



## **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA, DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN IMMI JAKARTA**

Oleh : Dewi Listorini  
email : dewi@stimaimmi.ac.id

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was made to determine how the effect of educational level on employee performance, job skills to the job performance, work attitude on job performance and to know how to influence the level of education, job skills and work attitudes on work performance in the School of Management Study IMMI.*

*By using a sample of 35 people using questionnaires. Data were tested by used validity test, realibility test, normality test and classic assumption test.*

*Analysis of data using multiple linear regression. T test and f test. The results of this study are education level gave significant positive effect on job performance, job skills gave significant positive effect on job performance, work attitude gives significant positive effect on work performance and level of education and job skills also work attitudes significant positive effect on job performance.*

*Keywords: level of education, job skills, work attitude, work performance*

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu rumpun ilmu dari manajemen, apabila manajemen menitikberatkan “bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain”, maka MSDM (manajemen sumber daya manusia) memfokuskan pada orang, baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (planning), diorganisasikan (organizing), dilaksanakan (directing), dan dikendalikan (controlling) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif.

Tingkat pendidikan yang dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan serta pemahamannya akan pekerjaan yang dikerjakan. Apakah dengan tingkat pendidikan yang dia miliki, dia mampu menghasilkan suatu pencapaian kerja yang memuaskan. Selain tingkat pendidikan, keterampilan

kerja merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam melakukan penempatan kerja. Keterampilan kerja yang dimaksud adalah keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan baik itu dari segi kerapian dalam bekerja maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak cukup hanya dengan dua unsur ini, masih diperlukan satu unsur yaitu sikap baik itu sikap terhadap pekerjaan maupun kepada karyawan lain. Sikap dalam melakukan pekerjaan disini adalah kerajinan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan sikap dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lain. Jika ketiga unsur ini diperhatikan, maka akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Pada saat terjadi penurunan prestasi kerja karyawan, maka prestasi lembaga juga mengalami penurunan karena prestasi suatu perusahaan tidak akan terlepas dari prestasi individu dan sdm yang terlibat di dalamnya.

Prestasi kerja mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, disiplin kerja, dan ketelitian sehingga dapat

\* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

memberikan hasil kerja yang lebih baik atau menonjol. Prestasi kerja karyawan dapat dicapai secara maksimal jika perusahaan mau memperhatikan dan mengembangkan kemampuan dan pola pikir serta perilaku dari karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melaksanakan penempatan karyawan dengan baik sesuai dengan ungkapan “ The Right Man In The Right Place, The Right Man In The Right Job.” (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat untuk jabatan yang tepat). Ungkapan ini menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja pada bidang tertentu, haruslah memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada bidang yang dikerjakannya dan hal tersebut harus sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki karyawan tersebut.

Bagi Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta sendiri merupakan sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan yang sangat membutuhkan dan memperhatikan masalah sumber daya manusia dengan melakukan pembinaan secara terus menerus untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna mencetak karyawan yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Jenjang jabatan untuk pegawai di Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta, diatur dengan jenjang pegawai baru dapat melalui Office Boy (OB), Security atau melalui PIK (pusat informasi kampus) dengan rincian tugas bagian informasi serta front office, lalu dilanjutkan masuk ke staff marketing/pemasaran sebagai anggota, jenjang berikutnya dapat menjadi operator pada masing-masing bagian sesuai dengan keterampilan kerja yang dimiliki seperti menjadi operator bagian akademik atau keuangan, selanjutnya naik dengan tingkatan menjadi kepala bagian, kemudian menjabat struktural seperti Ketua Program Studi (Kaprodi) sesuai masing-masing prodi, atau menjabat Wakil Ketua (Waket) sesuai bidang yang dikuasai. Sampai dengan tertinggi menjadi Ketua /pemimpin Sekolah Tinggi atau Ketua Yayasan.

