

## Determinasi Sikap Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di PDAM Kota Solok

Ida Nirwana

[syafiranirwana20@gmail.com](mailto:syafiranirwana20@gmail.com)

Seflidiana Roza

[sefidianar@gmail.com](mailto:sefidianar@gmail.com)

Akkiyas

[kiyassanchez2000@gmail.com](mailto:kiyassanchez2000@gmail.com)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin,  
Solok, Sumatera Barat

Diterima: 29 Agustus 2024, Direvisi: 31 Agustus 2024 Dipublikasikan: 4 Oktober 2024

### Abstraksi

Salah satu penggerak jalannya sebuah perusahaan adalah karyawan atau pegawai yang menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik didukung dengan sikap dan perilaku yang baik pula. Adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sikap dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai di PDAM Kota Solok. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PDAM Kota Solok yang berjumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan total sampling. Sehingga, jumlah sampel yang akan digunakan berjumlah 86 orang. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang diperoleh adalah sikap serta perilaku individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan, sikap dan perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Sikap; Perilaku Individu; Kinerja Pegawai

### Abstract

*One of the driving forces of a company is employees who carry out their duties or jobs well. Employees who have good performance are supported by good attitudes and behaviors. The purpose of this study was to determine the influence of individual attitudes and behaviors on employee performance at PDAM Kota Solok. This study is included in the type of quantitative research. The data used are primary data obtained through questionnaires filled out by respondents. The population of this study was all employees working at PDAM Kota Solok, totaling 86 people. The sampling technique for this study used total sampling. Thus, the number of samples to be used was 86 people. The data analysis technique used research instrument testing, multiple linear regression analysis, determination coefficient testing and hypothesis testing. The results of the study obtained were that individual attitudes and behaviors had a partial effect on employee performance. And simultaneously, individual attitudes and behaviors had an effect on employee performance.*

**Keywords :** Attitude; Individual Behavior; Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam aktivitas kerja. Karena hal tersebut berhubungan dengan masalah kualitas kerja dan pencapaian kerja. Cara yang paling mudah untuk investasi bagi perusahaan adalah dengan proses pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia

**Management & Accountancy in Practice Journal**

DOI: <https://doi.org/10.56444/sa.v.13i2.2012>



yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Imbron & Pamungkas, 2021).

Penggerak jalannya sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Begitu juga dalam sebuah bisnis ataupun perusahaan, maju mundurnya sebuah perusahaan ditentu oleh besaran sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan menjadi perhatian penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Dimana fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia, salah satu fungsi penting adalah karyawan, (Imbron & Pamungkas, 2021).

*Attitude* adalah evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek dalam perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut. Sikap adalah kecenderungan merespon secara positif atau negatif pada seseorang atau sesuatu dalam lingkungannya. Sikap akan tampak apabila kita mengatakan suka atau tidak suka akan sesuatu atau seseorang. Sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau antisipasi, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan, (Sya'baniah et al., 2019).

Sikap positif dalam pekerjaan maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras supaya memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sikap mendorong kita untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Artinya, sikap mempengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda. Berbeda dengan nilai-nilai yang menunjukkan keyakinan menyeluruh bahwa memengaruhi perilaku di semua situasi. Sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya, (Sya'baniah et al., 2019).

Perilaku individu dalam organisasi, dapat diartikan dengan membahas perilaku manusia dalam organisasi, dan itu juga berarti perilaku organisasi. Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Sedangkan perilaku organisasi pada hakekatnya adalah hasil-hasil interaksi antarindividu-individu dalam organisasi. Tujuan praktisnya adalah untuk mendeterminasi bagaimana perilaku manusia mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi, (Sabarofek & Sawaki, 2017).

