Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo

Arifia Nurriqli¹, Anthonius J. Karsudjono²

12STIE Pancasetia Banjarmasin
Email: arifianurriqli@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of education level, work skills, and work attitudes simultaneously on work performance, and to find out and analyze among the three independent variables the dominant influence on employee work performance CV. Restu Guru Promosindo. The method used in this study is correlational. This research was conducted on employees of CV. Restu Guru Promosindo Lianganggang, Banjarbaru, Martapura, Pelaihari and Banjarmasin. Data collected through literature study, interviews, and questionnaires. The results of this study are simultaneously the level of education, work skills, work attitude together have a significant effect on employee performance and partially the level of education, work skills, and work attitude do not significantly influence employee job performance CV. Restu Guru Promosindo.

Keywords: Education Level, Work Skills, Work Attitude, Employee Work Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja secara simultan terhadap prestasi kerja , dan untuk mengetahui dan menganalisis diantara ketiga variabel bebas tersebut yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Restu Guru Promosindo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan CV. Restu Guru Promosindo Lianganggang, Banjarbaru, Martapura, Pelaihari dan Banjarmasin. Data dikumpulkan melalui studi Pustaka, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian ini adalah secara simultan tingkat pendidikan, keterampilan kerja, sikap kerja bersama sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan secara parsial tingkat pendidikan , keterampilan kerja dan sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Restu Guru Promosindo.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Sikap Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.

© 2020 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan pada era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sangatlah kompetitif karena tidak hanya persaingan antar tenaga kerja lokal tapi juga persaingan dengan tenaga kerja luar negeri untuk kawasan regional asean. Kemampuan bersaing suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan SDM sangat dibutuhkan untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan factor penting dalam perusahaan. Ketika proses penarikan (recruitment) dan seleksi telah dilakukan, maka pihak manajer melakukan proses penempatan (placement).

Penempatan karyawan merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan, dengan

pelaksanaannya dalam demikian harus dengan memperhatikan kesesuaian keahlian pekerjaan yang akan dikerjakan. Menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2005:133)diadakan maksud penempatan karyawan sebagai unsur pelaksana pada posisi yang sesuai dengan kriteria : kemampuan, kecakapan dan keahlian, tujuan penempatan karyawan ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti ingin membahas tentang variabelvariabel yang digunakan untuk melakukan analisis korelasi penempatan kerja sehingga melalui kesesuaian penempatan kerja tersebut, perusahaan bisa meningkatkan prestasi karyawan yang secara langsung juga berdampak pada peningkatan prestasi perusahaan. Bertitik tolak dari uraian- uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul

"Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv .Restu Guru Promosindo.

KAJIAN LITERATUR

Penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Untuk lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja sebelumnya harus diterapkan dulu suatu standar dalam mengukur prestasi kerja. Menurut Dharma (1985:55) cara pengukuran atau pelaksanaan standar mempertimbangkan tiga hal, yaitu:

- Kuantitas Jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksana kegiatan.
- Kualitas Mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.
- 3. Ketepatan Waktu. Sesuai tidaknya dengan waktu yang pengukuran ini direncanakan menentukan ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

Adapun tujuan pengukuran prestasi kerja secara rinci dikemukakan oleh Dharma(1985:49) yaitu:

- 1. Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja mereka.
- 2. Berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat digunakan para karyawan dalam mengarahkan usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Penelitian Terdahulu

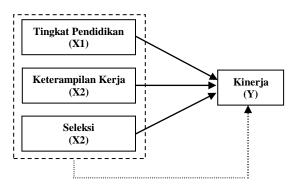
- 1. Silvi Salfiah dengan judul "Hubungan Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Boma Bisma Indra Pasuruan" (2010). Dalam penelitian ini, mengambil sample secara acak sebanyak 50 sample karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment dari karl pearson. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja.
- 2. Martha Laila Arisandra, dengan judul "
 Pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, sikap kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan ,2016 (Akses: 5 juli 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja karyawan pada PT. BPR

Nusamba Brondong berpengaruh positif secara parsial maupun menyeluruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan tingkat pendidikan 35%, Ketrampilan kerja 76% dan sikap kerja 63% sehingga variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah keterampilan kerja.

Kerangka Konseptual

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian ini, maka perlu dijelaskan suatu kerangka konseptual sebagai landasan dalam pemahaman. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan, maka hipotesis penelitian yang akan diuji adalah :

- 1. Diduga tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Restu Guru Promosindo
- 2. Diduga tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja karyawan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Restu Guru Promosindo
- 3. Diduga keterampilan kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Restu Guru Promosindo.

