

# **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BPR NUSAMBA BRONDONG LAMONGAN**

**Martha Laila Arisandra**

*Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Darul 'Ulum – Lamongan*

*martha\_la@unisda.ac.id*

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah 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, keetrampilan kerja, dan sikap kerja karyawan berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Keterampilan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan yaitu 76%, sikap kerja karyawan pengaruhnya 63%, sedangkan pengaruhnya yang paling kecil adalah tingkat pendidikan yang merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya yaitu 35%.

**Kata kunci :** Tingkat pendidikan, keterampilan kerja, sikap kerja, dan prestasi kerja karyawan.

## **PENDAHULUAN**

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

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

Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti ingin membahas tentang variabel-

variabel yang digunakan untuk melakukan penempatan kerja sehingga melalui kesesuaian penempatan kerja tersebut, perusahaan bisa meningkatkan prestasi karyawan yang secara langsung juga berdampak pada peningkatan prestasi perusahaan. Bertitik tolak dari uraian-uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan”**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penilaian Prestasi Kerja**

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

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

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

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

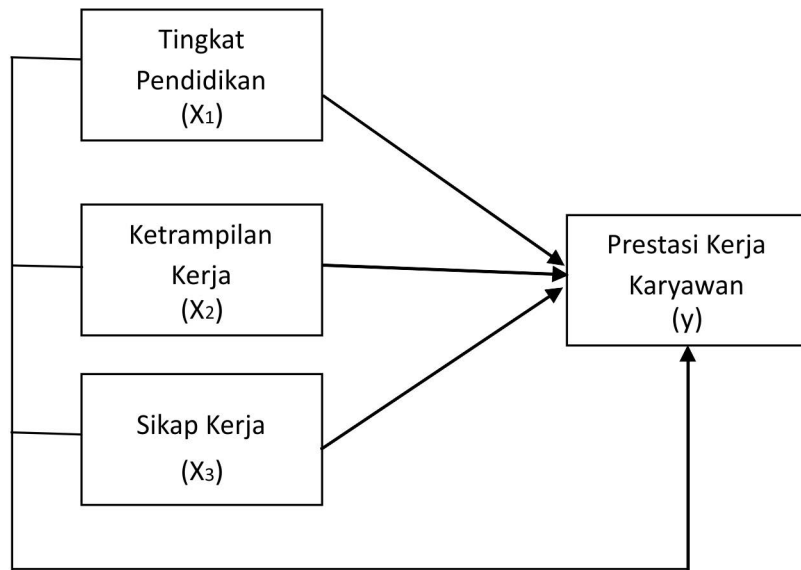
### **Penelitian Terdahulu**

Silvi Salfiah – 2010 dengan judul “ Hubungan Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Boma Bisma Indra Pasuruan”. Dalam penelitian ini, mengambil sample secara acak sebanyak 50 sample karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment dari karl pearson. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja.

### **Kerangka Berfikir**

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

**Gambar 1. Kerangka Berfikir**



*Sumber : (Peneliti, 2016)*

### **Hipotesis Penelitian**

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

- 1) Diduga tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Nusamba Brondong di Brondong Kabupaten Lamongan.
- 2) Diduga faktor keterampilan kerja merupakan faktor yang paling dominan terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR Nusamba Brondong di Brondong Kabupaten Lamongan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Definisi Variabel Operasional**

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

1. Variabel dependen (variabel terikat) yang dilambangkan dengan (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi kerja karyawan yaitu hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Adapun penilaian prestasi dapat diukur dari :
  - a). Kuantitas hasil kerja
  - b). Kualitas hasil kerja
  - c). Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Variabel independen (variabel bebas) yang dilambangkan (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini ada tiga,

yaitu :

- a). Tingkat Pendidikan (X1) merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Indikator dari tingkat pendidikan adalah penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan, penempatan pegawai disesuaikan dengan wawasan pengetahuan tentang pekerjaan, pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.
- b). Keterampilan Kerja (X2) adalah para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, dan keterampilan secara konseptual dengan indikatornya keterampilan teknis untuk kesesuaian penempatan, keterampilan hubungan kemanusiaan, keterampilan konseptual, dan keterampilan yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas.
- c). Sikap kerja (X3) adalah perilaku yang dimiliki oleh seseorang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap karyawan lain. Indikator yang digunakan dalam mengukur sikap ini adalah sikap terhadap jenis pekerjaan itu sendiri, sikap terhadap sesama karyawan, sikap terhadap kesesuaian peralatan, sikap terhadap kondisi fisik pekerjaan.

### Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

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

- a). Uji simultan

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Nilai  $F_{hitung}$  dapat ditentukan dengan formula:

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

- b). Uji t (Uji Parsial)

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

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah diedarkan pada PT. BPR Nusamba Brondong, maka peneliti akan menganalisis tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, apakah tingkat pendidikan yang dimiliki sudah sesuai dengan penempatan kerja karyawan yang berdampak pada prestasi kerja. Hasil pengisian kuisisioner adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan (X1)**

| No | Pernyataan                                                                                       | Tingkat Jawaban Responden |    |    |    |    |    |    |    |     |   |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-----|---|
|    |                                                                                                  | SS                        |    | S  |    | N  |    | TS |    | STS |   |
|    |                                                                                                  | F                         | %  | F  | %  | F  | %  | F  | %  | F   | % |
| 1. | Pekerjaan saya di perusahaan ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki. | 35                        | 35 | 21 | 21 | 18 | 18 | 22 | 22 | 4   | 4 |
| 2. | Saya mengetahui pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan wawasan pengetahuan yang saya miliki.    | 31                        | 31 | 47 | 47 | 19 | 19 | 2  | 2  | 1   | 1 |
| 3. | Pengetahuan seseorang mempunyai peran penting dalam suatu jabatan.                               | 52                        | 52 | 39 | 39 | 9  | 9  | -  | -  | -   | - |

|    |                                                                           |    |    |    |    |    |    |   |   |   |   |
|----|---------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|
| 4. | Pengetahuan yang saya miliki bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan saya.  | 52 | 52 | 27 | 27 | 18 | 18 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 5. | Disiplin ilmu saya memiliki dampak terhadap pekerjaan yang saya kerjakan. | 51 | 51 | 36 | 36 | 11 | 11 | 2 | 2 | - | - |

**Tabel 2. Tanggapan Responden tentang Keterampilan Kerja**

| No | Pernyataan                                                                             | Tingkat Jawaban Responden |    |    |    |    |    |    |   |     |   |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----|----|----|----|----|----|---|-----|---|
|    |                                                                                        | SS                        |    | S  |    | N  |    | TS |   | STS |   |
|    |                                                                                        | F                         | %  | F  | %  | F  | %  | F  | % | F   | % |
| 1. | Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain di perusahaan ini.  | 63                        | 63 | 32 | 32 | 4  | 4  | 1  | 1 | -   | - |
| 2. | Saya mampu membangun kerja sama yang baik dengan karyawan yang lainnya.                | 58                        | 58 | 32 | 32 | 9  | 9  | 1  | 1 | -   | - |
| 3. | Saya mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis. | 47                        | 47 | 39 | 39 | 13 | 13 | 1  | 1 | -   | - |

|    |                                                                                                 |    |    |    |    |    |    |   |   |   |   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|
| 4. | Saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan.                                    | 54 | 54 | 42 | 42 | 4  | 4  | - | - | - | - |
| 5. | Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan saya. | 43 | 43 | 45 | 45 | 11 | 11 | 1 | 1 | - | - |

