan guna menghasilkan suatu pekerjaan yang berbeda.

### 1.1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh sikap, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja baik itu secara *simultan* maupun *partial*.

### 1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sikap, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja secara bersama-sama (*simultan*) maupun sendiri-sendiri (*partial*).

### 1.3. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang SDM. Selain dari pada itu dapat digunakan sebagai landasan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang terkait dengan kinerja.
2. Secara praktis hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan hal-hal yang diteliti. Serta bagi pimpinan memberikan manfaat sebagai bahan evaluasi dan mawas diri terhadap tugas yang dilakukan. Pegawai dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai motivasi untuk mengembangkan karir dan kerjanya.
3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti serta sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

## 2. Landasan Teori

### 2.1. Kinerja

Menurut Rivai (2009:87) kinerja adalah perilaku nyata yang dihasilkan sumber daya manusia atau pegawai sebagai wujud dari prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya di dalam suatu organisasi.

Sedangkan Sedarmayanti (2004:76) berpendapat bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh SDM dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diemban untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara sah.

Konsep dasar pertukaran sosial menurut Blau (1964) adalah suatu bentuk hubungan sosial yang berkembang tanpa adanya ikatan tanggung jawab spesifik (ikatan tanggung jawab dalam pekerjaan formal) dan yang pasti ada harapan bahwa hubungan sosial tersebut akan memperoleh kontribusi positif dimasa mendatang. Teori pertukaran sosial merupakan

hubungan sosial yang dibangun semata-mata untuk mengharap adanya manfaat kebaikan bagi pihak-pihak yang membangun hubungan pertukaran sosial tersebut.

Pertukaran sosial dalam kehidupan menjelaskan bahwa melakukan perbuatan yang bermanfaat bagi pihak lain tanpa pamrih ekonomis adalah merupakan tindakan yang harus dilakukan sebagai konsekuensi dari adanya hubungan sosial dalam kehidupan. Pertukaran sosial sebagaimana dijelaskan tersebut diatas berbeda dengan pertukaran ekonomis, yang setiap perbuatan baik terhadap pihak lain memang didasarkan semata-mata karena alasan keuntungan ekonomi belaka.

Bentuk pertukaran seperti ini banyak terjadi pada interkasi yang muncul pada kelompok atau organisasi yang dibangun karena alasan-alasan ekonomis, dan menggunakan kemanfaatan ekonomi untuk semua orang sebagai dasar ukuran keberhasilan dan kepuasan. Pertukaran sosial membutuhkan kepercayaan, biasanya hubungan pertukaran sosial berlangsung dalam proses yang lambat, mulai dengan transaksi minor dimana sedikit kepercayaan dibutuhkan karena melibatkan sedikit risiko dan dimana kedua partner dapat menunjukkan kemampuannya untuk dipercaya, memungkinkan mereka untuk meluaskan hubungan merintis transaksi-transaksi yang lebih besar.

Jadi proses pertukaran sosial mengarahkan pada kepercayaan yang dibutuhkan dalam situasi self generating fashion (Cole et al., 2002). Melalui konsep pertukaran sosial tersebut, dapat juga digunakan untuk memahami dinamika organisasi, khususnya mengenai pertukaran antara organisasi dengan anggotanya. Dengan mempersonifikasikan organisasi, maka terdapat dua pihak yang melakukan pertukaran melalui exchange currencies masing-masing, (Cole et al., 2002; Organ, 1998).

Kontribusi dimasa mendatang menjadi dasar hubungan pertukaran sosial, masing-masing pihak mengharapkan kontribusi atau dikenal dengan istilah exchange currencies (Cole et al., 2002). Adanya exchange currencies mengindikasikan bahwa pertukaran sosial baik dalam masyarakat maupun ditempat kerja merupakan hubungan resiprokal. Molm et al., (2007) menjelaskan bahwa resiprositas merupakan upaya memberi manfaat pada pihak lain usng pada akhirnya akan mendapatkan kembali manfaat dari pihak lain tersebut.

