

# PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN UD. AJI BATARA PERKASA MANDIRI SIDOARJO

Oleh:  
**Sarah Diyana Fadiyah**

Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika  
e-mail: sarahdiyana24@gmail.com

## ABSTRAK

Pada era *modern* industri 4.0 saat ini persaingan antar tenaga kerja sangatlah kompetitif karena tidak hanya bersaing dengan tenaga kerja lokal akan tetapi juga bersaing dengan tenaga kerja asing yang berada di Negara kita. Kenaikan mutu sumber daya manusia tidak hanya tergantung pada teknologi mutakhir, mesin – mesin *modern*, modal yang lumayan cukup serta bahan baku yang cukup, akan tetapi juga sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah 60 orang karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo dengan menggunakan metode Sampel Jenuh. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwasanya (1) Variabel Latar Belakang Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo dengan nilai signifikan  $0,041 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,090 > t_{tabel} 2,002$ , (2) Variabel Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo dengan nilai signifikan  $0,013 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,560 > t_{tabel} 2,002$ . (3) Variabel Sikap Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo dengan nilai signifikan  $0,016 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,478 > t_{tabel} 2,002$ . (4) Latar Belakang Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja berpengaruh secara positif dan simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Latar Belakang Pendidikan ( $\beta$ ) 0.268, Keterampilan Kerja ( $\beta$ ) 0.298 dan Sikap Kerja ( $\beta$ ) 0.329 berpengaruh secara positif dan simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. Kontribusi pengaruh variabel Latar belakang pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar ( $R^2$ ) 0.442.

**Kata Kunci:** Latar belakang pendidikan, Keterampilan Kerja, Sikap Kerja, dan Prestasi Kerja

## ABSTRACT

*In the era modern of industry 4.0, currently competition between workers is very competitive because it not only competes with local workers but also competes with foreign workers in our country. Increasing the quality of human resources does not only depend on the latest technology, machines modern, sufficient capital and sufficient raw materials, but also skilled human resources who have the desire to achieve high work performance. Job performance can be influenced by the level of education, job skills and work attitudes. This study aims to determine the effect of Education Level, Work Skills and Work Attitudes on Employee Performance of UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo either partially or simultaneously. This study uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires. The sample in this study were 60 employees of UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo using the Saturated Sample method. The results of this study concluded that (1) the variable level of education partially has a positive and significant effect on employee performance at UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo with a significant value of  $0.041 < 0.05$  and  $t_{count} > t_{table} 2.090 > 2.002$ , (2) Job Skills variable partially has a positive and significant effect on Employee Performance at UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo with a significant value of  $0.013 < 0.05$  and  $t_{count} 2.560 > t_{table} 2.002$ . (3) Variable work attitudes partially have a positive and significant effect on Employee Performance at UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo with a significant value of  $0.016 < 0.05$  and  $t_{count} 2.478 > t_{table} 2.002$ . (4) Education Level, Work Skills and Work Attitudes have a positive and simultaneous effect on Job Performance of UD employees. Aji Batara Perkasa Mandiri. This is evidenced by the statistical results of the regression test, the value of Education Level ( $\beta$ ) 0.268, Work Skills ( $\beta$ ) 0.298 and Work Attitude ( $\beta$ ) 0.329 has a positive and simultaneous effect on the Job Performance of UD employees. Aji Batara Perkasa Mandiri. Pengaruh variable contribution to Education, Vocational and Work Attitude towards Job Performance of employees is ( $R^2$ ) 0.442.*

**Keywords:** Education Level, Job Skills, Work Attitudes, and Job Performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada era *modern* industri 4.0 saat ini persaingan antar tenaga kerja sangatlah kompetitif karena tidak hanya bersaing dengan tenaga kerja lokal akan tetapi juga bersaing dengan tenaga kerja asing yang berada di Negara kita. Ketika hal itu terjadi, pada saat itu pula perjuangan dalam dunia bisnis dimulai. Dalam suatu perusahaan keberadaan sumber daya manusia mempunyai peran penting karena secara tidak langsung sumber daya manusia juga berperan dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan.

Penempatan karyawan dalam penerapannya wajib mencermati kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan yang hendak dikerjakan. Kenaikan mutu sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada teknologi mutakhir, mesin – mesin modern, modal yang lumayan cukup serta bahan baku yang cukup, akan tetapi juga sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab serta tepat waktu. Dengan begitu perusahaan harus bisa melakukan penempatan karyawan pada posisi yang tepat.

Ada tiga perihal yang menjadi atensi manajer dalam melaksanakan penempatan kerja, yaitu latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap karyawan. Dengan latar belakang pendidikan yang tinggi karyawan diharapkan mempunyai pengetahuan umum dan pengertian luas tentang segala area kerja, serta memiliki kompetensi lebih dalam perihal persaingan. Oleh sebab itu, latar belakang pendidikan diharapkan bisa melahirkan sumber daya manusia yang bermutu sehingga berdampak pula pada pencapaian prestasi kerja karyawan. Dalam perihal ini kita bisa melihat apakah latar belakang pendidikan yang dimilikinya sanggup mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau tidak.