Setiap individu dalam organisasi memiliki karakteristik, seperti: kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Organisasi juga mempunyai beberapa karakteristik, seperti keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem pengajian (*reward system*), sistem pengendalian, dan sebagainya. Jikalau karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi, maka akan terwujud perilaku individu dalam organisasi. Dengan demikian, perilaku adalah fungsi dari interaksi antara sesama individu dengan



lingkungannya. Perilaku adalah kegiatan yang sudah dilakukan, atau niat yang sudah direalisasikan dalam bentuk tingkah laku yang tampak. Perilaku pada dasarnya merupakan produk dari sikap mental atau realisasi dari setiap keputusan yang telah diambil oleh sikap mental orang yang bersangkutan, (Sabarofek & Sawaki, 2017).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar, meliputi : (1) kuantitas kerja; (2) kualitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; dan (5) perencanaan kegiatan (Sabarofek & Sawaki, 2017).

Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performace* yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) kemampuan dan minat seorang pekerja; dan (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja, (Hayati et al., 2023).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Solok adalah salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), yang bergerak dalam memberikan pelayanan dalam penyediaan air bersih kepada masyarakat. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan di dapati masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sikap dan perilaku individu. Permasalahan yang terjadi yaitu kinerja pegawai yang kurang maksimal menyebabkan menurunnya kualitas kinerja pegawai yang sangat mempengaruhi hasil kerja pegawai itu sendiri.

Faktor yang berpengaruh menurunkan kinerja pegawai diantaranya adalah beberapa pegawai sering telat masuk kerja, sikap yang kurang sopan sesama pegawai. Perilaku individu pegawai yang sering adanya permasalahan sesama tim pada saat kerja lapangan, tingkat kedisiplinan berkurang dan ada beberapa pegawai yang sering menunda pekerjaannya, (Wicara, 2022).

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang selaras dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, yaitu penelitian Sya'baniah et. al. (2019), Ambiya et. al. (2019), dan Abu et. al. (2020), menemukan bahwa sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Tanasal et. al. (2016), Ratnasari & Tarimin (2021), Rahman (2013), dan Sabarofek & Sawaki (2017), menemukan bahwa perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Abu et. al. (2020) menemukan bahwa sikap dan perilaku individu berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian di atas, tujuan dari diadakannya penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh Sikap terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok; (2) Untuk mengetahui pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok; dan (3) Untuk mengetahui pengaruh Sikap dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. Penalaran Konsep

#### a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai atau *job performance* adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sabarofek & Sawaki, 2017). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala (Sulistiowati et al., 2022).

Kinerja umumnya dikatakan sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya. Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang digunakan untuk mengevaluasi proses kinerja yang dilakukan perusahaan selama ini telah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Zahara & Hidayat, 2017). Perusahaan diharuskan mencari calon pegawai yang sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan dilakukan dalam pekerjaan (Nirwana et al., 2022). Maka, yang perusahaan perlu perhatikan ialah kinerja karyawan itu sendiri, apakah kinerja karyawannya baik atau tidak (Margaretha, 2012).

#### b. Sikap

Sikap merujuk kepada reaksi seseorang terhadap suatu objek dalam perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut. Sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau antisipasi, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan (Sya'baniyah et al., 2019).

Apabila kita mempunyai sikap positif tentang pekerjaan kita maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras supaya memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sikap mendorong kita untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Artinya, sikap mempengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda. Berbeda dengan nilai-nilai yang menunjukkan keyakinan menyeluruh bahwa memengaruhi perilaku disemua situasi. Sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang baik menyenangkan maupun

tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya (Sya'baniah et al., 2019).

### c. Perilaku Individu

Perilaku individu direfleksikan dalam tindakan seseorang dalam penyelesaian masalah, proses berfikir, komunikasi, mendengarkan, mengamati dan tingkah lakunya yang mendukung pencapaian kinerja yang dihasilkan di organisasi. perilaku di tempat kerja menentukan kepuasan dan kinerja yang dihasilkan. Perilaku positif berdampak terhadap peningkatan kinerja, sementara perilaku negatif berdampak terhadap penurunan kinerja. Lingkungan dan faktor individu mempengaruhi individu berperilaku di tempat kerja, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan (Ratnasari & Tarimin, 2021).

Setiap individu dalam organisasi memiliki karakteristik, seperti: kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Organisasi juga mempunyai beberapa karakteristik, seperti keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem pengajian (reward system), sistem pengendalian, dan sebagainya. Jikalau karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi, maka akan terwujud perilaku individu dalam organisasi. Dengan demikian, perilaku adalah fungsi dari interaksi antara sesama individu dengan lingkungannya (Sabarofek & Sawaki, 2017).