Namun ada beberapa karyawan-karyawan senior yang (masa kerja kisaran diatas 10 tahun) masih menduduki jabatan yang sama, walaupun tidak sedikit karyawan yang masa kerjanya dibawah 10 tahun telah lebih dahulu mendapatkan promosi, sehingga mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hal diatas tentunya memiliki dampak asumsi yang berbeda pada setiap individu. Untuk karyawan-karyawan baru yang seharusnya masih memiliki semangat kerja yang tinggi hal ini dapat mempengaruhi mereka, yang berakibat menurunnya semangat bekerja, apabila mereka melihat banyak

senior-seniornya yang sudah bekerja 10 tahun masih menduduki jabatan yang sama. Mereka akan berasumsi sulitnya untuk melalui jenjang jabatan-jabatan tersebut.

Lain halnya jika karyawan-karyawan baru tersebut dapat melihat senior-seniornya yang telah berhasil menduduki jabatan-jabatan tertentu yang lebih tinggi seperti kepala bagian untuk masa kerja dibawah 10 tahun. Hal ini akan berdampak positif bagi mereka.

Berdasarkan uraian singkat tersebut, saya menarik kesimpulan bahwa ternyata masa kerja tidak berpengaruh signifikan dengan prestasi kerja. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik ada beberapa faktor pendukung yang harus diperhatikan oleh karyawan seperti tingkat pendidikan, ketrampilan kerja dan juga sikap kerja yang positif.

## LANDASAN TEORI

### Tingkat Pendidikan

Menurut Wikipedia (2009), tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jadi yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal.

Menurut Indra Bastian (2006:16) jenjang pendidikan (tingkat pendidikan) di Indonesia terdiri dari tiga jenjang, yaitu :

- a. Pendidikan Anak Usia Dini. Lebih dikenal dengan pendidikan anak usia dini (PAUD), adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai berusia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan, untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar si anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan selanjutnya, PAUD dilaksanakan melalui Taman Kanak-Kanak, Raudhatul Athfal, dan bentuk lain sederajat. Undang-undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa PAUD diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar, PAUD juga dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan/atau informal. PAUD diselenggarakan dalam upaya untuk membantu meletakkan dasar perkembangan anak sebelum memasuki pendidikan dasar. Usia dini merupakan masa yang peka untuk menerima stimulasi dan sangat menentukan bagi perkembangan selanjutnya.

- b. Pendidikan Dasar dan Menengah. Pendidikan dasar adalah pendidikan umum yang lamanya Sembilan tahun, yang diselenggarakan selama enam tahun di Sekolah Dasar dan tiga tahun di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau satuan pendidikan yang sederajat. Pada jalur luar sekolah, pemerintah menyediakan program Paket A (setara SD) dan Paket B (setara SLTP). Tujuan pendidikan dasar adalah untuk memberikan bekal kemampuan dasar kepada peserta didik guna mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, warganegara, dan anggota umat manusia serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah. Sekolah Lanjutan tingkat Pertama adalah bentuk satuan pendidikan dasar yang menyelenggarakan program tiga tahun. Setelah sekolah Lanjutan Tingkat Pertama para siswa melanjutkan ke Sekolah Lanjutan Atas dan Kejuruan atau Sekolah Menengah Umum. Pendidikan Menengah Umum adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan keterampilan siswa. Tujuannya agar siswa dapat melanjutkan pada jenjang pendidikan tinggi. Pendidikan Menengah Kejuruan adalah pendidikan pada jenjang menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu, sehingga siap memasuki lapangan pekerjaan.
- c. Pendidikan Tingkat Tinggi. Penyelenggaraan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat karena merupakan kegiatan dalam upaya menghasilkan manusia terdidik. Pendidikan tinggi terdiri dari pendidikan akademik dan pendidikan profesional, sementara perguruan tinggi dapat berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institute dan universitas. Pendidikan akademik merupakan pendidikan yang terutama diarahkan pada penguasaan ilmu pengetahuan, sedangkan pendidikan profesional merupakan pendidikan yang terutama diarahkan pada kesiapan penerapan keahlian tertentu. Pendidikan akademik terdiri dari Program Sarjana dan Program Pasca Sarjana. Program Pasca Sarjana meliputi Program Magister dan Doktorat, sementara pendidikan profesional terdiri dari Program Diploma I, Diploma II, Diploma III, dan Diploma IV.