Selain latar belakang pendidikan, keterampilan kerja juga mempunyai pengaruh dalam penempatan kerja karyawan. Menurut Bambang Wahyudi dalam Welinus Halawa (2019:12), *job skill* diartikan sebagai keterampilan atau keahlian seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya dapat diperoleh dalam praktek.

Untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik tidak hanya keterampilan saja yang dibutuhkan, akan tetapi sikap kerja juga dapat mempengaruhi. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Dari sikap kerja kita dapat melihat kepribadian seseorang, dengan menyelesaikan tanggung jawab serta pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dalam melakukan kegiatannya, suatu perusahaan seringkali menghadapi permasalahan, dimana permasalahan tersebut datang dari dalam maupun luar perusahaan. Alasan mengapa peningkatan prestasi kerja sangat berarti karena bisa dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, keterampilan kerja serta sikap kerja yang kurang kompeten dalam penempatan pada bagian tertentu. Apabila hal tersebut terjadi, maka bisa memunculkan kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga terjadi penurunan prestasi kerja karyawan. Demikian halnya dengan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo yang mengharapakan suatu tujuan perusahaan tercapai secara maksimal. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN UD. AJI BATARA PERKASA MANDIRI SIDOARJO”**.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Latar Belakang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan didefinisikan sebagai berikut: “Pendidikan adalah upaya sadar yang bertujuan untuk mempersiapkan calon peserta didik melalui kegiatan pembinaan, pengajaran dan pelatihan”. Menurut Ikhsan dalam Ketut et al. (2019:62), latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan lanjutan, yang bergantung pada tingkat perkembangan peserta didik, kompleksitas buku teks dan bagaimana buku teks tersebut ditampilkan. Sedangkan menurut Widi Lestari dalam Ketut Edy Wirawan dkk (2019:62), latar belakang pendidikan adalah pengembangan kemampuan, sikap, dan perilaku melalui organisasi tertentu atau tidak terorganisir, termasuk kemampuan, sikap,

dan perilaku saat ini dan yang akan datang. Menurut Mangkunegara dalam Nita Ayu Irmayani (2018:40), latar belakang pendidikan merupakan proses jangka panjang yang membutuhkan penggunaan sistem dan prosedur yang terorganisir. Selama proses ini, manajer akan mempelajari konsep umum dan pengetahuan teoritis. Menurut Vera Nita Turere dalam Nita Ayu Irmayani (2018:40) bahwa latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan kinerja internal perusahaan.

### **Keterampilan Kerja**

Menurut Gibson yang dikutip oleh Rois et al. (2017:47) Keterampilan adalah kemampuan yang berhubungan dengan tugas, seperti mengoperasikan komputer atau mengkomunikasikan tujuan dan tugas tim dengan jelas. Menurut definisi Dunnette dalam Sudaresti (2015:71), keterampilan mengacu pada kemampuan yang diharapkan untuk melakukan banyak tugas, yang merupakan pengembangan dari hasil pelatihan dan akumulasi pengalaman. Dalam Famella et al. (2015:177), keterampilan berarti akumulasi pengetahuan melalui pelatihan dan pengalaman yang diperoleh melalui melakukan banyak tugas, dan keterampilan dapat membantu melakukan hal-hal yang berharga dengan cepat. Sedangkan menurut Bambang Wahyudi (2016:256), *job skill* diartikan sebagai keterampilan atau keahlian seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya dapat diperoleh dalam praktek.

### **Sikap Kerja**

Louis Thrustone dalam Aini Nur Ma'rifah (2018:36), mengemukakan bahwa sikap adalah kecenderungan positif atau negatif seseorang yang berkaitan dengan objek mental. Menurut Schermerhorn, Hunt Osborn dan Uhl-Bein dalam Suci Indah Sya'baniyah et. al. (2019:164) sikap digambarkan sebagai kecenderungan seseorang untuk bereaksi secara positif atau negatif terhadap orang lain atau lingkungan sekitarnya. Menurut Notoadmodjo dalam Mukhammad Aminudin Bagus Febriyanto (2016:16) mendefinisikan bahwa sikap adalah organisasi opini di mana keyakinan seseorang tentang objek disertai dengan perasaan tertentu dan memberikan dasar bagaimana menyikapi tindakan seseorang.

### **Prestasi Kerja**

Dalam suatu pernyataan Maier dalam Ernawati (2015:8) memberi batasan, prestasi kerja secara umum diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam suatu tugas dan pekerjaan tertentu. Mangkunegara dalam Rayu Lestari (2018:50) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam Rayu Lestari (2017:51) prestasi kerja merupakan dasar dari keterampilan dan ketulusan waktu seseorang untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik setelah melaksanakan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno dalam Rayu Lestari (2018:51), prestasi kerja merupakan hasil dari karakteristik pekerjaan seseorang yang bergantung pada kemampuan. Bernadin dan Russel dalam Erhas (2016:10) mendefinisikan prestasi kerja sebagai tingkat di mana seseorang dapat mencapai kesuksesan untuk memperoleh prestasi kerja yang terukur atau dinilai.