### d. Hipotesis Penelitian

Permasalahan yang dijelaskan sebelumnya mengarahkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

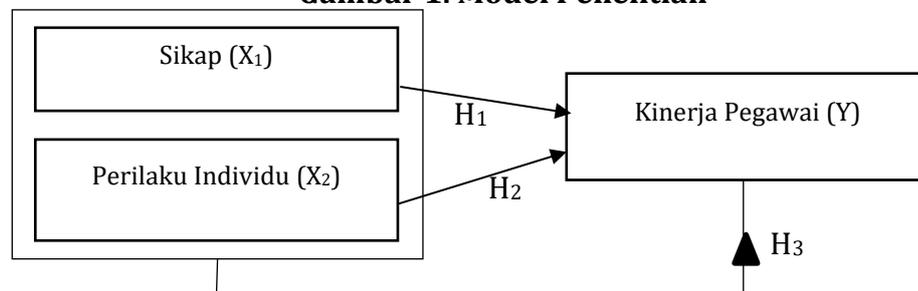
H<sub>1</sub> : Diduga adanya pengaruh dari Sikap terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok

H<sub>2</sub> : Diduga adanya pengaruh dari Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok

H<sub>3</sub> : Diduga adanya pengaruh dari Sikap dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok

## 2.2. Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



#### **a. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Karyawan**

Sya'bniah et. al. (2019), sikap merupakan reaksi seseorang terhadap suatu objek dalam perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut. Apabila kita mempunyai sikap positif tentang pekerjaan kita maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih kerasa supaya memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sikap mendorong kita untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Artinya, sikap mempengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda dalam melakukan suatu aktivitas (Sya'bniah et al., 2019).

#### **b. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Individu**

Ratnasari & Tarimin (2021), perilaku individu merupakan tindakan seseorang dalam penyelesaian masalah, proses berfikir, komunikasi, mendengarkan, mengamati dan tingkah lakunya yang mendukung pencapaian kinerja yang dihasilkan di organisasi. Perilaku di tempat kerja menentukan kepuasan dan kinerja yang dihasilkan. Perilaku positif berdampak terhadap peningkatan kinerja, sementara perilaku negatif berdampak terhadap penurunan kinerja (Ratnasari & Tarimin, 2021).

#### **c. Pengaruh Sikap dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Individu**

Salah satu penggerak jalannya sebuah perusahaan adalah karyawan atau pegawai yang menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik salah satunya didukung dengan sikap dan perilaku yang baik pula. Menurut Sya'bniah et. al. (2019), sikap merupakan reaksi seseorang terhadap suatu objek dalam perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut. Apabila kita mempunyai sikap positif tentang pekerjaan kita maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih kerasa supaya memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Ratnasari & Tarimin (2021), perilaku individu merupakan tindakan seseorang dalam penyelesaian masalah, proses berfikir, komunikasi, mendengarkan, mengamati dan tingkah lakunya yang mendukung pencapaian kinerja yang dihasilkan di organisasi. Perilaku di tempat kerja menentukan kepuasan dan kinerja yang dihasilkan. Perilaku positif berdampak terhadap peningkatan kinerja, sementara perilaku negatif berdampak terhadap penurunan kinerja (Ratnasari & Tarimin, 2021). Sikap dan perilaku yang baik akan mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik pula di suatu perusahaan.

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jika ditinjau dari metodenya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif, metode ini dipilih karena dalam penelitian ini untuk menggambarkan permasalahan yang diteliti serta mengintegrasikan data yang ada secara objektif (Waruwu, 2023).

### 3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok yang beralamatkan di Jl. Cindua Mato, Kelurahan Pandan, Kec. Lubuk Sikarah, Kota Solok, Provinsi Sumatera Barat.

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama (Paramita et al., 2021:71). Penelitian ini, data primer yang digunakan yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang diedarkan pada karyawan yang bekerja di PDAM Kota Solok.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner atau angket, yaitu yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan persepsinya (Paramita et al., 2021:73).