METODE PENELITIAN

Definisi Variabel Operasional

Agar pembahasan lebih terarah, maka peneliti memberikan batasan variabel yang meliputi :

 Variabel dependen (variabel terikat) yang dilambangkan dengan (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi kerja karyawan yaitu hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Adapun penilaian prestasi dapat

- diukur dari : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2. Variabel independen (variabel bebas) yang dilambangkan (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini ada tiga, yaitu:
 - a. Tingkat Pendidikan (X1) merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Indikator dari tingkat pendidikan adalah penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan, penempatan pegawai disesuaikan dengan wawasan pengetahuan tentang pekerjaan, pengetahuan mendukung yang pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Keterampilan Kerja (X2) adalah para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan hubungan kemanusiaan, dan keterampilan secara ko nsepsional dengan indikatornya keterampi lan teknis untuk kesesuaian penempatan, keterampilan hubungan kemanusiaan, keterampilan konseptual, dan keterampilan yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas.
 - c. Sikap kerja (X3) adalah perilaku yang dimiliki oleh seseorang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap karyawan lain. Indikator yang digunakan dalam mengukur sikap ini adalah sikap terhadap jenis pekerjaan itu sendiri, sikap terhadap sesama karyawan, sikap terhadap kesesuaian peralatan, sikap terhadap kondisi fisik pekerjaan.

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas (independent variable) yang terdiri dari tingkat pendidikan (X1), keterampilan kerja (X2), sikap kerja (X3) serta variabel terikat (Y) (dependent variable) yang berupa prestasi kerja karyawan CV. Restu Guru Promosindo. Berdasarkan dari masing masing jenis variabel tersebut kemudian dilakukan penyusunan kuesioner yang memuat seluruh variabel penelitian, populasi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan cv restu guru promosindo yang berjumlah 68 orang, mengingat jumlah populasinya relatif tidak cukup besar (kurang dari 100) maka semua anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian menurut Arikunto (2006;95) yang kemudian dilakukan penyebaran kuesioner yang telah didesain khusus dan diserahkan kepada seluruh responden atau karyawan CV. Restu Guru Promosindo dengan jumlah sampel seluruhnya 68 orang karyawan dengan populasi 68 orang karyawan.

Pada penelitian ini, perlu dilakukan suatu penjabaran terhadap deskripsi variabel, yang dimaksudkan untuk mengungkapkan kondisi yang objektif dari variabel-variabel yang dimasukkan dalam model penelitian yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) seperti yang diuraikan sebelumnya. Berdasarkan hasil dari jawaban atas kuesioner yang telah dikumpulkan kembali oleh seluruh responden, maka dapat dijelaskan dengan lebih lengkap di dalam beberapa tabel dan uraian penjelasan teerhadap masing-masing variabel di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Data Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini adalah bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel bebas yang terdiri dari:tingkat pendidikan (X1), keterampilan kerja (X2), sikap kerja (X3) terhadap variabel terikat yang berupa Prestasi Kerja (Y) karyawan CV Restu Guru Promosindo.

Adapun penganalisisan di dalam penelitian ini adalah dilakukan berdasarkan dari hasil rekapitulasi seluruh jawaban responden dan diproses lebih lanjut dengan menggunakan alat analisis berupa analisis regresi linier berganda dengan bantuan sarana software statistik SPSS versi 19 untuk melakukan analisis data penelitian. Penganalisisan data menggunakan analisis kuantitatif dengan cara linier berganda dan dilakukan dengan penggunaan uji secara simultan atau uji F dan uji secara parsial dengan uji t untuk menjawab dari hipotesis yang dikemukakan sebelumnya.

2. Analisis Validitas dan Reliabilitas

Kegiatan penganalisisan terhadap validitas dan reliabilitas terhadap data penelitian adalah suatu rangkaian proses dalam menguji butir butir pertanyaan atau kuesioner yang diberikan kepada responden, apakah isi dari butir buitr kuesioner tersebut sudah valid dan reliable. Jika hasil pengujian menentukan tersedianya butir-butir pertanyaan sudah valid dan reliabel maka akan memudahkan di dalam menyajikan suatu daftar pertanyaan yang telah dapat dipergunakan untuk mengukur variabel yang bersangkutan kepada responden. Pengujian validitas dan reliabilitas di dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau dengan sekali ukur atau sering disebut pula dengan pengujian internal consistency untuk mengefisiensikan waktu, tenaga dan biaya penelitian. Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan maka dibuat butir pertanyaan sehubungan dengan seluruh jenis variabel yang digunakan, seluruhnya berjumlah 4 variabel dan yang total butir pertanyaannya berjumlah 34 butir pertanyaan yang disebarkan dalam bentuk kuesioner kepada 68 responden.