**Tabel 3. Tanggapan Responden tentang Sikap Kerja**

| No | Pernyataan                                                            | Tingkat Jawaban Responden |    |    |    |    |    |    |   |     |   |
|----|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------|----|----|----|----|----|----|---|-----|---|
|    |                                                                       | SS                        |    | S  |    | N  |    | TS |   | STS |   |
|    |                                                                       | F                         | %  | F  | %  | F  | %  | F  | % | F   | % |
| 1. | Saya memiliki sikap yang optimis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. | 76                        | 76 | 21 | 21 | 3  | 3  | -  | - | -   | - |
| 2. | Saya selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.                   | 64                        | 64 | 29 | 29 | 7  | 7  | -  | - | -   | - |
| 3. | Saya mampu mengontrol emosional saya ketika sedang bekerja            | 49                        | 49 | 36 | 36 | 15 | 15 | -  | - | -   | - |

|    |                                                   |    |    |    |    |    |    |   |   |   |   |
|----|---------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|
| 4. | Saya selalu serius dalam menyelesaikan pekerjaan. | 62 | 62 | 22 | 22 | 16 | 16 | - | - | - | - |
| 5. | Saya senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan.  | 71 | 71 | 21 | 21 | 8  | 8  | - | - | - | - |

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda**

| Variabel                | Koefisien Regresi | Standardized Coefficients Beta | t     | Standar Error | Sig.  |
|-------------------------|-------------------|--------------------------------|-------|---------------|-------|
| Tingkat Pendidikan (X1) | 0,116             | 0,201                          | 2,027 | 0,057         | 0,045 |
| Keterampilan Kerja (X2) | 0,227             | 0,297                          | 2,849 | 0,087         | 0,005 |
| Sikap Kerja (X3)        | 0,215             | 0,212                          | 2,244 | 0,096         | 0,027 |
| Konstanta               | 8,539             | -                              | 4,148 | 2,059         | 0,000 |

**Hasil Koefisien Determinasi**

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

| R     | R square | Persentase |
|-------|----------|------------|
| 0,563 | 0,317    | 31,7%      |



**Tabel 6. Hasil Uji F**

| Model    | df | Fhitung | Ftabel | Sig.              |
|----------|----|---------|--------|-------------------|
| Regresi  | 3  | 14,851  | 2,699  | .000 <sup>a</sup> |
| Residual | 96 |         |        |                   |
| Total    | 99 |         |        |                   |

Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7. Hasil Uji t**

| Variabel                | Koefisien regresi | thitung | ttabel | Ket.       |
|-------------------------|-------------------|---------|--------|------------|
| Tingkat Pendidikan (X1) | 0,116             | 2,027   | 1,984  | Ho ditolak |
| Keterampilan Kerja (X2) | 0,227             | 2,849   |        |            |
| Sikap Kerja (X3)        | 0,215             | 2,244   |        |            |

Hasil uji t berdasarkan tabel 4.7 di atas adalah sebagai berikut :

- Tingkat pendidikan (X1) dengan nilai  $t_{hitung} = 2,027 > t_{tabel} = 1,984$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Untuk variabel tingkat pendidikan (X1), angka 2,027 menjelaskan bahwa secara parsial, tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga kenaikan maupun penurunan yang terjadi pada tingkat pendidikan juga secara parsial akan memengaruhi prestasi kerja karyawan.
- Keterampilan kerja (X2) dengan nilai  $t_{hitung} = 2,849 > t_{tabel} = 1,984$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Untuk variabel tingkat pendidikan (X1), angka 2,849 menjelaskan bahwa secara parsial, keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga kenaikan maupun penurunan yang terjadi pada keterampilan kerja juga secara parsial akan memengaruhi prestasi kerja karyawan.
- Sikap Kerja (X3) dengan nilai  $t_{hitung} = 2,244 > t_{tabel} = 1,984$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Untuk variabel sikap kerja(X3), angka 2,244 menjelaskan bahwa secara parsial, sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga kenaikan maupun penurunan yang terjadi pada sikap kerja juga secara parsial akan memengaruhi prestasi kerja karyawan.

### **Penempatan Kerja berdasarkan Tingkat Pendidikan pada PT. BPR Nusamba Brondong**

Jawaban responden berdasarkan indikator ini adalah responden yang menjawab sangat setuju adalah 35 responden (35%) , 21 responden (21%) menjawab setuju, 18 responden (18%) menjawab netral, 22 responden (22%) menjawab tidak setuju, dan 4 responden (4%)

menjawab sangat tidak setuju.

