

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, SIKAP KERJA DAN
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. WAHANA SUMBER LESTARI SAMARINDA**

Kusma Maringan, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia

ABSTRACT

The Effect of Education, Work Attitude, and Job Skills to Job Performance Employe PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda (Supervised by Mr. Jonathan Pongtuluran and Mrs Siti Maria). The purpose of the study is to know the influence the Effect of Education, Work Attitude, and Job Skills to Job Performance. This research in PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. The sampling method by using sampling sensus, sampel that collect as much as 150 employe. Data in the research this use primary data that is interview and questionnaire. hypothesis testing used in this research is multiple linear regression using SPSS Versi 20. The results of this study show: 1) Level Education positive and significant effect to Job Performance PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, 2) Work Attitude positive and significant effect to Job Performance PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, 3)job Skills positive and significant effect to Job Performance PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda.

Keyword : Education level, Work attitude, Job Skills and Job Performance.

ABSTRAK

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda (Bimbingan dari Dr. Yonathan Pongtuluran, SE., M.Agr dan Dr. Ibu Siti Maria, SE., M.Si). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja Dan Keterampilan kerja Terhadap Prestasi kerja. Penelitian ini PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda. Metode penentuan sampel dengan menggunakan Sampling Sensus, sempel yang terkumpul sebanyak 70 karyawan perusahaan. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu wawancara dan kuisisioner. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa: 1) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, 2) Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, 3)Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda.

Kata Kunci : Pendidikan, Sikap kerja, Keterampilan Kerja, dan Prestasi kerja.

PENDAHULUAN

Keberadaan SDM dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi. Namun SDM tersebut tidak dengan sendirinya tertarik untuk mau menjadi anggota dari sebuah organisasi, dan setelah bergabung mereka juga tidak dengan sendirinya dapat berprestasi.

T. Hani Handoko (2007:135), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan. Karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Seorang karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Karena tanpa adanya prestasi kerja dari seluruh anggota perusahaan/badan usaha maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai.

Dalam memasuki persaingan yang semakin kompetitif disegala bidang usaha, maka setiap perusahaan/badan usaha dituntut untuk memiliki suatu keunggulan tersendiri dalam hal persaingan, agar perusahaan memiliki keunggulan tersebut adalah diantaranya dengan cara meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

PT. Wahana Sumber Lestari (Delear Nissan Samarinda) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang usaha penjualan mobil dan spearparts, dimana dalam usaha tersebut tidak selalu berjalan mulus. Banyak kendala-kendala yang dialami perusahaan diantaranya prestasi kerja yang dihasilkan karyawan.

Laporan Standar Kerja Individual (SKI)

PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda (Dealer Nissan) Tahun 2013 – Tahun 2015

Tabel. 1

Tahun	Niai Rata – rata Kinerja	Keterangan
2011	86.308	Nilai rata-rata kinerja karyawan menurun dari tahun ketahun
2012	85.903	
2013	85.603	
2014	85.202	
2015	84.205	

Sumber: INDOMOBIL – NISSAN GROUP

Seluruh karyawan diperusahaan berjumlah 70 karyawan, terdiri dari 17 karyawan tetap, 34 karyawan kontrak, dan sisanya 19 karyawan masih magang atau belum mendapatkan kontrak kerja tetap dari perusahaan. Berdasarkan data dari staf penilaian kinerja karyawan diatas terjadi penurunan dari tahun ke tahun. Walaupun jumlah penurunan kinerja karyawan tidak terlalu besar, namun hal ini tentunya memberi pengaruh yang besar bagi pencapain prestasi kerja

karyawan itu sendiri. Dikarnakan prestasi kerja merupakan hasil dari kinerja karyawan itu sendiri. Terdapat beberapa faktor yang memepengaruhi prestasi kerja karyawan yang kemudian digunakan sebagai dasar penentuan kebijaksanaan perusahaan dalam upaya peningkatan pembaharuan prestasi kerja. Blumberg & Pringle (dalam Jewell & Siegall, 1990) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi. Kapasitas terdiri dari; tingkat pendidikan, kesehatan, keterampilan kerja, inteligensi, keterampilan motorik, usia, daya tahan, stamina, dan tingkat energi. Kemauan terdiri dari; sikap kerja, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, motivasi, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Sedangkan kesempatan meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji. Namun faktor yang diteliti disini hanya tingkat pendidikan, sikap kerja dan keterampilan.