### 3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian dengan populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di PDAM Kota Solok. Jumlah karyawan tersebut adalah sebanyak 86 orang. Adapun teknik dalam pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *Total Sampling*. Paramita et. al. (2021), *total sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 86 orang.

### 3.6. Definisi Operasional Penelitian

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Sikap ( $X_1$ )	<b>Sikap</b> atau <i>Attitude</i> adalah evaluasi atau reaksi perasaan seseorang terhadap suatu objek dalam perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut. (Sya'baniah et al., 2019)	1. Membantu Rekan Kerja 2. Menerima Masukan 3. Bersedia Dibantu 4. Mematuhi Nilai dan Norma 5. Sikap Positif Dalam Segala Situasi 6. Berlaku Ramah 7. Bekerja Sesuai <i>Job Description</i> 8. Hadir dan Pulang Tepat Waktu	Skala Likert

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
		9. Meminta Maaf Bila Berbuat Salah (Ambiya et al., 2019)	
Perilaku Individu (X <sub>2</sub> )	<b>Perilaku Individu</b> adalah suatu perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu atau cara ia bertindak terhadap suatu kegiatan dengan menggunakan keterampilan atau otak mereka (Aji et al., 2020)	1. Loyalitas 2. Dedikasi 3. Pengarahan Kemampuan 4. Pemanfaatan Keterampilan 5. Penggunaan Sarana dan Prasarana Secara Baik (Tanasal et al., 2016)	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	<b>Kinerja Pegawai</b> adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sabarofek & Sawaki, 2017)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Ratnasari & Tarimin, 2021)	Skala Likert

### 3.7. Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation*. Jika  $r_{hitung}$  yang didapat lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,2120 (df = 84), dengan taraf signifikan 5% dengan menggunakan pengujian dua arah (*two-tailed*). Hasil uji validitas instrumen Sikap (X<sub>1</sub>), Perilaku Individu (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat diuraikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Sikap (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0.900	0,2120	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0.938	0,2120	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0.914	0,2120	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0.929	0,2120	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0.920	0,2120	Valid
	X <sub>1,6</sub>	0.917	0,2120	Valid
	X <sub>1,7</sub>	0.939	0,2120	Valid
	X <sub>1,8</sub>	0.926	0,2120	Valid
	X <sub>1,9</sub>	0.923	0,2120	Valid
	X <sub>1,10</sub>	0.898	0,2120	Valid
Perilaku Individu (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0.926	0,2120	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0.954	0,2120	Valid

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan	
	X <sub>2.3</sub>	0.928	0,2120	Valid	
	X <sub>2.4</sub>	0.947	0,2120	Valid	
	X <sub>2.5</sub>	0.920	0,2120	Valid	
	X <sub>2.6</sub>	0.946	0,2120	Valid	
	X <sub>2.7</sub>	0.893	0,2120	Valid	
	X <sub>2.8</sub>	0.944	0,2120	Valid	
	X <sub>2.9</sub>	0.952	0,2120	Valid	
	X <sub>2.10</sub>	0.915	0,2120	Valid	
	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.861	0,2120	Valid
		Y.2	0.880	0,2120	Valid
Y.3		0.881	0,2120	Valid	
Y.4		0.909	0,2120	Valid	
Y.5		0.874	0,2120	Valid	
Y.6		0.887	0,2120	Valid	
Y.7		0.885	0,2120	Valid	
Y.8		0.888	0,2120	Valid	
Y.9		0.883	0,2120	Valid	
Y.10		0.866	0,2120	Valid	

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji validitas instrumen Sikap (X<sub>1</sub>), Perilaku Individu (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Pegawai (Y). Adapun instrumen seluruh variabel dinyatakan valid secara keseluruhan, karena nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> (r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>). Maka, data yang digunakan dapat diolah ke penelitian selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan (reliabel). Adapun hasil pengujian reliabilitas dari masing-masing variabel yang menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Sikap (X <sub>1</sub> )	0,980	10	Reliabel
Perilaku Individu (X <sub>2</sub> )	0,983	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,968	10	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas data pada tabel di atas, seluruh instrumen variabel penelitian ini berada diatas 0,6 sehingga dapat dinyatakan instrumen pada variabel penelitian ini reliabel.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Hasil Penelitian