Dari hasil kuisisioner di atas, dapat terlihat bahwa sebagian besar dari karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan di PT. BPR Nusamba Brondong dengan 56 responden menjawab setuju dan sangat setuju. Namun masih terdapat 26 responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan mendapatkan posisi kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan ada terdapat sekitar 26% yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Namun, pihak perusahaan mengantisipasi hal ini dengan melakukan *training* kepada setiap karyawannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan ke beberapa karyawan dikatakan bahwa dengan adanya pelatihan yang diberikan maka mereka mampu menyesuaikan kemampuan mereka dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Pernyataan yang pertama tentang pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan wawasan pengetahuan yang dimiliki mendapat respon sebesar 31 responden (31%) menjawab sangat setuju, 47 responden (47%) menjawab setuju, 19 responden (19%) menjawab netral, 2 responden (2%) menjawab tidak setuju dan 1 responden (1%) menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan ini berarti sebagian besar karyawan PT. BPR Nusamba Brondong memiliki posisi yang sudah sesuai dengan wawasan pengetahuan yang dimiliki, sedangkan yang merasa tidak sesuai dengan wawasan pengetahuannya hanya terdapat 3 karyawan saja. Untuk pernyataan kedua tentang pengetahuan seseorang memiliki peranan penting dalam suatu jabatan mendapatkan respon sebesar 52 responden (52%) menjawab sangat setuju, 39 responden (39%) menjawab setuju, 9 responden (9%) menjawab netral, dan tidak ada responden (0%) yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk pernyataan pada indikator yang ketiga tentang pengetahuan terhadap pelaksanaan pekerjaan, peneliti menggunakan dua pernyataan dari angket yang disebarkan. Untuk pernyataan yang pertama tentang pengetahuan yang dimiliki bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan mendapatkan respon sebesar 52 responden sangat setuju, 27 responden setuju, 18 responden netral, 2 responden tidak setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju. Hal ini berarti sebagian besar karyawan memiliki pengetahuan yang bisa mereka aplikasikan ke dalam pekerjaan yang mereka kerjakan. Sedangkan untuk pernyataan yang kedua tentang disiplin ilmu yang dimiliki berdampak pada pekerjaan mereka mendapat respon sebesar 51 responden menjawab sangat setuju, 36 responden menjawab setuju, 11 responden menjawab netral, 2 responden menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan analisis di atas, pernyataan tentang disiplin ilmu saya memiliki dampak terhadap pekerjaan yang saya kerjakan ditanggapi setuju oleh sebagian besar responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin ilmu yang dimiliki oleh karyawan memberikan dampak terhadap pekerjaan karyawan.

### **Penempatan Kerja berdasarkan Keterampilan Kerja Karyawan pada PT. BPR Nusamba Brondong.**

Untuk pernyataan yang pertama tentang kemampuan menjalin komunikasi dengan karyawan lainnya mendapatkan respon sebesar 76 responden (76%) menjawab sangat setuju,

21 responden (21%) menjawab setuju, 3 responden (3%) menjawab netral, 0 responden menjawab tidak setuju (0%), dan tidak ada responden (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti sebagian besar karyawan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lain. Sedangkan pada pernyataan kedua tentang kemampuan membangun kerja sama yang baik dengan karyawan yang lainnya mendapatkan respon sebesar 64 responden (64%) menjawab sangat setuju, 29 responden (29%) menjawab setuju, 9 responden (9%) menjawab netral, 7 responden (7%) menjawab tidak setuju dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti sebagian besar karyawan memiliki kemampuan untuk membangun kerjasama dengan karyawan sesuai dengan bidang yang dikerjakan. Kemampuan hubungan kemanusiaan sangat menunjang prestasi kerja karyawan di PT. BPR Nusamba Brondong karena dengan kemampuan ini, karyawan mampu menjalin kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk indikator tentang keterampilan teknis yang disesuaikan dalam tugas dan pekerjaan, peneliti membuat dua pernyataan dalam angket yang disebar. Untuk pernyataan yang pertama tentang kemampuan mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis mendapatkan respon sebesar 49 responden (49%) menjawab sangat setuju, 36 responden (36%) menjawab setuju, 15 responden (15%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan tidak ada responden (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden mampu mengoperasikan setiap peralatan yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk pernyataan yang kedua tentang kemampuan menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan mendapatkan respon sebesar 54 responden (54%) menjawab sangat setuju, 42 responden (42%) menjawab setuju, 4 responden (4%) menjawab netral, dan tidak ada responden (0%) yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini berarti sebagian besar karyawan PT. BPR Nusamba Brondong memiliki keterampilan dalam menyelesaikan setiap masalah yang timbul dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. BPR Nusamba Brondong telah melakukan penempatan kerja yang baik sesuai dengan keterampilan teknis yang dimiliki oleh karyawan.