Menurut Andrew E Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi karyawan diharapkan memiliki pengetahuan umum dan pengertian luas tentang seluruh lingkungan kerja, Juga memiliki kompetensi lebih dalam hal persaingan. Oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas sehingga berdampak pula pada pencapaian prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Menurut data di lapangan, jumlah karyawan PT. Wahana Sumber Lestari keseluruhan sebanyak 70 karyawan dengan komposisi kerja menurut tingkat pendidikan diketahui seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 1.2 : Komposisi Kerja Per bagian Menurut Tingkat Pendidikan

Karyawan yang bekerja dibagian	Pendidikan	Jumlah	%
Administrasi dan Personalia	SLTP	0	0
	SLTA	14	20
	PT	11	15.8
Marketing	SLTP	0	0
	SLTA	12	17.1
	PT	14	20
Workshop	SLTP	0	0
	SLTA	14	20
	PT	5	7.1
Jumlah		70	100

Berdasarkan dari jumlah keseluruhan karyawan pada tabel diatas terlihat dimana karyawan bekerja dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 40 orang

(57,1%) sedangkan untuk tingkat pendidikan PT yaitu sejumlah 30 orang (42,9%) dari keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Wahana Sumber Lestari. Hal ini berarti tingkat pendidikan karyawan yang mendominasi pada PT Wahana Sumber Lestari adalah tingkat pendidikan SLTA, dimana untuk sebuah perusahaan yang memiliki nama besar dalam penindustrian mobil seharusnya memiliki karyawan dengan rata-rata tingkat PT pada setiap bagian di perusahaan. Sebab karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi dimungkinkan lebih cenderung untuk melakukan tindakan atau aktivitas yang efektif guna meningkatkan prestasi kerja. Dan faktor berikutnya yang juga mempengaruhi prestasi kerja adalah sikap kerja. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya sikap kerja (Hasibuan,2005:94). Sikap kerja merupakan hasil penilaian atau evaluasi terhadap orang-orang, atau kejadian-kejadian ditempat kerja - apakah memuaskan, baik, menyenangkan, menguntungkan atau sebaliknya (Pangabean, 2002:19). Memiliki sikap kerja yang baik dari setiap karyawan merupakan sesuatu yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Namun dalam kenyataan masih banyak karyawan yang kurang memiliki sikap kerja yang baik, antara lain tidak disiplin waktu, menunda-nunda pekerjaan dan terkadang hubungan kerja antara antar karyawan lain kurang berjalan baik. Oleh karena itu dibutuhkan seseorang karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan lebih cenderung menikmati apa yang dikerjakannya, sehingga semakin karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja maka dimungkinkan semakin naik prestasi kerja yang dicapai karyawan tersebut.

Faktor yang terakhir adalah keterampilan kerja. Menurut Bambang wahyudi, (2002:33) Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau Kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya di peroleh dari praktek, baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Bagi PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda Keterampilan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu setiap tahunnya selalu diadakan upaya peningkatan keterampilan kerja karyawan dengan mengirim beberapa karyawan yang terpilih untuk mengikuti pelatihan yang ada di Jakarta. Namun pada kenyataan upaya peningkatan tersebut belum membuahkan hasil, itu dapat terlihat pada kinerja karyawan yang dari tahun ke tahun menurun. Karna dengan adanya Keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan prestasi yang akan dihasilkan oleh karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Pemasaran dan Pengertian Manajemen Pemasaran

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, maka perlu dijelaskan

terlebih dahulu mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri.