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil analisis regresi linear berganda yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,997	2,800		2,498	,014
	X1	,298	,061	,341	4,888	,000
	X2	,526	,059	,624	8,942	,000

Sumber : Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 22, 2024

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas, maka didapatkan persamaan regresi linier, yaitu:

$$Y = 0,298X_1 + 0,526X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan di bawah ini:

- 1) Nilai koefisien regresi variabel Sikap ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,298 dan bernilai positif. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa jika Sikap ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) juga akan meningkat sebesar 0,298 satuan, dengan asumsi variabel Perilaku Individu ( $X_2$ ) bernilai tetap atau sama dengan nol.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Perilaku Individu ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,526 dan bernilai positif. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa jika Perilaku Individu ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) juga akan meningkat sebesar 0,526 satuan, dengan asumsi variabel Kinerja Sikap ( $X_1$ ) bernilai tetap atau sama dengan nol.

#### b. Uji t

- 3) Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji t dapat dilihat melalui tabel hasil analisis regresi linier berganda sebelumnya. Adapun penjelasan untuk hasil uji t dapat dilihat di bawah ini:
- 4) Variabel Sikap ( $X_1$ ) memiliki thitung sebesar 4,888 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan ttabel ( $\alpha=0,05$  ;  $df=83$ ) adalah sebesar 1,98896. Karena thitung > ttabel, yaitu  $4,888 > 1,98896$ , atau nilai sig t ( $0,000 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, Sikap ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PDAM Kota Solok.
- 5) Variabel Perilaku Individu ( $X_2$ ) memiliki thitung sebesar 8,942 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan ttabel ( $\alpha=0,05$  ;  $df=83$ ) adalah sebesar 1,98896. Karena thitung > ttabel, yaitu  $8,942 > 1,98896$ , atau nilai sig t ( $0,000 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, Perilaku Individu ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di PDAM Kota Solok.



**c. Uji F**

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan apabila jumlah variabel independen lebih dari 1. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4436,019	2	2218,009	70,113	0,000
	Residual	2625,702	83	31,635		
	Total	7061,721	85			

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2, 2024

Tabel 5 hasil uji F di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 70,113 dan  $F_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$  ;  $df_1=2$  ;  $df_2 = 83$ ) adalah sebesar 3,11. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $70,113 > 3,11$ , atau nilai sig F ( $0,000$ )  $> \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Sikap ( $X_1$ ) dan Perilaku Individu ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan (secara bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PDAM Kota Solok.

**d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,793 <sup>a</sup>	,628	,619	5,624

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,628. Hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja Pegawai (Y) di PDAM Kota Solok dipengaruhi oleh variabel Sikap ( $X_1$ ) dan variabel Perilaku Individu ( $X_2$ ) sebesar 62,8%. Dan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini.

**4.2. Pembahasan**

**a. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Sikap berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang



dilakukan oleh Sya'baniah et. al. (2019), Ambiya et. al. (2019), dan Abu et. al. (2020), yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sikap merupakan pernyataan seseorang terhadap sesuatu baik suka maupun tidak suka yang diwujudkan dalam bentuk perilaku. Sikap terbentuk berdasarkan apa yang telah dialami oleh seseorang dan juga pengaruh dari lingkungan sekitar. Sikap berkaitan erat dengan hubungannya terhadap pekerjaan dikarenakan dalam bekerja seseorang dituntut akan profesionalitasnya dalam bersikap. Profesionalitas akan komitmennya terhadap organisasi, kepuasan kerja dan keterlibatannya dalam pekerjaan yang dijalani. Sikap karyawan dalam bekerja menjadi salah satu faktor dalam keberhasilannya berorganisasi (Ambiya et al., 2019).

Karyawan perlu ditingkatkan kesadarannya dalam bersikap dengan cara melaksanakan kegiatan Team Building, sharing pekerjaan antar departemen dan pengetahuan akan etika yang berlaku di perusahaan. Perlunya diciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan memberikan contoh untuk selalu bersikap baik dalam segala situasi dan penyelesaian masalah pekerjaan secara kekeluargaan. Dengan terciptanya kondisi tersebut diharapkan karyawan dapat lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dan berimbas kepada peningkatan kinerja (Ambiya et al., 2019).