Penjelasan itu sejalan dengan pengertian pertukaran sosial. Resiprositas merupakan aspek vital dalam pertukaran sosial di masyarakat. Keseimbangan sosial dan kohesi tidak akan terwujud tanpa resiprositas dalam bentuk layanan dibalas dengan layanan.

Hal ini sesuai dengan pandangan pakar sosiolog Simmel, dalam Molm et al., (2007) bahwa spesies manusia adalah Homo Reciprocus. Resiprositas kerjasama atau pertukaran exchange currencies (Cole et al., 2002) merupakan esensi dari pertukaran sosial (Molm et al., 2007). Dunia pendidikan, khususnya perguruan tinggi yang mengedepankan kreativitas, fleksibilitas dalam membangun inovasi pemikiran dan karya-karya budaya Tridarmanya, menjadi lebih relevan menggunakan landasan konsep pertukaran sosial, daripada semata-mata meletakkan dasar hubungan pertukaran yang bersifat transaksional.

Whitener et al., (1998) dalam penelitiannya menjelaskan mengenai social exchange, pada dasarnya adalah tindakan melakukan perbuatan yang bermanfaat bagi pihak lain, sebagai bagian dari konsekuensi menjalani kehidupan sosial.

Setiap pihak (individu) akan tergerak melakukan perbuatan baik, dan pihak lain akan berusaha membalas perbuatan baik dengan tindakan yang sama. Pertukaran sosial dalam kehidupan menjelaskan bahwa melakukan perbuatan yang bermanfaat bagi pihak lain tanpa pamrih ekonomis adalah merupakan tindakan yang harus dilakukan sebagai konsekuensi dari adanya hubungan sosial dalam kehidupan.

Pertukaran sosial sebagaimana dijelaskan sebelumnya berbeda dengan pertukaran ekonomis, yang setiap perbuatan baik terhadap pihak lain memang didasarkan semata-mata karena alasan keuntungan ekonomi belaka. Bentuk kesepakatan sangat eksplisit, dan jika tidak terjadi kesepakatan akan manfaat yang diperoleh, hubungan tersebut berakhir. Bentuk pertukaran seperti ini banyak terjadi pada interaksi yang muncul pada kelompok atau organisasi yang dibangun karena alasan-alasan ekonomis, dan menggunakan kemanfaatan ekonomi sebagai dasar ukuran keberhasilan dan kepuasan. Pihak organisasi menuntut individu memenuhi syarat yang ditetapkan, dan sebaliknya individu mencoba memaksimalkan manfaat ekonomi dari organisasi.

Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan kualitas, kuantitas, konsistensi, waktu

dan ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

## 2.2. Karakteristik Pekerjaan

Robbins (2007:208), menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan usaha untuk mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, dan bagaimana karakteristik itu disatukan guna membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan kinerja pegawai.

Hasibuan, (2008:111) menjelaskan bahwa model karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*), dimana berusaha untuk merancang suatu pekerjaan dengan cara membantu sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab.

Untuk mengukur karakteristik pekerjaan digunakan indikator keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*), prosedur dan kejelasan tugas (*task identity*), kepentingan tugas (*task significant*), kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*), umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*).

## 2.3. Sikap Kerja

Menurut Ivancevich et al., (2007:221), sikap merupakan penentu dari tingkah laku yang berhubungan dengan persepsi kepribadian, perasaan dan motivasi seseorang.

Petty et al., (2002:55), sikap merupakan bagian diri dari kepribadian yang dapat dipelajari dan dapat berubah. Seseorang yang mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaannya terhadap suatu objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi perasaan atau keyakinan tersebut (Roe dan Ester, 1999:165).

Newcomb, (2001:229), membatasi sikap sebagai kondisi kesiapan untuk menimbulkan motif, motif tersebut menyebabkan terjadinya tindakan tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa sikap adalah kesiapan, kesediaan untuk bertindak dan bukan sebagai pelaksanaan motif tertentu. Sikap merupakan suatu kesatuan kognisi yang mempunyai valensi dan akhirnya berintegrasi kedalam pola yang lebih luas. Berdasarkan pengertian tersebut sikap tidak dapat dipisahkan dari efikasi diri (*self efficacy*) yang mana merupakan turunan dari teori kognitif sosial.