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas yang dilakukan, maka dapat dianalisis lebih lanjut. Nilai r $_{tabel}$ pada α 0,05 dengan derajat bebas (DK) , df = jumlah kasus-4, sehingga df adalah 64 (68-4=64), di mana r (0,05;64) pada uji satu arah = 0,250. Pada hasil analisis dapat diketahui bahwa besarnya r $_{alpha}$ adalah sebesar 0,839, sedangkan untuk melakukan pengujian terhadap reliabilitas butir pertanyaan tersebut dapat dilakukan dengan melakukan analisis, dimana:

- Jika r_{alpha} positif dan lebih besar dari r _{tabel} maka reliabel.
- 2. Jika r_{alpha} negatif atau r_{alpha} lebih kecil dari r_{tabel} maka tidak reliabel

Dengan demikian berdasarkan kondisi tersebut diatas maka di dalam butir pertanyaan di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa $r_{alpha} > r_{tabel}$ atau 0.839 > 0.250 sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, maka kuesioner tersebut sudah layak disebarkan kepada responden untuk penelitian ini.

Pada bagian ini akan dilihat pengaruh secara simultan, berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah dijawab sesuai dengan kondisi yang dirasakan sesungguhnya oleh seluruh responden baik yang berhubungan dengan variabel bebas maupun variabel terikat kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian maka model analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat,selain itu juga ingin mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$Y=a + b_1x_1+b_2x_2+b_3x_3+e$

Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen diperlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Pembuktian kebenaran hipotesis dilakukan dengan dua cara pengujian, yaitu:

a. Uji simultan

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat nilai F hitung dapat ditentukan dengan formula :

$$F_{reg} = \frac{r^2(n-m-1)}{m(1-r^2)}$$

b. Uji Parsial

Untuk menguji pemaknaan koefisien regresi parsial digunakan uji t. Nilai t hitung dapat ditentukan dengan formula:

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Pembahasan

Uji validitas adalah suatu taraf di mana alat Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diedarkan kepada karyawan CV. Restu guru promosindo, maka peneliti akan menganalisis tingkat pendidikan, keterampilan kerja, sikap kerja dan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, apakah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan sudah sesuai dengan penempatan kerja karyawan yang berdampak pada prestasi kerja karyawan. Hasil pengisian kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan (X1) karyawan CV. Restu Guru Promosindo

| No. | Kategori | Skala | Frekuensi | Prosentase |
|-----|---------------------------|---------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat setuju | 4,20- 5,00 | 35 | 51,47 |
| 2. | Setuju | 3,40- 4,19 | 15 | 22,05 |
| 3. | Netral | 2,60- 3,39 | 10 | 14,70 |
| 4. | Tidak Setuju | 1,80- 2,59 | 7 | 10,29 |
| 5. | Sangat tidak setuju | 1,00- 1,79 | 1 | 1,47 |
| | Jumlah | | 68 | 100 |
| | Rata-rata skor | | 4,2 | |

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Pada tabel 1, tersebut diatas dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 35 responden atau sebesar

51,47 % dari seluruh responden yang ada menjawab bahwa mereka sangat setuju jika selama ini tingkat pendidikan yang menjadi tolok ukur untuk menerima karyawan di cv. Restu guru promosindo. Terdapat 15 responden atau sebesar 22,05% dari seluruh responden yang ada menjawab jika mereka merasa setuju terhadap tingkat pendidikan yang selalu menjadi tolok ukur pimpinan merekrut karyawannya. Terdapat sebanyak 14,70% dari seluruh responden yang menjawab ragu ragu terhadap tingkat pendidikan yang dijadikan acuan atasan merekrut karyawannya karena tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan memerlukan keterampilan kerja yang beragam . Dan terdapat 10,29 menjawab tidak setuju jika tingkat pendidikan menjadi tolok ukur penempatan kerja karyawan dikarenakan kecekatan dan ketekunan yang mereka inginkan di tempat kerja mereka. Ada 1 orang dari 1,47 % jawaban responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika pimpinan hanya melihat tingkat pendidikan sebagai acuan perekrutan di cv restu guru promosindo.