Salah satu definisi pemasaran menyatakan Menurut Hasibuan (2000:2) dalam bukunya mengemukakan bahwa manajemen adalah “Sebagai ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan menurut S.P Siagian dalam buku “Filsafat administrasi” manajemen adalah “Kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui orang lain”.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri.

Rachmawati (2008:3) memberikan definisi Manajemen sumber daya manusia adalah “Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran (UU RI No. 20, 2003).

Sikap Kerja

Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan sedangkan sikap seseorang terhadap suatu obyek adalah perasaan mendukung atau memihak (favorable) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (unfavorable) pada obyek tersebut (Azwar, 2005:5).

Keterampilan Kerja

Menurut Bambang yahudi (2002:33) Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau Kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji variabel-variabel Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja

PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda. Variabel-variabel *Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja* adalah merupakan variabel bebas (X).

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

Menurut Sugiyono (2005 : 72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain populasi adalah jumlah keseluruhan dari karyawan PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda sebanyak 70 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2004 : 90). Penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh (Sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan diteliti di PT Wahana Sumber Lestari Samarinda adalah sebanyak 70 karyawan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan metode bersifat kuantitatif yaitu dengan menggunakan model regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Setiaji (2008) model regresi linier berganda.

Untuk menyatakan besara kecilnya nilai kolerasi dugunakan angka. Angka yang menyatakan besar kecilnya hubungan (kolerasi) disebut koefisien kolerasi (r). (Pabundu Tika 2005 : 76) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh ketepatan model yang memasukkan X_1, X_2 dan X_3 secara bersama-sama dibandingkan dengan variasi Y (Setiaji, 2008). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2006).

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan objek penelitian adalah PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh para responden dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan beberapa kriteria responden yaitu menurut jenis kelamin, usia, dan kunjungan.

Table 1 : Jenis Kelamin Responden (n=100)

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki- Laki	57	81,40%
2.	Perempuan	13	18,60%
Total		70	100%

Tabel 2 : Usia Responden (n=100)

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	18 - 25 th	23	32,90%
2.	26 - 35 th	35	50,00%
3.	31 - 45 th	11	15,70%
4..	46>	1	1,40%
Total		70	100%

Tabel 3 : Tingkat Pendidikan (n=100)

No	Kunjungan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	38	54,30%
2.	D3	5	7,10%
3.	S1	27	38,60%
Total		70	100%

Diketahui nilai koefisien regresi untuk persamaan garis regresi adalah sebagai berikut : $Y = -452 + 0,320 X_1 + 0,354 X_2 + 0,392 X_3$

Penjelasan dari masing-masing koefisien regresi tersebut adalah :

Uji t tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran yang sering digunakan dalam penelitian). Dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $70-3-1= 66$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,66287.

Berdasarkan hasil penelitian X_1 didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,261 > 1,66287$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini didukung pula dengan nilai signifikansi ($0,02 < 0,05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y). Jadi kasus ini

dapat disimpulkan bahwa secara parsial Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda.

Hasil penelitian X₂ didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,138 > 1,66287$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini didukung pula dengan nilai signifikansi ($.000 < 0,05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara sikap kerja (X₂) terhadap prestasi kerja (Y). Jadi kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Sumber Lestari Samarinda.

Sedangkan dari hasil penelitian X₃ didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,837 > 1,66287$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini didukung pula dengan nilai signifikansi ($0,00 < 0,05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan kerja (X₃) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Sumber Lestari Samarinda.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,725 atau 72,50% dengan nilai koefisien korelasi 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara tingkat pendidikan, sikap kerja, keterampilan kerja dan prestasi kerja karyawan PT Wahana Sumber Lestari Samarinda.
2. Sedangkan hasil koefisien determinasi R² mampu menjelaskan variabel independen (tingkat pendidikan, sikap kerja, dan keterampilan kerja) sebesar 0,525 atau (52,50%) terhadap variabel dependen (prestasi kerja), sedangkan sisanya 47,50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji t (uji parsial)