### **Penelitian Terdahulu**

Marta Laila Arisandra (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT BPR Nusamba Brondong Lamongan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan menyesuaikan pendidikan dengan keterampilan karyawan. Dari data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja karyawan berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

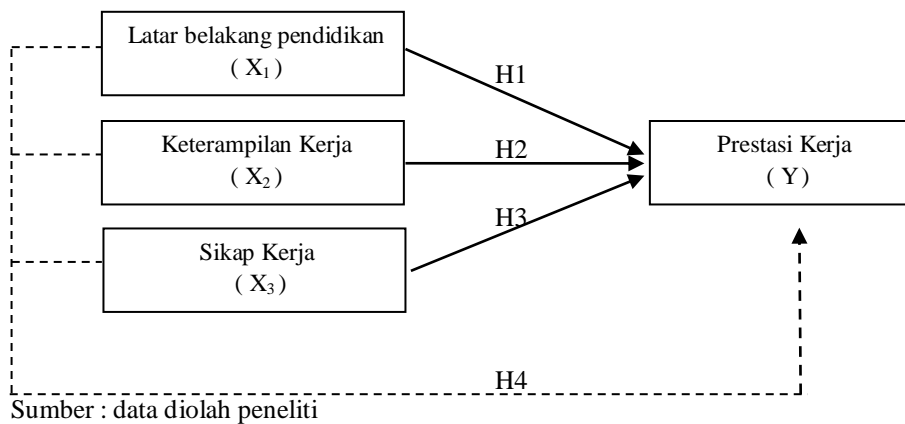
Welinus Halawa (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah keterampilan ada hubungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan, untuk mengetahui apakah efektivitas kerja ada hubungan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan dan untuk mengetahui apakah keterampilan dan efektivitas kerja ada hubungan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan. Hasil dari penelitian ini adalah keterampilan dan efektivitas kerja berpengaruh secara positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan.

Sapran Renaldi (2015) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang. Dari data penelitian ini

diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif baik secara parsial maupun simultan antara kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang.

### Kerangka Konseptual

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



### Hipotesis

Menurut Dantes dalam Munif Ali Muhajir dan I Wayan Astawa (2019:98), hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 = Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

H2 = Keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

H3 = Sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

H4 = Latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, desain yang digunakan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:24) metode kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Selain itu, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan apa adanya mengenai variabel, gejala, keadaan atau fenomena tertentu. Data yang diperoleh dari pendekatan empiris di analisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik pengujian uji *multipler regression* (regresi berganda) atau SPSS berupa paket program komputer.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakasakan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo di Jl. Kolonel Sugiono Ngingas Selatan No. 14B RT 03 RW 01 Waru, Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan mulai dari bulan September – Desember.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan individu yang memiliki karakteristik yang khas sehingga dapat menjadi perhatian dalam suatu penelitian, sedangkan sampel dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2017:115). Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi daerah generalisasi. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 60 karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:116). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:122) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlahnya relatif kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan diteliti pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo adalah sebanyak 60 sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

Observasi

Menurut Sugiyono (2017:145) “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis”.

Kuesioner

Kuesioner sering menggunakan daftar periksa (*checklist*) dan skala penilaian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (*checklist*) adalah daftar perilaku, karakteristik, atau entitas lain yang dicari peneliti. Baik peneliti atau peserta survei hanya memeriksa apakah setiap item dalam daftar diamati, hadir atau benar atau sebaliknya. Skala penilaian lebih berguna ketika suatu perilaku perlu dievaluasi biasanya menggunakan skala *Likert*.

### **Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2017:193) jenis dan sumber data dibagi menjadi dua, yaitu:

Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini meliputi data yang diperoleh langsung dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

### **Definisi Operasional Variabel**

1. Latar Belakang Pendidikan adalah suatu kondisi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal yang dipakai oleh pemerintah serta disahkan oleh departemen pendidikan. Menurut Tirtarahardja dalam Toyyibatussalamah (2017:16) indikator latar belakang pendidikan : jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi.
2. Keterampilan Kerja adalah kelebihan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu rangkaian tugas dan dapat menyelesaikan tugas tersebut secara baik dan benar serta tepat waktu sesuai dengan yang dijadwalkan oleh perusahaan. Menurut Gibb dalam Ari Irawan (2016:217) indikator keterampilan kerja ada 4, yaitu: *technicalskill, management skill, entrepreneurship dan personal maturity skill*.
3. Sikap Kerja adalah respon seseorang terhadap suatu pekerjaan yang sedang dilakukan. Suka tidaknya, puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya. Respon tersebut yang membuat seseorang untuk melakukan tindakan. Menurut Broto (2017:19) menyatakan bahwa indikator dari sikap kerja adalah sebagai berikut : kepercayaan terhadap pekerjaan, evaluasi emosional terhadap pekerjaan, dan kecenderungan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
4. Prestasi Kerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepadanya sehingga mengetahui kemampuan karyawan tersebut dan dapat digunakan untuk menentukan kebijaksanaan manajemen di masa yang akan datang. Menurut Sutrisno (2017:152) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut : hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin.