Berdasarkan dari uraian diatas dan penjelasannya maka dapat dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa setuju dengan rata rata 4,2 atas tingkat pendidikan yang menjadi tolok ukur penempatan karyawan sehubungan dengan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan yang bersangkutan dan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,2.

Tabel 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Keterampilan Kerja (X2) karyawan CV. Restu Guru Promosindo

| No | Kategori | Skala | Frekwensi | Prosentase |
|----|---------------------------|---------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat setuju | 4,20- 5,00 | 50 | 73,52% |
| 2 | Setuju | 3,40- 4,19 | 10 | 14,70% |
| 3. | Netral | 2,60- 3,39 | 4 | 5,88% |
| 4 | Tidak setuju | 1,80- 2,59 | 3 | 4,41% |
| 5. | Sangat tidak setuju | 1,00- 1,79 | 1 | 1,48% |
| | Jumlah | | 68 | 100,00% |
| | Rata-rata skor | | 4,6 | |

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Pada hasil keseluruhan jawaban responden atas kuesioner yang telah dibagikan sebelumnya, mendapatkan jawaban yang berbeda dari tiap responden yang dapat .dirangkum ke dalam tabel 2 tersebut diatas dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 50 responden atau sebesar 73,52% dari seluruh responden yang menjawab sangat setuju dengan keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai potensi dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terdapat sebanyak 10 responden atau sebesar 14,70% yang menjawab setuju dengan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Terdapat sebanyak 4 responden atau sebesar 5,88% dari seluruh responden yang ada menjawab bahwa mereka merasa netral terhadap keterampilan kerja yang dimiliki yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Sebanyak 3 responden atau sebesar 4,41% yang menjawab tidak setuju dengan keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dan terdapat 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju jika keterampilan kerja harus dimiliki oleh karyawan CV. Restu Guru Promosindo. Kesimpulannya dari seluruh responden rata rata 4,6 karyawan sangat setuju jika keterampilan kerja dimiliki oleh karyawan CV. Restu Guru Promosindo.

Tabel 3 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Sikap Kerja (X3) karyawan CV. Restu Guru Promosindo

| No. | Kategori | Skala | Frekuensi | Prosentase |
|-----|---------------------------|---------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat setuju | 4,20- 5,00 | 60 | 88% |
| 2. | Setuju | 3,40- 4,19 | 6 | 8,8% |
| 3. | Netral | 2,60- 3,39 | 2 | 2,9% |
| 4. | Tidak setuju | 1,80- 2,59 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat tidak setuju | 1,00- 1,79 | 0 | 0% |
| | Jumlah | | 68 | 100% |
| | Rata rata skor | | 5,00 | |

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan dari hasil jawaban seluruh responden yang ada terlihat beragam yang dilakukan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dideskripsikan sebagai sikap kerja karyawan dalam menghadapi tanggung jawab yang diberikan pimpinan. Berdasarkan dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 60 responden yang ada menjawab bahwa mereka sangat setuju atau sebesar 88% dari seluruh yang ada menjawab sikap kerja menjadi hal yang terpenting yang harus di perhatikan dalam organisasi. Terdapat sebanyak 6 responden bahwa mereka tergolong setuju menjawab terhadapa sikap kerja yang didapatkan di dalam organisasi ditempat mereka bekerja. Tidak adanya responden berpendapat tidak setuju bahwa sikap kerja adalah bagian dari penilaian prestasi kerja di tempat kerja mereka artinya sikap kerja menjadi hal yang dominan menjadi perhatian di tempat mereka bekerja. Pada hasil jawaban seluruh responden ini, tidak terdapat jawaban sangat tidak setuju terhadap sikap kerja yang ada di dalam organisasi. Dengan demikian maka dapat disimpulkan karyawan merasa sangat setuju terhadap sikap kerja yang dapat menunjang tugas dan pekerjaan yang mereka jalankan selama ini di dalam organisasi atau dengan skor rata rata sebesar 5.