Setelah diketahui koefisien korelasi dan determinasi, selanjutnya di uji dengan uji t (secara terpisah) untuk mengetahui hubungan yang nyata dan signifikan, dimana :

1. Hasil penelitian X₁ didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,261 > 1,66287$) serta didukung dengan nilai signifikansi ($0,02 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Tingkat Pendidikan (X₁) dengan Prestasi Kerja (Y).
2. Hasil penelitian X₂ didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,138 > 1,66287$) serta didukung dengan nilai signifikansi ($.000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara sikap kerja (X₂) dengan prestasi kerja (Y)
3. Dari hasil penelitian X₃ didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,837 > 1,66287$) serta didukung dengan nilai signifikansi ($.000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara keterampilan kerja (X3) dengan prestasi kerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh yaitu: $Y = -452 + 0,320 X_1 + 0,354 X_2 + 0,392 X_3$ Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa secara simultan, variabel-variabel Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. Sedangkan secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel tingkat pendidikan dan prestasi kerja menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda, semakin meningkat pula prestasi kerjanya, dengan demikian PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda membutuhkan karyawan dengan tingkat pendidikan yang baik untuk mendapatkan pegawai dengan prestasi kerja yang baik pula. Hal diatas juga didukung hasil penelitian X_1 didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,261 > 1,66287$) serta didukung dengan nilai signifikansi ($0,02 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Tingkat Pendidikan (X_1) dengan Prestasi Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan Agung, Djoko dan Jumiyanto(2013), dengan menggunakan uji regresi linier berganda menyatakan adanya pengaruh positif antara tingkat pendidikan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. hal ini juga di dukung penelitian lain yang dilakukan oleh Ariestika (2009), dengan menggunakan uji regresi linier berganda yang menghasilkan penelitian bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
2. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan “diduga sikap kerja (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)”. Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda, ditemukan bahwa dimensi-dimensi dari sikap kerja sangat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sikap kerja merupakan pernyataan evaluative baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, ataupun pekerjaan (Robbins and Judge, 2008:92) dan prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Hasibuan, 2007:72) Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda memiliki sikap kerja yang baik, yang berarti para pegawai akan selalu bekerja dengan semangat, hasil pekerjaan selalu

memuaskan, tidak pernah mengeluh dan putus asa ketika mendapatkan kesulitan maka sikap kerja yang terlihat dari orang tersebut merupakan sikap kerja positif. Sehingga karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik akan menunjukkan perasaan puas dan suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya.