Indikator sikap kerja terdiri dari mampu berfikir secara logis, tidak gegabah dalam bertindak, berfikir rasional, hati-hati dalam bekerja dan situasi kerja.

#### 2.4. Lingkungan Kerja.

Menurut Hasibuan (2008:133), lingkungan kerja adalah situasi yang terbentuk di dalam organisasi sebagai hasil interaksi antara atasan dengan bawahan, dan antara pegawai dengan pegawai lainnya.

Mangkuprawira (2004: 139) menyatakan lingkungan kerja adalah tempat dimana sumber daya manusia berinteraksi satu sama lain dengan menggunakan beberapa sumber informasi dalam usaha pencarian ilmu dalam aktifitas sehari-hari.

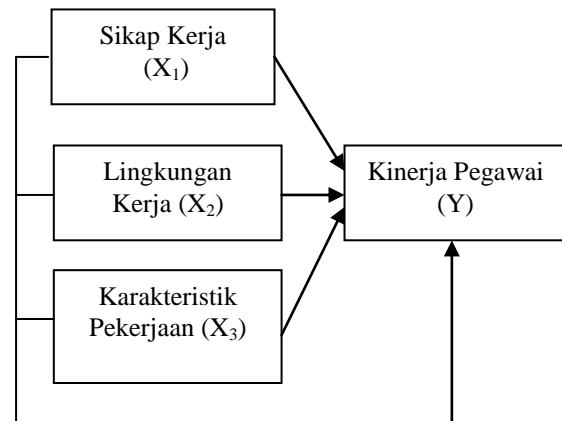
Menurut Robbins (2007: 134) lingkungan kerja adalah tempat dimana tercipta komunitas di antara pegawai, atau tempat dimana pegawai diberikan berbagai kontrol untuk melakukan berbagai aktivitas di dalam bekerja, tempat yang memiliki atmosfer yang menyenangkan dan tidak terancam; tempat untuk mengkomunikasikan pesan-pesan mengenai permasalahan yang dihadapi pegawai di dalam bekerja; serta tempat untuk mengkomunikasikan penerimaan, penghargaan dan perhatian dari atasan kepada bawahan.

Indikator lingkungan kerja terdiri dari penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembapan udara, sirkulasi udara, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan

#### 2.5. Kerangka Konseptual

Dalam menyusun kerangka konsep di dalam penelitian ini peneliti merujuk pada teori dan *empirical study* atau hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti hasil *research* dari Susanty, Miradipta (2013), Vakola, Nikolaou (2005), Precelia (2016), Mirwan Prastowo (2011) dan Restu Teguh Raharja, Wiji Utami, NG. Krishnabudi (2013).

Merujuk pada penelitian tersebut, ternyata masih memberikan hasil yang inkonsisten sehingga disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan model penelitian berikut ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

#### 2.6. Hipotesis

Sikap kerja, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara *partial* dan *simultan*

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang pegawai dengan rincian Kepala bagian (11 orang), Kepala sub bagian (33 orang) dan staf (19 orang).

#### 3.2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan formula :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X1 = Sikap kerja
- X2 = Lingkungan kerja
- X3 = Karakteristik pekerjaan
- b1, b2, b3 = Koefisien regresi
- e = Standard error

#### 3.3. Uji Hipotesis

##### 3.3.1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji-t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung terhadap t-tabel atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus :

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

Dimana :

- r : Korelasi
- n : Jumlah sampel

### 3.3.2. Uji Signifikansi Parameter Serempak (Uji Statistik F)

Uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung terhadap F-tabel, atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus :

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

Dimana :

- R = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel
- k = jumlah variabel

### 3.4. Uji Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent (bebas) dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

## 4. Hasil Penelitian

### 4.1. Identitas responden berdasarkan golongan

Tabel 4.1.