Tabel 4 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) karyawan CV. Restu Guru Promosindo

| No. | Kategori | Skala | Frekuensi | Prosentase |
|-----|-------------------------|---------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat baik | 4,20- 5,00 | 40 | 58,82% |
| 2. | Baik | 3,40- 4,19 | 20 | 29,41% |
| 3. | Cukup baik | 2,60- 3,39 | 7 | 10,29% |
| 4. | Tidak baik | 1,80- 2,59 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat tidak baik | 1,00- 1,79 | 1 | 1,47% |
| | Jumlah | | 68 | 100% |
| | Rata- rata skor | | 4,4 | |

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan dari seluruh hasil penilaian oleh supervisor dan manager sehubungan dengan prestasi karyawan yang ada terhadap tugas dan pekerjaannya, maka dapat dirangkum ke dalam tabel 4 tersebut diatas menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 40 karyawan atau sebesar 58,82% dari seluruh karvawan yang ada dinilai telah menghasilkan prestasi yang tergolong sangat baik. Terdapat sebanyak 20 karyawan atau sebesar 29,41% dari seluruh karyawan yang ada, dinilai telah memiliki prestasi kerja yang tergolong baik, dan terdapat sebanyak 7 karyawan atau sebesar 10,29% dari seluruh karyawan yang ada dinilai telah memiliki prestasi kerja yang tergolong ke dalam kategori yang cukup baik. Pada hasil penilaian ini, tidak terdapat karyawan yang dinilai telah memiliki prestasi kerja yang sangat tidak baik. Berdasarkan dari hasil uraian dan penjelasan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan CV. Restu Guru Promosindo adalah termasuk ke dalam kategori yang sangat baik atau dengan skor rata rata sebesar 4,4.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients | | | | | | |
|--------------|---|--------------|-------------------------------|-------|------|---|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardizied Coefficients | · t | _:_ | |
| Model | B Std Error tant) 30,383 14,80 | Std Error | Beta | ι | sig | |
| (Constant) | 30,383 | 14,801 | | 2,053 | ,049 | |
| X1 | ,806 | ,643 | 1,252 | 1,252 | ,221 | |
| X2 | ,326 | ,641 | ,508 | ,508 | ,615 | |
| X3 | 1,035 | ,632 | 1,636 | 1,636 | ,113 | _ |

dependent variable : Y

Berdasarkan dari angka angka hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 19 for Windows , maka dapat disusun suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 30,383 + 0,806 X1 + 0,326 X2 + 1,035 X3$$

Variabel bebas Tingkat Pendidikan(X1) dengan nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,806 maka prestasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,806 yang artinya terdapat tingkat hubungan yang tinggi antara Tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan, dimana semakin naik tingkat pendidikan dalam perekrutan maka akan semakin naik prestasi karyawan. Keterampilan Kerja (X2) sebesar 0,326 yang artinya terdapat tingkat hubungan yang rendah terhadap prestasi kerja. Sikap kerja dengan nilai koefisien regresi 1,035 memiliki tingkat hubungan yang tinggi. Tingkat pendidikan dan sikap kerja akan mengalami satu nilai kenaikan terhadap prestasi kerja yang memiliki arti terjadinya hubungan yang tinggi terhadap prestasi karyawan semakin naik tingkat pendidikan dan sikap kerja karyawan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

| $\mathbf{ANOVA^b}$ | | | | | | |
|--------------------|----------|----|---------|-------|------|--|
| Model | Sum of | | Mean | F | Sig. | |
| Model | squares | uı | square | 1 | oig. | |
| Regression | 641,941 | 3 | 213,980 | 3,222 | 0,37 | |
| Residual | 1926,120 | 29 | 66,418 | - | - | |
| Total | 2568,061 | 32 | _ | - | - | |

Predictors: (constant), X3,X1,X2

Dependent Variable : Y

Penelitian ini memiliki hasil perhitungan didapatkannya angka $F_{\rm hitung}$ sebesar 3,22 > F tabel sebesar 2,75 sehingga ada hubungan linier antara tingkat pendidikan, keterampilan kerja, sikap kerja berpengaruh signifikan dengan prestasi kerja karyawan secara simultan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

| Hasil Koefisien Determinasi | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|-----------|-----------------------|-------|------|--|--|--|
| Model | Model R R Square Prosentase | | | | | | | |
| 1 | 1 ,500 ,250 | | | 25 % | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | Coef | ficients ^a | | | | | |
| Model | Unstandardized Standardizied Coefficients Coefficients t sign | | | | | | | |
| Model | В | Std Error | Beta | | | | | |
| (Constant) | 30,383 | 14,801 | | 2,053 | ,049 | | | |

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel tidak bebas merumuskan hipotesis statistik yang digunakan :

Tabel hasil uii t

| Variabel | Koefisien Regresi | ^t hitung | ^t tabel | Ket. |
|-------------------------|----------------------|---------------------|--------------------|----------------|
| Tingkat Pendidikan (X1) | 0,806 | 1,252 | | |
| Keterampilan Kerja (X2) | 0,326 | 0,508 | 1,669 | Ho diterima |
| Sikap Kerja (X3) | 1,035 | 1,636 | | |