Hal diatas didukung hasil penelitian X2 didapat nilai thitung > ttabel ($5,138 > 1,66287$) serta didukung dengan nilai signifikansi ($.000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara sikap kerja (X2) dengan prestasi kerja (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dibangun dan memiliki kesamaan untuk memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, yang menjelaskan dan memberikan hasil tentang variabel sikap kerja dan prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Ike Restu Novita (2013) menunjukkan pengaruh positif sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini juga di dukung penelitian lain yang dilakukan oleh made widyadari (2013), yang menyatakan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan “di duga keterampilan kerja (X3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)”. Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, ditemukan bahwa dimensi- dimensi dari keterampilan kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda memiliki keterampilan kerja yang berbeda-beda yang diharapkan lebih mampu dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas perusahaan. Seiring dengan berjalannya waktu, keterampilan kerja karyawan pada perusahaan terus diasa dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang dilakukan setiap tahun, hal ini dilakukan agar karyawan akan dapat memiliki keterampilan khusus pada bidang tertentu dan akan lebih mudanya dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak mengganggu kinerjanya. Selain itu keterampilan dapat juga membantu karyawan untuk cepat mencapai target kinerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Dari hasil penelitian X3 didapat nilai thitung > ttabel ($3,837 > 1,66287$) serta didukung dengan nilai signifikansi ($.000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara keterampilan kerja (X3) dengan prestasi kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasim (2010) yang menyatakan adanya pengaruh positif antara keterampilan kerja dan kerja sama terhadap prestasi kerja. hal ini juga di dukung penelitian lain yang dilakukan oleh Endro sukotjo (2009) menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan kerja, dan kecerdasan emosional secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan maka penulis dapat kemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda ditemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa peningkatan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan akan cenderung mencapai prestasi kerja yang lebih baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda, ditemukan bahwa sikap kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan artinya untuk hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini di terima. Karena karyawan pada perusahaan memiliki sikap kerja yang baik dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan dan selalu bekerja dengan semangat, hasil pekerjaan selalu memuaskan, tidak pernah mengeluh dan putus asa ketika mendapatkan kesulitan. Sehingga variabel sikap kerja merupakan bagian dari variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda, ditemukan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa adanya keterampilan kerja karyawan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dari karyawan itu sendiri. Karena karyawan juga terus mendapatkan pelatihan-pelatihan dari perusahaan yang membuat mereka akan lebih meningkatkan keterampilannya pada bidang tertentu dan akan lebih mudanya dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan dan dengan sendirinya menciptakan prestasi kerjanya. Sehingga variabel keterampilan kerja merupakan bagian dari variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
4. Juga diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,725 atau 72,50% dengan nilai koefisien korelasi 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara tingkat pendidikan, sikap kerja, keterampilan kerja dan prestasi kerja karyawan PT Wahana Sumber Lestari Samarinda. Sedangkan hasil koefisien determinasi R^2 mampu menjeaskan variabel independen (tingkat pendidikan, sikap kerja, dan keterampilan kerja) sebesar 0,525 atau (52,50%) terhadap variabel dependen (prestasi kerja), sedangkan sisanya 47,50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Mengacu pada kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi berganda diketahui bahwa PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda telah memperhatikan tingkat pendidikan, sikap kerja dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, sehingga terciptanya prestasi kerja yang baik oleh karyawan. Diharapkan kedepannya, perusahaan tetap menerapkan ketiga faktor ini agar pengaruh terhadap prestasi kerja yang baik oleh karyawan dapat dipertahankan.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan dan sikap kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, oleh karena itu diharapkan kedepannya pihak perusahaan bisa lebih memperhatikan tingkat pendidikan dan sikap yang tunjukan karyawan sehingga bisa memberi dampak pada prestasi kerja karyawan.
3. Faktor yang paling dominan dari penelitian ini adalah keterampilan kerja sehingga diharapkan kedepannya pihak perusahaan bisa memberikan perhatian khusus mempertimbangkan faktor ini, dengan lebih sering mengadakan program-program pelatihan yang sudah ada diperusahaan sehingga prestasi kerja perusahaan dapat lebih ditingkatkan lagi.
4. 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 tingkat pendidikan, sikap kerja, dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A, Uhbiyati, N. 2001. *Ilmu pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Amanto, Awal Dias 2011. *Sikap Kerja*, <http://awalvespalovers.blogspot.co.id/2011/05/sikap-kerja.html>. Diakses Pada Tanggal 19 Juli 2015.
- Anienk, 2008. *Sikap Kerja Perawat* <https://klinis.wordpress.com/2008/01/02/sikap-kerja-perawat/>. Diakses Pada Tanggal 18 Mei 2015.
- _____, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifudin. 2005. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Badudu & Zain. 1998. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Bambang, Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung.
- Bimbingan, 2016. *Pengertian Keterampilan Kerja*, www.bimbingan.org/pengertian-keterampilan-kerja.htm, Diakses Tanggal 2 Januari 2016.