Toto dalam Sya'baniah et. al. (2019), apabila kita mempunyai sikap positif tentang pekerjaan kita maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih kerasa supaya memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sikap mendorong kita untuk bertindak dengan cara spesifik dalam kontek spesifik. Artinya, sikap mempengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda. Berbeda dengan nilai-nilai yang menunjukkan keyakinan menyeluruh bahwa memengaruhi perilaku di semua situasi.

#### **b. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Perilaku Individu berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa H<sub>2</sub> diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanasal et. al. (2016), Ratnasari & Tarimin (2021), Rahman (2013), dan Sabarofek & Sawaki (2017), yang menyatakan bahwa perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perilaku individu direfleksikan dalam tindakan seseorang dalam penyelesaian masalah, proses berfikir, komunikasi, mendengarkan, mengamati dan tingkah lakunya yang mendukung pencapaian kinerja yang dihasilkan di organisasi (Ratnasari & Tarimin, 2021). Semakin baik indikasi perilaku individu pegawai dalam organisasi, maka akan ada kemungkinannya iklim lingkungan kerja yang baik dalam organisasi dan kinerja pegawai akan bisa meningkat (Rahman, 2013).

### c. Pengaruh Sikap dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Sikap dan Perilaku Individu berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa  $H_3$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abu et. al. (2020), yang menyatakan bahwa sikap dan perilaku individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Karyawan perlu ditingkatkan kesadarannya dalam bersikap dengan cara melaksanakan kegiatan Team Building, sharing pekerjaan antar departemen dan pengetahuan akan etika yang berlaku di perusahaan. Perlunya diciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan memberikan contoh untuk selalu bersikap baik dalam segala situasi dan penyelesaian masalah pekerjaan secara kekeluargaan. Dengan terciptanya kondisi tersebut diharapkan karyawan dapat lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dan berimbas kepada peningkatan kinerja (Ambiya et al., 2019). Perilaku individu direfleksikan dalam tindakan seseorang dalam penyelesaian masalah, proses berfikir, komunikasi, mendengarkan, mengamati dan tingkah lakunya yang mendukung pencapaian kinerja yang dihasilkan di organisasi (Ratnasari & Tarimin, 2021). Semakin baik indikasi perilaku individu pegawai dalam organisasi, maka akan ada kemungkinannya iklim lingkungan kerja yang baik dalam organisasi dan kinerja pegawai akan bisa meningkat (Rahman, 2013). Maka, semakin baik sikap dan perilaku individu dalam sebuah organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

## 5. Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Sikap berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok.
- Perilaku Individu berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok.
- Sikap dan Perilaku Individu berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Solok.

## Referensi

- Abu, Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pangkep. *MASSARO : Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 2(2), 118–125.
- Aji, A. W., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Pengaruh Komitmen dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 334–338.
- Ambiya, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh Sikap dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 269–288.
- Hayati, F., Nisa, K., & Situmorang, M. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 4058–4061.



- Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina.
- Margaretha, M. (2012). Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Marga Silima di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 151–166.
- Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (2022). Pengaruh Edukasi dan Monitoring Evaluasi Berkala Terhadap Peningkatan Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pengelola APBN. *Jurnal Economia*, 1(2), 358–364.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen Edisi 3* (Issue April). Widya Gama Press.
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 2(1), 1–19.
- Ratnasari, S. D., & Tarimin. (2021). Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 165–175.
- Sabarofek, M. S., & Sawaki, M. E. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Kasus Paa PT Televisi Mandiri Papua. *JRMB*, 12(2), 93–106.
- Sulistiowati, R., Atika, D. B., Purnomo, J., Koswara, R., & Safitri, A. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Sosial Politik*, 6(1), 35–40.
- Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 162–177.
- Tanasal, R., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2016). Analisis Beban Kerja, Perilaku Individu, dan Persepsi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 4(5), 456–466.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Wicara, D. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(4), 405–416.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156.