Hasil uji t berdasarkan tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1. Tingkat Pendidikan (X1) dengan nilai thitung =1,252<ttabel =1,6990 yang berarti bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Untuk variabel tingkat pendidikan (X1), angka 0,806 menjelaskan bahwa secara parsial, tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga kenaikan maupun penurunan yang terjadi pada tingkat pendidikan juga secara parsial tidak akan memengaruhi prestasi kerja karyawan.
- 2. Keterampilan kerja (X2) dengan nilai thitung = 0,508 < ttabel = 1,6990 yang berarti bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Untuk variabel keterampilan kerja (X2), angka 0,326 menjelaskan bahwa secara parsial, keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga kenaikan maupun penurunan yang terjadi pada keterampilan kerja juga secara parsial tidak akan memengaruhi prestasi kerja karyawan.
- 3. Sikap Kerja (X3) dengan nilai thitung = 1,636 < ttabel = 1,6990 yang berarti bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Untuk variabel sikap kerja (X3), angka 1,035 menjelaskan bahwa secara parsial, sikap kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga kenaikan maupun penurunan yang terjadi pada sikap kerja juga secara parsial

tidak akan memengaruhi prestasi kerja karyawan.

Diduga keterampilan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan cv. Restu Guru Promosindo. Selanjutnya untuk menguji hipotesis variabel dominan dapat dilihat melalui pernyataan berikut : pengaruh dominan dan nilai koefisien regresi yang paling besar adalah variabel sikap kerja yang dapat dilihat dari koefisien beta 1,636 lebih besar dari nilai koefisien variabel tingkat pendidikan bernilai 1,252 dan keterampilan kerja 0,508. Berdasarkan hasil pengujian dugaan keterampilan kerja memiliki pengaruh dominan ternyata sikap kerjalah yang memiliki pengaruh dominan. Maka hipotesis ditolak berbeda dengan penelitian yang dilakukan Martha Laila Arisandra (2016) yang menghasilkan penelitian keterampilan kerja lah yang merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara dominan.

Pembahasan

Hasil analisis peneltian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Restu guru Promosindo. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh kuat dan positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan silvi salfiah (2010) dan Martha Laila Arisandra (2016) .Dari kedua penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja secara bersama sama memengaruhi prestasi kerja karyawan. Hasil analisis penelitian untuk pengaruh secara parsialnya adalah bahwa tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Martha Laila Arisandra (2016) dan silvi salfiah (2010). Variabel Sikap Kerja yang paling dominan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan CV. Restu Guru Promosindo, bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Martha Laila Arisandra (2016) yang menghasilkan penelitian, variabel bebas keterampilan kerja yang paling dominan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja PT. BPR Nusamba Brondong.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1. Secara simultan tingkat pendidikan, keterampilan kerja, sikap kerja bersama sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan cv restu guru promosindo.
- 2. Secara parsial tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan cv restu guru promosindo.
- 3. Sikap kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi prestasi kerja karyawan.

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan antara lain:

- CV. Restu Guru Promosindo telah melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap dari karyawan. Diharapkan kedepannya, perusahaan tetap menerapkan ketiga faktor ini dalam melakukan penempatan kerja karena memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- 2. Faktor yang paling dominan dari penelitian ini adalah sikap kerja sehingga diharapkan kedepannya pihak perusahaan bisa mempertimbangkan faktor ini dalam melakukan penempatan kerja.
- 3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel- variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian* Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI, Jakarta: Rineka Cipta.

Arisandra Martha laila, 2016, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR Nusamba Brondong Lamongan, Ekonika, vol.1, no.2, Hal:103-122

Baridwan, Zaki, 2001, *Intermediate Accounting*, *Edisi Kedelapan*, Yogyakarta: Universitas

Mondy R. Wayne 2008, Human Resource Management, Upper Saddle River: Pearson.

Zagladi, Arief Noviarakhman, Fredy Jayen, Sutrisno dan Melani, 2018, Pedoman Penulisan Skripsi STIE Pancasetia Banjarmasin, Pancasetia, Banjarmasin

Profil penulis

1. **Arifi Nurriqli, SE., MM,** STIE Pancasetia Banjarmasin.

Email: arifianurriqli.40@gmail.com

2. **Dr. Anthonius J. Karsudjono SE., MM, STIE** Pancasetia Banjarmasin.

Email: tonimbbm@yahoo.com