### **Teknik Analisa Data**

#### **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2017:198) pengertian validitas instrumen adalah sebagai berikut: “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian.” Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Adapun syarat dalam uji validitas yang dikemukakan oleh sugiyono (2017:215) yang harus terpenuhi adalah sebagai berikut :

- a. Jika koefisien  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika koefisien korelasi  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:199) mengenai uji reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut: “Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel dan digunakan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama (konsistensi).” Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach’s* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Jika nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- Jika nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) < 0,60, maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

### Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpang asumsi klasik yang meliputi :

- Uji Normalitas
- Uji Multikolinearitas
- Uji Heterokedastisitas

### Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X<sub>1</sub> = Latar belakang pendidikan

X<sub>2</sub> = Keterampilan Kerja

X<sub>3</sub> = Sikap Kerja

$\alpha$  = Konstanta, perpotongan garis pada sumbu

$\beta_1$ - $\beta_3$  = Koefisien Regresi

e = Standart error

### Pengujian Hipotesis

- Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018:99).
- Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98).
- Koefisien Dterminasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Profil Responden

| Profil Responden | Deskripsi           | Frekuensi |     |
|------------------|---------------------|-----------|-----|
| Jenis Kelamin    | Laki-laki           | 52        | 87% |
|                  | Perempuan           | 8         | 13% |
| Usia             | 17 tahun – 25 tahun | 29        | 48% |
|                  | 26 tahun – 30 tahun | 19        | 32% |
|                  | 31 tahun – 35 tahun | 9         | 15% |
|                  | Diatas 35 tahun     | 3         | 5%  |
| Pendidikan       | SMP                 | 2         | 3%  |
|                  | SMA                 | 43        | 72% |
|                  | D1/D2/D3            | 0         | 0%  |
|                  | Strata 1            | 15        | 25% |
| Masa Kerja       | <1 tahun            | 5         | 8%  |
|                  | 1 – 3 tahun         | 20        | 33% |

|  |             |    |     |
|--|-------------|----|-----|
|  | 3 – 5 tahun | 25 | 42% |
|  | >5 tahun    | 10 | 17% |

Sumber : data primer, diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan posisi *staff* produksi memiliki jenis kelamin laki-laki, dengan usia rata-rata diantara 17 tahun – 25 tahun, dengan pendidikan minimal SMA. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar *staff* karyawan bagian produksi pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo berjenis kelamin laki-laki, dengan usia sekitar 17 – 25 tahun yang memiliki pendidikan SMA.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                  | Pernyataan | Pearson Correlation | r hitung | sig   | alpha | Status |
|---------------------------|------------|---------------------|----------|-------|-------|--------|
| Latar Belakang Pendidikan | x1.1       | 1                   | 0,831    |       | 0,05  | valid  |
|                           | x1.2       | 0,519               | 0,781    | 0,000 | 0,05  | valid  |
|                           | x1.3       | 0,432               | 0,721    | 0,001 | 0,05  | valid  |
| Keterampilan Kerja        | x2.1       | 1                   | 0,824    |       | 0,05  | valid  |
|                           | x2.2       | 0,966               | 0,785    | 0,000 | 0,05  | valid  |
|                           | x2.3       | 0,232               | 0,623    | 0,074 | 0,05  | valid  |
|                           | x2.4       | 0,087               | 0,520    | 0,508 | 0,05  | valid  |
| Sikap Kerja               | x3.1       | 1                   | 0,811    |       | 0,05  | valid  |
|                           | x3.2       | 0,562               | 0,826    | 0,000 | 0,05  | valid  |
|                           | x3.3       | 0,345               | 0,689    | 0,007 | 0,05  | valid  |
| Prestasi Kerja            | Y1         | 1                   | 0,774    |       | 0,05  | valid  |
|                           | Y2         | 0,560               | 0,768    | 0,000 | 0,05  | valid  |
|                           | Y3         | 0,322               | 0,475    | 0,012 | 0,05  | valid  |
|                           | Y4         | 0,476               | 0,709    | 0,000 | 0,05  | valid  |
|                           | Y5         | 0,407               | 0,604    | 0,001 | 0,05  | valid  |
|                           | Y6         | 0,245               | 0,524    | 0,059 | 0,05  | valid  |

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas, diketahui dari tingkat signifikansi yang diperoleh pada variabel independen dan dependen menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, yang berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan telah valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                  | Cronbach's Alpha | Status   |
|---------------------------|------------------|----------|
| Latar belakang pendidikan | 0,673            | Reliabel |
| Keterampilan Kerja        | 0,626            | Reliabel |
| Sikap Kerja               | 0,669            | Reliabel |
| Prestasi Kerja            | 0,716            | Reliabel |

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1.28464050              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .098                    |
|                                  | Positive       | .069                    |
|                                  | Negative       | -.098                   |
| Test Statistic                   |                | .098                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data primer, diolah