Identitas responden berdasarkan golongan

No	Golongan	Jumlah	Persentase
1	Golongan IV/a	1	1.59
2	Golongan III/d	1	1.59
3	Golongan III/c	25	39.68
4	Golongan III/b	7	11.11
5	Golongan III/a	14	22.22
6	Golongan II/d	6	9.52
7	Golongan II/c	5	7.93
8	Golongan II/a	4	6.35
Total		63	100.00

Dari Tabel 5.1. diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan golongan IV/a berjumlah 1 orang (1.59%), golongan III/d berjumlah 1 orang (1.59%), golongan III/c berjumlah 25 orang (39.68%), golongan III/b berjumlah 7 orang (11.11%), golongan III/a berjumlah 14 orang (22.22%), golongan II/d berjumlah 6 orang (9.52%), golongan II/c berjumlah 5 orang (7.93%) dan golongan II/b berjumlah 4 orang (6.35%).

### 4.2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5.2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	52	82.53
2.	Wanita	11	17.47
Total		63	100.00

Dari Tabel 5.2. diatas dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah mayoritas yaitu berjumlah 52 orang (82.53%) dan wanita berjumlah 11 orang (17.47%).

### 4.3. Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan

Tabel 5.3. Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Sarjana (S1)	40	63.49
2.	D-III	8	12.70
3.	SLTA/Sederajat	15	23.81
Total		58	100.00

Dari Tabel 5.3. diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenjang pendidikan setingkat Sarjana berjumlah 40 orang (63.49%), setara D-III berjumlah 8 orang (12.70%), dan setingkat SLTA berjumlah 15 orang (23.81%).

### 4.4. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja

Tabel. 4.1  
Coefficients<sup>a</sup> X<sub>1</sub> terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.645	6.543		1.933	.058
	Sikap kerja	.228	.113	.218	2.029	.037

Dari Tabel 4.1 diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (2.029 > 1.670) dan nilai signifikansi (0.037 < 0.05), sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel sikap kerja mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 4.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Tabel. 4.2  
Coefficients<sup>a</sup> X<sub>2</sub> terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.645	6.543		1.933	.058
	Lingkungan kerja	.205	.067	.323	3.055	.003

Dari Tabel 4.2 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.055 > 1.670$ ) dan nilai signifikansi ( $0.003 < 0.05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel lingkungan kerja mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 4.6. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja.

Tabel. 4.3,  
Coefficients<sup>a</sup> X<sub>3</sub> terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.645	6.543		1.933	.058
	Karakteristik pekerjaan	.349	.088	.423	3.957	.000

Dari Tabel 4.3 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.957 > 1.670$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 4.7. Pengaruh Sikap Kerja, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja.

Tabel 4.4.  
Anova<sup>b</sup> X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.718	3	35.239	10.501	.000 <sup>a</sup>
	Residual	197.996	59	3.356		
	Total	303.714	62			

Dari Tabel 4.4 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10.501 > 2.760$ ) dan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel sikap kerja, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar untuk memprediksi pengaruh variabel sikap kerja, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja.

#### 4.8. Uji Determinan

Tabel 4.5.

Model summary<sup>b</sup> pengaruh sikap kerja, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 <sup>a</sup>	.348	.315	1.83190

Dari Tabel 4.5 diatas diperoleh nilai *Adjusted Rsquare* ( $r^2$ ) adalah 0.315. Nilai tersebut menjelaskan bahwa pengaruh sikap

kerja, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja sebesar 31.50%, sedangkan sisanya sebesar 68.50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 5. Kesimpulan Dan Saran

### 5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa variabel sikap kerja, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik itu secara *partial* maupun secara simultan