### **Keterampilan Kerja**

Menurut JS Badudu (2006) keterampilan kerja adalah kemampuan, kecakapan dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan atau tugas-tugas.

Menurut Robbins (2000), pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu :

- a. Basic literacy skill. Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.
- b. Technical skill. Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan computer.
- c. Interpersonal skill. Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.
- d. Problem solving. Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternative dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

### **Teori Sikap**

Menurut Stephen P. Robbins (2006) dalam Supriyatin SY (2013:151), sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluative baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Sikap tidak sama dengan nilai namun keduanya saling berhubungan.

Menurut Stephen P. Robbins, terdapat 3 (tiga) komponen sikap, yaitu:

- a) Komponen Kognisi (pemikiran), terdiri dari keyakinan, pendapat, pengetahuan, atau informasi yang dimiliki oleh seseorang.
- b) Komponen Afeksi adalah merupakan bagian sikap yang berupa emosi atau perasaan.
- c) Komponen perilaku, merujuk ke kemauan untuk bertindak dengan cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

### **Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang dirugaskan 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.
- Ketepatan waktu. Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

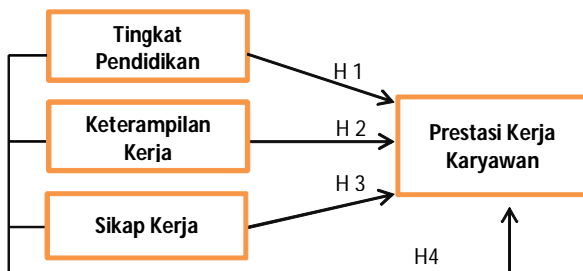
Adapun tujuan pengukuran prestasi kerja secara rinci dikemukakan oleh Dharma (1985:49) yaitu:

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

### Kerangka Pemikiran

Untuk memperoleh hasil pelaksanaan penelitian ini, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman, sebagai berikut:

Kerangka Pemikiran



## METODOLOGI PENELITIAN

### Uji Validitas

Validitas menguji seberapa baik suatu instrument dalam mengukur konsep tertentu yang ingin diukur, (Sekaran, 2006:39). Uji Validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi product moment. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

- $r_{xy}$  = Koefisien Korelasi antara X dan Y
- $\sum xy$  = Jumlah perkalian antara X dan Y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat X
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat Y
- N = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai rhasil positif serta rhasil > rtabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai rhasil negatif dan rhasil < rtabel atau pun rhasil negatif > rtabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (rxy) lebih besar daripada nilai rtabel dengan taraf signifikan 5%.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2007:87). Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Pengujian reliabilitas banyak metodenya di antaranya yaitu dengan menggunakan metode Koefisien Alpha (?) (Cronbach dalam Saifuddin Azwar, 2005:75). Dari analisis ini skor-skor dikelompokkan menjadi belahan dua dari jumlah kuesioner yang ada dan dimasukkan ke Reliability Analysis. Suatu butir pertanyaan apabila dikatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh sama atau lebih besar dari 0,600 yang berarti bahwa 40% skor tes tersebut hanya menampakkan variasi eror (Saifuddin Azwar, 2005:117)

### Uji Asumsi Klasik

Menurut Alfigari, model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (Ordinary Least Square OLS) merupakan metode regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias (Best Linier Unbias Estimator/BLUE). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi, yang disebut asumsi klasik, sebagai berikut :

Normalitas, uji ini dilakukan untuk melihat apakah ada data yang dipakai dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pedoman pengambilan keputusan:

- a. Nilai signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ . Distribusi adalah tidak normal.
- b. Nilai signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ . Distribusi adalah normal.