Pengujian dengan menggunakan program SPSS 26.0, diperoleh hasil yang tertera pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh lebih dari dari 0,05, dimana nilai tersebut telah sesuai dengan kriteria bahwa sebaran data disebut berdistribusi normal apabila memiliki taraf signifikan > 0,05.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup>   |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)                  | 10.583                      | 3.217      |                           | 3.290 | .002 |                         |       |
| 1 Latar belakang pendidikan | .230                        | .110       | .268                      | 2.090 | .041 | .871                    | 1.148 |
| Keterampilan Kerja          | .298                        | .120       | .298                      | 2.478 | .016 | .997                    | 1.003 |
| Sikap Kerja                 | .364                        | .142       | .329                      | 2.560 | .013 | .869                    | 1.151 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : data primer, diolah

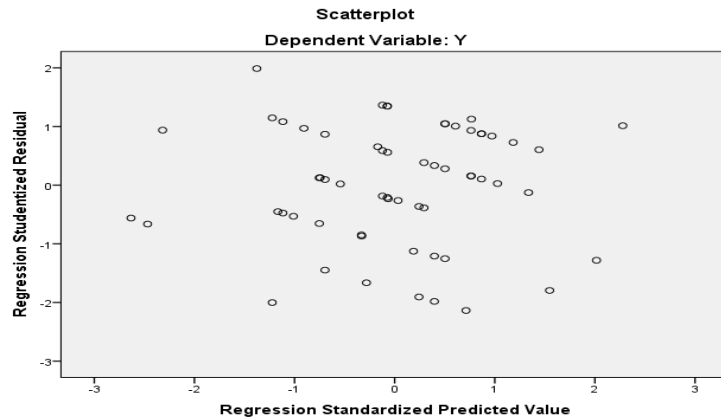
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF semua variabel mempunyai nilai VIF lebih dari 10, yang berarti bahwa pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini sudah terbebas dari penyimpangan multikolinier.

**Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi terjadinya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu Y. Jika data tersebut baik di atas maupun di bawah sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 2. Grafik Scatterplots**



Sumber : data primer, diolah

Dari grafik *scatterplots* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda**

| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |
| (Constant)                | 10.583                      | 3.217      |                           |
| Latar belakang pendidikan | 0,230                       | 0,110      | 0,268                     |
| Keterampilan kerja        | 0,364                       | 0,142      | 0,329                     |
| Prestasi Kerja            | 0,298                       | 0,120      | 0,298                     |

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,583 + 0,230 X_1 + 0,364 X_2 + 0,298 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas mempunyai arti bahwa:

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 10.583 yang berasal dari faktor diluar variabel bebas, dimana variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ), Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja, dianggao nol atau ditiadakan maka besarnya prestasi kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 10.583.
2. Menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) yaitu 0,230 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi setiap ada kenaikan pada variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,230 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) dapat menurunkan prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,230 pula dengan asumsi bahwa variabel Stres kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah konstan.
3. Menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel keterampilan kerja ( $X_2$ ) yaitu 0,364 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi setiap ada kenaikan pada variabel keterampilan Kerja ( $X_2$ ) dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,364 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel keterampilan kerja ( $X_2$ ) dapat menurunkan prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,364 pula dengan asumsi bahwa variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ), dan sikap kerja ( $X_3$ ) adalah konstan.
4. Menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel sikap kerja karyawan ( $X_3$ ) yaitu 0,298 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi setiap ada kenaikan pada variabel Sikap Kerja ( $X_3$ ) dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,298 dan sebaliknya

apabila terjadi penurunan pada variabel Sikap Kerja ( X3) dapat menurunkan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,298 pula dengan asumsi bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1) dan keterampilan kerja (X2) adalah konstan.

**Tabel 8. Hasil Uji t**

| Variabel                       | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Signifikansi | Keterangan                         |
|--------------------------------|---------------------|--------------------|--------------|------------------------------------|
| Latar belakang pendidikan (X1) | 2,090               | 2,002              | 0,041        | Berpengaruh positif dan signifikan |
| Keterampilan Kerja (X2)        | 2,560               | 2,002              | 0,013        | Berpengaruh positif dan signifikan |
| Sikap Kerja (X3)               | 2,478               | 2,002              | 0,016        | Berpengaruh positif dan signifikan |

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Variabel Latar belakang pendidikan (X1) memiliki nilai t<sub>hitung</sub> positif sebesar 2,090 dan nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2,002 maka nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (2,092 > 2,002) dengan nilai signifikan sebesar 0,041 < 0,05. Sehingga hasil penelitian yang diperoleh maka menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.
2. Variabel Keterampilan Kerja (X2) memiliki nilai t<sub>hitung</sub> positif sebesar 2,560 dan nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2,002 maka nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (2,560 > 2,002) dengan nilai signifikan sebesar 0,013 < 0,05. Sehingga hasil penelitian yang di peroleh maka menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa variabel keterampilan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.
3. Variabel Sikap Kerja (X3) memiliki nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,478 dan nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2,002 maka nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (2,478 > 2,002) dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05. Sehingga hasil peneliti yang di peroleh maka menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>, dapat disimpulkan bahwa variabel sikap kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 23.616         | 3  | 7.872       | 4.527 | .007 <sup>b</sup> |
| Residual     | 97.368         | 56 | 1.739       |       |                   |
| Total        | 120.983        | 59 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : data primer, diolah