### 5.2. Saran

1. Pegawai belum memiliki kemampuan seutuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa adanya bantuan orang lain, oleh karena itu diharapkan pegawai dapat bekerjasama sebagai *team work* yang baik dalam bekerja dengan tujuan bersama sesuai yang telah ditetapkan.
2. Masih ada staf yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan atasan, oleh karena itu diharapkan staf dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil kerja yang baik dan benar.
3. Diharapkan atasan dan bawahan dapat berkolaborasi dan berkomitmen yang sama terhadap organisasi sehingga kinerja pegawai dapat lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2002). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- David, Fred, R. (2001). *Manajemen Strategik: Konsep dan Kasus*. Edisi ke 9. Jakarta. Salemba Empat
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid I). Jakarta : Indeks.
- Dhar, L.R (2009). Cynicism in the Indian I.T. Organizations: An Exploration of the Employees` Perspectives. *Qualitative Sociology Review, Vol 5 No. 1*.
- Erlina Eka Putri (2016), Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kota Bandung Divisi SDM, *Jurnal Educhild Vol 01 No 6*
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., and Konopaske (2009) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, New York, McGraw Hill
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, G., and Koropaske, D., (2006) *Organizations: Behavior, Stucture, Process*, Singapore, McGraw Hill Company
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., and Matteson, Michael T., (2007) *Organizational Behavior and Management*, 7<sup>th</sup> edition, McGraw Hill, Alih Bahasa Gina Gania, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi 7, Jakarta, Erlangga
- Khan, M.A. (2014). Organizational Cynicism, Motivation and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences. 2014, Vol. 8 (1)*
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafr. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Martiny, N., dan Fadli, D.A. (2010). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Struktural. *Jurnal Solusi, Vol 9 No 17*
- Mirwan Prastowo (2011), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Estika Pulau Mas di Kabupaten Tegal, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Moore, M., (2003) *How to Improve Staff Morale Using Humor, Appreciation and Praise, Practical Strategies to Help you turn your Workplace into a "Thank God it's Monday"* Type of Organization. [www.motivationalplus.com](http://www.motivationalplus.com)
- Newcomb, Theodore M., Murphy, G., Murphy, L. B., dan Krech, D., (2001) *Social Psychology: The Study of Human Behavior*, Terjemahan oleh Tim Psikologi UI, Bandung, CV Diponegoro
- Petty, Ricard E., Brinol, Pablo., dan Tormala, Zakary L., (2002) "Thought Confidence as a Determinant of Persuasion: The Self Validation Hypothesis", *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 722-734.
- Primayanti, (2013), Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan, Call Paper
- Pujiastuti (2013). Pengaruh Pengahragaan, Stres Kerja, dan Jenis Jam Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Proceeding Seminar Nasional dan Call for Papers Sancall, Sukarata 23 Maret 2013. Proceeding Seminar Nasional dan Call for Papers Sancall, Sukarata 23 Maret 2013*
- Restu Teguh Raharja, Wiji Utami, NG. Krishnabudi (2013), *The Effect Of Enviromental Work, Work Characteristhics and Motivation on Employees Performance at PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember, Academy of Management Executive*, Vol.11, No.4
- Ridwan. (2007). *Manajemen Kinerja*, Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins S.P & Judge,T.A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Roe, Robert.,and Ester, Peter., (1999) "Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective", *Applied Psychology: An International Review*, pp. 1-21
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Schuler, Randall S., and Jackson, Susan E., (2007) *Human Resource Management*, New York, West Publishing Company
- Sedarmayanti. (2004). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Simpson, L., (2002) *What's Going on in your Company? If you don't ask, you'll never know*", *Training*, pp. 30-34
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2008). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Susanty, Aries., dan Miradipta, Rizqi., (2013) "Employee's Job Performance: The Effect of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction", *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 15, No. 1, pp. 13-24
- Vakola, Maria., dan Nikolaou, Ioannis., (2005) "Attitudes Towards Organizational Change: What is the Role of Employees Stress and Commitment?", Vol. 27, No. 2, pp. 160-174
- Wani, S.K. (2013). Job stress and its impact on employee motivation: a study of a select commercial bank. *International Journal of Business and Management Invention Volume 2 Issue 3*
- Yusianto, (2008), Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan, Call Paper