- Broto, 2009. Sikap Kerja Karyawan, (Online), Tersedia :
<http://repository.upi.edu/operator/upload/s-e5331-chapter2.pdf>,
Diakses Tanggal 8 Agustus 2015.
- Chapman, Elwood N. 1993. *Sikap kekayaan anda yang paling berharga*,
Edisi
Terjemahaan Terlengkap, Crisp Publication, Inc, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Clements, Phil 1995. *Bersikap Positif Panduan Bagi Para manajer*, Novianto,
PT.
Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dharma, Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003,
Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Depdiknas, Jakarta.
- Ghozali, Imam 2004. *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan
program AMOS Versi 5.0*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____ 2006. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat,
Badan
Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lubis,
Andi
Offset, Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno, 1991, Analisa Butir Untuk Instrumen Angket, Test, dan Skala
Rating, Andi Offeset, Jogjakarta

- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, BPFE, Yogyakarta.
- _____. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Bandung.
- _____. 2007. *Mengukur Kepuasan Kerja*, Erlangga, Jakarta.
- Hasabulla, 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, PT Toko Gunung Agung, Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, PT Grasindo, Jakarta.
- Hendry, 2011. *Perbedaan Individu: Sikap Kerja*, https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-instant&rlz=1C1VFKB_enID614ID614&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=sikap+kerja diakses Tanggal 20 Agustus 2015.
- Idris, Zahara. 1994. *Strategi Pendidikan Nasional Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Jewell & Siegall, M. 1990. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan. <http://rajapresentasi.com/2008/09/apa-yang-harus-dinilai-dalam-performance-appraisal/> diakses pada 14 Mei 2012 pukul 04.00 WIB
- Justine. T. Sirait. 2006, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- _____, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Sekilas Ilmu Pemerintahan*, BKU Ilmu Pemerintahan Kerjasama IIP-Unpad, Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- _____. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Pangabean, Mutiara Sibarani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.

- Pesiwarissa, L. Eduard. 2008. Tesis Pengaruh Peempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai dari <http://www.google.co.id/> Pengaruh Ketidaksesuain Disiplin Ilmu Dengan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja. Diakses pada tanggal 17 Juli 2015.
- Rachmawati, Kusyda Ike. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Purwanto, Heri 1998. *Pengantar Perilaku Manusia Untuk Keperawatan*, EGC, Jakarta.
- Rakhmat, Jalaludin. 1984. *Metode Penelitian Komunikasi*. Remaja Karya, Bandung.
- Rudayanani, 2007. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengetahuan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Newbie Cijerah Bandung, Skripsi UNICOM.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Prilaku Organisasi*, Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Prenhallindo, Jakarta.
- Sada, 2008. Sikap Kerja, <http://klinis.wordpress.com>, diambil pada 06-08-2015 pukul 21.15).
- Sandi, 2013. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang), Skripsi Universitas Brawijaya.
- Sadulloh, Uyoh. 2006. *Pengantar Filsafat Pendidikan*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sary, Dini Komala 2014. *Definisi Tingkat Pendidikan*, <https://dinikomalasari.wordpress.com/2014/04/07/defenisi-tingkat-pendidikan/>, Diakses Tanggal 9 Juli 2015.
- Sarwoko, 2005. *Dasar - Dasar Ekonometrika*, Andi, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Pekerja*. Mandar Maju, Jakarta.
- Stoner, James A.F., Freeman, Edward R., Gilbert, Jr. 1996. *Manajemen Jilid II*,
- Sindoro, Alexander(Penterjemah), PT. Prenhallindo, Jakarta. Suardi, Rudi 2007, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Operasi No.11*, PMM, Jakarta.
- Sugiyono 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesembilan, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta. Tika, Pabundu. 2005. *Metode Penelitian Geografi*, PT. Bumi Pustaka, Jakarta. Triton, PB. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Oryza, Yogyakarta.
- Udaya, Jusuf. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcan, Jakarta.
- Umar, Husein 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Walgito, Bimo. 2004. *Pengantar psikologi Umum*, Andi, Jakarta.
- Widyanti, 2003. *Psikologi Dalam Perusahaan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Widoyoko Eko, Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Ahli Bahasa Yuniarto, Adi Cipta Yogyakarta, Yogyakarta.
- Yamani, Levi. 2013. <https://leviyamani.wordpress.com/2013/04/23/pengertian-pondidikan/>, Diakses Tanggal 9 juli 2015.