Latar belakang pendidikan (X1), Keterampilan Kerja (X2), dan Sikap Kerja (X3) dengan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 4,527 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Hal ini posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H<sub>0</sub> atau H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian Latar belakang pendidikan (X1), Keterampilan Kerja (X2) dan Sikap Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

**Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .442 <sup>a</sup> | .195     | .152              | 1.319                      |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. R sebesar 0,442 berarti hubungan (*correlation*) antara variabel Latar belakang pendidikan (X1), Keterampilan Kerja (X2), Sikap Kerja (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) tinggi.
2. R square ( $R^2$ ) sebesar 0,195 yang berarti tidak mendekati 1 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak kuat.
3. Nilai Koefisien *Adjusted R Square* adalah sebesar 15,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Latar belakang pendidikan (X1), Keterampilan Kerja (X2) dan variabel Sikap Kerja (X3) sedangkan sisanya 84,8% adalah variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Latar belakang pendidikan (X1) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo**

Berdasarkan pengujian partial (uji t) dengan menggunakan *software SPSS 26* yang telah dilakukan, variabel latar belakang pendidikan (X1) memperoleh nilai sig  $0,041 < 0,050$  dan nilai koefisien tersebut positif. Maka dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo dengan pengaruh sebesar 26,8%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan yang diperhatikan oleh perusahaan yaitu jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan serta kompetensi yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja yang akan didapatkan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh penelitian, jadi hipotesis diterima.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Martha Laila Arisandi (2016) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, dan sekitar 26% yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Namun, pihak perusahaan mengantisipasi dengan melakukan *training* kepada setiap karyawan baru. Dengan adanya pelatihan yang diberikan maka perusahaan berharap karyawan mampu menyesuaikan kemampuan mereka dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Serta perusahaan harus memperhatikan kesesuaian jurusan yang dimiliki karyawan karena jika karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, maka akan berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

### **Pengaruh Keterampilan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo**

Berdasarkan pengujian partial (uji t) dengan menggunakan *software SPSS 26* yang telah dilakukan, variabel keterampilan kerja (X1) memperoleh nilai sig  $0,013 < 0,050$  dan nilai koefisien tersebut positif. Maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo dengan pengaruh sebesar 32,9%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang menunjukkan kesanggupan dan kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja yang berpengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh penelitian, jadi hipotesis diterima.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Welinus Halawa (2019) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Pentingnya keterampilan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dengan adanya keterampilan yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula serta mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Sedangkan menurut Neni Marlina (2018) bahwa keterampilan kerja sangat penting dimiliki oleh karyawan karena akan berpengaruh langsung kepada kinerja dalam menyelesaikan tugas – tugas yang akan diberikan. Dengan adanya keterampilan kerja yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerjanya.

### **Pengaruh Sikap Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo**

Berdasarkan pengujian partial (uji t) dengan menggunakan *software SPSS 26* yang telah dilakukan, variabel keterampilan kerja (X1) memperoleh nilai sig  $0,016 < 0,050$  dan nilai koefisien tersebut positif. Maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo dengan pengaruh sebesar 29,8%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kerja juga perlu menjadi pertimbangan sebelum melakukan pekerjaan. Sikap kerja memiliki arah yang jelas, baik pada obyek orang maupun gagasan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh penelitian, jadi hipotesis diterima.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Sapran Renaldi (2015) yang menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Sikap yang baik di dalam perusahaan sangat dibutuhkan agar dapat menjadi budaya yang baik dan berguna untuk perkembangan sebuah perusahaan. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan lingkungan. Tiap individu memiliki latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang telah ada, sehingga motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan berbeda pula. Dalam penelitian Mukhammad Aminudin Bagus Febriyanto (2016) juga menunjukkan adanya pengaruh sikap yang signifikan dan merupakan faktor pendukung siswa dalam memilih jajan sehat.

### **Pengaruh Latar belakang pendidikan (X1), Keterampilan Kerja (X2), dan Sikap Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo**

Pada hasil pengujian secara simultan (Uji F) hal ini bahwa  $F_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 4,527 dan nilai signifikan sebesar  $0,007 < 0,05$ . Dalam hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Latar belakang pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. Pada penelitian ini pemimpin dan karyawan di UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo saling bekerja sama demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Hal ini sesuai dengan jurnal penelitian dari Martha Laila Arisandi (2016) bahwa latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Menurut hasil penelitian yang diperoleh dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo dengan nilai signifikan  $0,041 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,090 > t_{tabel} 2,002$ .
2. Variabel Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo dengan nilai signifikan  $0,013 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,560 > t_{tabel} 2,002$ .
3. Variabel Sikap Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo dengan nilai signifikan  $0,016 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,478 > t_{tabel} 2,002$ .
4. Latar belakang pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja berpengaruh secara positif dan simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Latar belakang pendidikan ( $\beta$ ) 0.268, Keterampilan Kerja ( $\beta$ ) 0.298 dan Sikap Kerja ( $\beta$ ) 0.329 berpengaruh secara positif dan simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. Kontribusi pengaruh variabel Latar belakang pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar ( $R^2$ ) 0.442.