Multikoleniaritas, artinya antar variable independen yang satu dengan independen yang lainnya dalam model regresi tidak saling berhubungan secara semourna. Menurut Rahayu (2004), umumnya multikoleniaritas dapat diketahui dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau tolerance value. Batas tolerance value adalah 10. Apabila hasil analisis menunjukkan nilai VIF dibawah nilai 10 dan tolerance value diatas nilai 0,10 maka tidak terjadi multikoleniaritas sehingga model reliable sebagai dasar analisis.

Heteroskedastisitas, artinya varians semua variable adalah konstan (sama). Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengamati ada tidaknya perubahan varian residu dari satu sampel ke sampel yang lain. Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat kurva heteroskedastisitas atau diagram pencar (chart), dengan dasar pemikiran sebagai berikut:

Jika titik-titik terikat menyebar secara acak membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang), melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar baik di bawah atau di atas 0 ada sumbu Y maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kuantitatif, penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012:7). Analisis penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh variable bebas dengan variable terikat. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = prestasi kerja

a = konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresi

X1 = tingkat pendidikan

X2 = keterampilan kerja

X3 = sikap

### Uji Hipotesis Statistik t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen. Uji ststistik ini juga berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variable terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan rumus (Sugiyono, 2001:58) sebagai berikut :

$$T_h = \frac{\beta_i}{S_e(\beta_i)}$$

Dimana :

$\beta_i$  = koefisien regresi dari variable i

$S_e(\beta_i)$  = stabdar error dari  $\beta_i$

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut :

- a. Perumusan Hipotesa  
H0 : (tidak ada pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen)  
Ha : (ada pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen)
- b. Menentukan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$
- c. Kriteria pengujian  
H0 ditolak jika thitung  $>$  ttabel berarti bahwa secara individual ada pengaruh variable bebas (variable independen) dengan variable terikat (variable dependen)  
H0 diterima jika thitung  $<$  ttabel berarti secara individual tidak ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat.

### Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2007:100) koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas Variabel

#### Tingkat pendidikan (X1)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel tingkat pendidikan (X1) menggunakan komputer program SPSS Versi 20 for Windows input data variabel tingkat pendidikan dari sampel berjumlah 35 dengan jumlah 5 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel tingkat pendidikan (X1)

No. Butir Instrumen	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ N = 35	Keterangan
1	0.368	0.333	Valid
2	0.309	0.333	Tidak Valid
3	0.469	0.333	Valid
4	0.469	0.333	Valid
5	0.185	0.333	Tidak Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel tingkat pendidikan (X1) instrument yang tidak valid adalah TP 2 dan TP 5, sehingga pernyataan yang tidak valid dikeluarkan dari instrument. Instrument yang valid TP1, TP3 dan TP4 karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel.

### Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja (X2)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel keterampilan kerja (X2) menggunakan komputer program SPSS Versi 20 for Windows input data variabel keterampilan kerja yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 35 dengan jumlah soal sebanyak 9 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja(X2)

No. Butir Instrumen	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ N = 35	Keterangan
1	0.333	0.716	Valid
2	0.333	0.650	Valid
3	0.333	0.591	Valid
4	0.333	0.588	Valid
5	0.333	0.594	Valid
6	0.333	0.696	Valid
7	0.333	0.430	Valid
8	0.333	0.841	Valid
9	0.333	0.392	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel keterampilan kerja (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel. Yartinya instrument penelitian keterampilan kerja dapat digunakan untuk analisis regresi.

### Hasil Uji Validitas Variabel Sikap Kerja (X2)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel sikap kerja (X2) menggunakan komputer program SPSS Versi 20 for Windows input data variabel sikap kerja yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 35 dengan jumlah soal sebanyak 5 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Sikap Kerja(X2)

No. Butir Instrumen	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ N = 35	Keterangan
1	0.333	0.748	Valid
2	0.333	0.615	Valid
3	0.333	0.418	Valid
4	0.333	0.495	Valid
5	0.333	0.518	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel sikap kerja (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel. Yartinya instrument penelitian keterampilan kerja dapat digunakan untuk analisis regresi.

### Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel prestasi Kerja (Y) menggunakan komputer program SPSS Versi 20 for Windows input data variabel Prestasi Kerja dari sampel berjumlah 35 dengan 6 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No. Butir Instrumen	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ N = 35	Keterangan
1	0.333	0.363	Valid
2	0.333	0.490	Valid
3	0.333	0.463	Valid
4	0.333	0.399	Valid
5	0.333	0.415	Valid
6	0.333	0.338	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel prestasi kerja (Y) instrument PK1, PK4 dan PK6 tidak valid sehingga tidak disertakan dalam analisis regresi. Sedangkan PK2, PK3 dan PK5 dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel. Dengan demikian instrumen yang valid disertakan dalam analisis regresi.

### Uji Reliabilitas

- a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.633	3

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2017

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel tingkat pendidikan (X1) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis ( $0.633 > 0.600$ ) sehingga variabel tingkat pendidikan (X1) reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

- b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan Kerja (X2)

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2017

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel keterampilan kerja (X2) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis ( $0.872 > 0.600$ ) sehingga variabel keterampilan kerja (X2) reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

- c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sikap Kerja (X3)

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sikap Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	5

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2017

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel sikap kerja (X3) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis ( $0.778 > 0.600$ ) sehingga variabel sikap kerja (X3) reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

- d. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.600	6

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2017

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis ( $0.600 > 0.600$ ) sehingga variabel prestasi kerja (Y) reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

### Uji Normalitas Data

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Data



Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa seluruh data berdistribusi normal, karena nilai asym sig menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.824	3.199		1.821	.078
	Tingkat Pendidikan	.363	.104	.400	3.500	.001
	Keterampilan Kerja	.200	.059	.448	3.412	.002
	Sikap Kerja	.318	.136	.306	2.333	.026

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2017

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,872 + 0.363X1 + 0.200X2 + 0.318X3$$

1. Nilai Konstanta  $a = 5,872$  dapat diartikan bahwa jika tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja bernilai nol maka prestasi kerja bernilai negatif sebesar  $5,872$ .
2. Koefisien regresi tingkat pendidikan  $b_1 = 0.363$  dapat diartikan bahwa jika nilai tingkat pendidikan meningkat sebesar satu maka nilai prestasi kerja juga akan meningkat sebesar  $0.363$ .
3. Koefisien regresi keterampilan kerja  $b_2 = 0.200$  dapat diartikan bahwa jika keterampilan kerja meningkat sebesar satu maka nilai prestasi kerja juga akan meningkat sebesar  $0.200$ .
4. Koefisien regresi sikap kerja  $b_3 = 0.318$  dapat diartikan bahwa jika sikap kerja meningkat sebesar satu maka nilai prestasi kerja juga akan meningkat sebesar  $0.318$ .

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial

- a. Pengaruh tingkat pendidikan (X1) terhadap prestasi kerja (Y)  
Berdasarkan tabel coefficients di atas, didapat nilai sig thitung untuk tingkat pendidikan (X1) sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan (X1) berpengaruh terhadap prestasi Kerja (Y).
- b. Pengaruh keterampilan kerja (X2) terhadap prestasi Kerja (Y)  
Berdasarkan tabel coefficients di atas, didapat nilai sig thitung untuk keterampilan kerja (X2) sebesar  $0.002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa keterampilan kerja (X2) berpengaruh terhadap prestasi Kerja (Y).
- c. Pengaruh sikap kerja (X3) terhadap prestasi Kerja (Y)  
Berdasarkan tabel coefficients di atas, didapat nilai sig thitung untuk sikap kerja (X3) sebesar  $0.026 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa sikap kerja (X3) berpengaruh terhadap prestasi Kerja (Y).