### **Saran**

1. Untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan karyawannya dalam hal latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja karyawan.
2. Untuk mendorong tercapainya prestasi kerja, diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar upaya evaluasi dan peningkatan sistem pelatihan serta sosialisasi terkait pekerjaan harus senantiasa dipertahankan dan diselaraskan dengan perkembangan teknologi sehingga dapat memicu inovasi kerja karyawan.
3. Pada variabel sikap kerja, indikator kecenderungan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan mendapatkan nilai yang paling dominan pengaruhnya dan banyak dipilih oleh responden. Perusahaan atau pimpinan terkait bisa meningkatkan rasa tanggung jawab kepada karyawan dengan memberikan instruksi perihal pekerjaan yang akan diemban dengan baik, teliti dan jelas. Maka dari itu, komunikasi pekerjaan antara pimpinan dan karyawan haruslah berjalan dengan baik guna meminimalisir kesalahan dan demi tercapainya tujuan yang diinginkan.
4. Faktor yang paling dominan dalam penelitian ini adalah keterampilan kerja. Perusahaan dapat fokus untuk mengembangkan dan memajukan potensi lebih yang dimiliki oleh karyawan pada keterampilan khusus, terutama yang memiliki kontribusi lebih bagi perusahaan. Pimpinan bisa melakukannya dengan merekomendasikan karyawan yang berprestasi dengan mengikuti diklat yang dilaksanakan tiap 2 tahun sekali guna pengembangan karir para karyawan.

5. Untuk mengukur efektivitas pelatihan yang telah diberikan, perusahaan dapat mengevaluasi hal tersebut dengan memberikan kuisioner atau angket sebelum atau sesudah acara pelatihan dilakukan.
6. Diharapkan kepada pihak UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo memberikan *rewards* yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapai karyawan.
7. Variabel dan model yang digunakan dalam penelitian ini masih sangat terbatas, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti. Selain itu, bisa dilakukan penelitian dengan obyek berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama cetakan pertama. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Ahmadi, Abu. 2017. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aldi, Y., & Susanti, F. 2019. *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- 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
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bagusromadhan, T. A. 2018. *Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Teknik Sejahtera*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiyantara, Agus. 2017. *Perancangan e-Human Resource Management Berbasis Web Pada PT. STD*. Jurnal Ekonomi, 3(2), 31.
- Dewi, Desak Ketut Ratna., I Wayan Suwendra., Ni Nyoman Yulianthini. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal Bisman Universitas Pendidikan Ganesha: Jurusan Manajemen Vol. 4.
- Erhas, FM. 2016. *Pengertian Prestasi Kerja*. [http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/56/3/118600179\\_file5.pdf](http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/56/3/118600179_file5.pdf) (diakses pada 19 Oktober 2020).
- Ernawati. 2015. *Pengertian Prestasi Kerja*. [http://etheses.uin-malang.ac.id/1198/6/11410014\\_Bab\\_2.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/1198/6/11410014_Bab_2.pdf) (diakses pada 18 Oktober 2020).
- Famella., Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti., Ana Mufidah. 2015. *Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso*. Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Jember Fakultas Ekonomi, Vol 4 (21).
- Febriyanto, Muhammad Aminudin Bagus. 2016. *Analisis Hubungan Antara Pengetahuan dan Sikap Dengan Perilaku Mengonsumsi Jajanan Sehat di MI Sulaimaniyah Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang*. Skripsi, Universitas Airlangga. <http://repository.unair.ac.id/46023/2/FKM.%20290-16%20Feb%20h.pdf> (diakses pada 14 Oktober 2020)
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Halawa, Welinus. 2019. *Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 12.