### Uji Anova

Tabel 4.14

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.620	3	68.540	15.405	.000 <sup>a</sup>
	Residual	137.923	31	4.449		
	Total	343.543	34			

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja  
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2017

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai sig Fhitung sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan (X1) keterampilan kerja (X2) dan sikap kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi Kerja (Y).

### Uji Model Summary

Tabel 4.15

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.560	2.109

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja

Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2017

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar  $0.560$ , hal ini menunjukkan bahwa sebesar  $56\%$  variabel tingkat pendidikan (X1), variabel keterampilan kerja (X2) dan sikap kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

### Pembahasan Penelitian

- A. Pengaruh tingkat pendidikan (X1) terhadap prestasi kerja (Y)  
Bahwa di STIMA IMMI, tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, artinya penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu, bahwa indikator tingkat pendidikan perlu ditingkatkan seperti Latar belakang pendidikan, Implementasi ilmu pengetahuan, Sesuai dengan program studi dan Implementasi sikap
- B. Pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi Kerja  
Berdasarkan analisa diatas, ditemukan bahwa di STIMA IMMI keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan Saiful Kurniawan (2006), Eduard L Pessiwarissa (2008) dan Andri Latif Asikin Mansjoer (2009). Dengan indikator-indikator Basic literacy Skill, Technical Skill, Interpersonal Skill dan Problem Solving
- C. Pengaruh sikap kerja terhadap prestasi Kerja  
Berdasarkan analisa diatas, ditemukan bahwa di STIMA IMMI sikap kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Indikator-indikator Komponen Kognisi (pemikiran), Komponen Afeksi (emosi) dan Komponen Perilaku. Penelitian ini sejalan dengan Saiful Kurniawan (2006), Eduard L Pessiwarissa (2008) dan Andri Latif Asikin Mansjoer (2009).



- D. Pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi Kerja Berdasarkan analisa diatas, ditemukan bahwa di STIMA IMMI tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dengan indikator Kuantitas-Jumlah yang harus diselesaikan, Kualitas-Mutu yang dihasilkan dan Ketepatan Waktu
- Penelitian ini sejalan dengan Saiful Kurniawan (2006), Eduard L Pessiwarissa (2008) dan Andri Latif Asikin Mansjoer (2009).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah melakukan analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja.
- 2) Keterampilan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja.
- 3) Sikap Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja.
- 4) Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### Saran-Saran

Adapun keterbatasan dan saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan tingkat pendidikan yang memiliki nilai pengaruh paling tinggi lebih dominan untuk di tingkatkan agar prestasi kerja tetap terjaga baik
2. Keterampilan kerja perlu ditingkatkan sehingga prestasi kerja dapat meningkat
3. Sikap kerja perlu ditingkatkan  
Jika tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja serta prestasi kerja perlu mendapat peningkatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2005. Manajemen Bisnis. Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Badudu, J.S dan Sutan Mohammad Zain. 2006. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Bastian, Indra. 2006. Akuntansi Pendidikan. Jakarta: Erlangga.

- Dharma, Agus. 1985. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: CV Rajawali.
- Dwidjowijoto, Riant Nugroho & Sumampouw, Marco P. 1997. Manajemen Dalam Era Globalisasi. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu.S.P.2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis dan Jackson. 2006. Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerjemah : Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Pesiwarissa, L. Eduard. 2008. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.
- Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Coulter. 2000. Manajemen. Jakarta: Indeks.
- Santoso, Singgih. 2015. Menguasai SPSS22. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- S.P, Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Supriyatin, SY. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Mitra Kreatif.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Wibowo. 2013. Perilaku Dalam Organisasi. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Internet  
<https://www.google.co.id/pendidikan-wikipedia>.  
Syafei, H Buyung Ahmad. 2007. Kompeten dan Kompetensi. <https://deroe.wordpress.com/2007/10/05/kompeten-dan-kompetensi/>.  
<https://www.google.co.id>



# ALIANSI

---

**Jurnal Manajemen & Bisnis**



9 772541 545005