- Hapsari, Aprilia. 2018. *Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan*. <http://repository.poltekkes-denpasar.ac.id/919/3/BAB%20II.pdf> (diakses pada 10 Oktober 2020).
- Harjoyo., dan Dewi Purnama Dewi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: UNPAM Press.
- Hasibuan, Malayu P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi cetakan keenam. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25654/BAB%20III.pdf?sequence=7&isAllowed=y#:~:text=Uji%20validitas%20digunakan%20untuk%20mengukur.\(Imam%20Ghozali%2C%202018\).&text=Uji%20Validitas%20dapat%20dikatakan%20valid,0%2C05%20atau%205%20%25.](http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25654/BAB%20III.pdf?sequence=7&isAllowed=y#:~:text=Uji%20validitas%20digunakan%20untuk%20mengukur.(Imam%20Ghozali%2C%202018).&text=Uji%20Validitas%20dapat%20dikatakan%20valid,0%2C05%20atau%205%20%25.) (diakses pada 10 November 2020).
- [http://repository.unmuha.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/317/10.%20BAB%20II.pdf?sequence=11&isAllowed=y#:~:text=Menurut%20Hasibuan%20\(2015%20%3A%202087\)%20indikator%20yang%20mempengaruhi%20prestasi%20kerja,dan%20kecakapan%20dalam%20melakukan%20pekerjaan.](http://repository.unmuha.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/317/10.%20BAB%20II.pdf?sequence=11&isAllowed=y#:~:text=Menurut%20Hasibuan%20(2015%20%3A%202087)%20indikator%20yang%20mempengaruhi%20prestasi%20kerja,dan%20kecakapan%20dalam%20melakukan%20pekerjaan.) (diakses pada 23 Oktober 2020).
- Irawan, Ari dan Hari Mulyadi. 2016. *Pengaruh Keterampilan Wirausaha Terhadap Keberhasilan Usaha*. Journal of Business Management and Entrepreneurship Education 1(217).
- Irmayani, Nita Ayu. 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat*. Skripsi Universitas Pasundan, 40.
- Istikomah, I. 2019. *Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Anugrah Karya Trisakti*. VOLATILITAS, 1(6).
- Kapoh, Willy., Daud M. Liando., Grace J. Waleleng. 2016. *Kualitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kantor Kelurahan Pandu*. Jurnal Ilmu Sosial dan Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan, Edisi XX Vol 3 (25).
- Kinanti, H. 2018. *Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja*. <http://eprints.umpo.ac.id/4111/3/BAB%20II.pdf> (diakses pada 22 Oktober 2020).
- Kusumah, R. K. Y., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi*.
- Laoh, C. F. 2016. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*. EFISIENSI, 16(4).
- Lestari, Rayu. 2018. *Pengertian Prestasi Kerja*. <http://repository.unpas.ac.id/38026/5/bab2.pdf> (diakses pada 18 Oktober 2020).
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ma'rifah, Aini Nur. 2018. *Hubungan Kecerdasan Intelektual dan Spiritual Dengan Hasil Belajar Aqidah Ahlak Peserta Didik MA Al-Mubarak Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah*. Tesis IAIN Metro.
- Margaretha, M., & Natalia, N. 2012. *Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(2).
- Maria, Siti, Kusma Maringan & Yinathan Pontuluran. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda*. Akuntabel: Jurnal Ekonomi dan keuangan Volume 13, (2), 2016.
- Marlina, Neni. 2018. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang*. Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang. <https://fdokumen.com/document/pengaruh-keterampilan-terhadap-kinerja-karyawan-marlina-13180166-pdf-menunjukkan.html> (diakses pada 10 Oktober 2020).

- Muhajir, M Munif Ali dan I Wayan Astawa. 2019. *Pengaruh Persaingan Harga dan Kualitas Produk Pakaian Adat Bali Terhadap Kepuasan Konsumen Pasar Tradisional Kota Tabanan*. STIE Bali International Institute of Tourism Management, Vol 2 (2).
- Mulyana, A., Sukomo, S., & Suhendi, R. M. 2019. *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis)*. Business Management and Entrepreneurship Journal, 1(3), 19-31.
- Nadeak. 2019. *Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. [http://repository.uki.ac.id/1004/2/Pertemuan\\_I.pdf](http://repository.uki.ac.id/1004/2/Pertemuan_I.pdf) (diakses pada 3 Oktober 2020).
- Nasution, S. L. A. 2019. *Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate*. JURNAL INFORMATIKA, 7(1), 23-31.
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Rep, A. L. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(1).
- Pitriyani, P., Halim, A., & Ritonga, Z. 2020. *Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Meranti Medan*. JURNAL EBMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi), 1(2), 58-64.
- Polak, Yanti Sriwulan. 2012. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Makassar*. Skripsi, Universitas Hasanuddin. <http://103.195.142.59/opac/detail-opac?id=20076> (diakses pada 3 Oktober 2020).
- Ritonga, E. Y. 2020. *Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Dalam Organisasi*. Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen, 7(1).
- Sya'baniyah, Suci Indah., Oyon Saryono., Elin Herlina. 2019. *Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai*. Business Management and Entrepreneurship Journal, Vol 1 No.4 (164).
- Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. 2019. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang*. Jurnal Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 7(1), 101.
- Subagio, M. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources*. Jurnal Manajemen, 19(1), 101-120.
- Subakti, A. G. 2013. *Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor*. Binus Business Review, 4(2), 596-606.
- Sudaresti dan Yoyon Suryono. 2015. *Penguasaan Keterampilan dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan Ibu Rumah Tangga di Desa Murtigading Bantul*. Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat Vol. 2 (1).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. 2016. *Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(3).
- Toyyibatussalamah, T. 2017. *Indikator Tingkat Pendidikan*. <http://etheses.iainkediri.ac.id/72/3/vii%20BAB%20II.pdf> (diakses pada 3 Oktober 2020).
- Wirawan, Ketut Edy., I Wayan Bagia., Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisnis: Jurnal Manajemen, 5(1).