Sedangkan untuk indikator ketiga tentang keterampilan konseptual, peneliti memberikan 1 pernyataan pada angket yang disebar. Pernyataan tentang keterampilan konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan mendapatkan respon sebesar 62 responden (62%) menjawab sangat setuju, 22 responden (22%) menjawab setuju, 16 responden (16%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan memiliki keterampilan konseptual sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

### **Penempatan Kerja Berdasarkan Sikap Kerja pada PT. BPR Nusamba Brondong**

Pernyataan tentang memiliki sikap yang optimis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mendapatkan respon sebesar 63 responden (63%) menjawab sangat setuju, 32 responden (32%) menjawab setuju, 4 responden (4%) menjawab netral dan tidak ada

responden (0%) yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Sedangkan untuk pernyataan kedua tentang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan mendapatkan respon sebesar 58 responden (58%) menjawab sangat setuju, 32 responden (32%) menjawab setuju, 9 responden (9%) menjawab netral, dan tidak ada responden (0%) yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT BPR Nusamba Brondong Lamongan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk indikator yang kedua tentang evaluasi emosional terhadap kerja, peneliti menggunakan satu pernyataan pada angket yang disebar. Pernyataan itu adalah saya mampu mengontrol emosional saya ketika sedang bekerja. Pernyataan ini mendapatkan respon sebesar 47 responden (47%) menjawab sangat setuju, 39 responden (39%) menjawab setuju, 13 responden (13%) menjawab netral, dan tidak ada responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini berarti tidak ada responden yang tidak mampu mengontrol emosi mereka pada saat mengerjakan pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Untuk indikator yang ketiga tentang kecenderungan untuk bekerja, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebar. Pernyataan pertama tentang saya selalu serius dalam menyelesaikan pekerjaan mendapatkan respon sebesar 43 responden (43%) menjawab sangat setuju, 45 responden (45%) menjawab setuju, 11 responden (11%) menjawab netral, dan tidak ada responden (0%) yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tanggapan responden ini, sebagian besar karyawan serius dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan posisi mereka masing-masing. Sedangkan untuk pernyataan kedua tentang saya senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan mendapatkan respon sebesar 54 responden (54%) menjawab sangat setuju, 42 responden (42%) menjawab setuju, 4 responden (4%) menjawab netral, dan tidak ada responden (0%) yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hampir semua karyawan senang dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga hal ini menunjukkan bahwa posisi penempatan kerja mereka sudah sesuai dengan kemampuan mereka.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Brondong berpengaruh positif secara parsial maupun menyeluruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Hasil dari penelitian yang dilakukan tingkat pendidikan 35%, Keterampilan kerja 76 % dan sikap kerja 63% sehingga variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah keterampilan kerja.

### **Saran**

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan antara lain:

1. PT. BPR Nusamba Brondong Brondong telah melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap dari karyawan. Diharapkan kedepannya, perusahaan tetap menerapkan ketiga faktor ini dalam melakukan penempatan kerja karena memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Faktor yang paling dominan dari penelitian ini adalah keterampilan kerja sehingga diharapkan kedepannya pihak perusahaan bisa mempertimbangkan faktor ini dalam melakukan penempatan kerja.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsini, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Baridwan, Zaki, 2001, *Intermediate Accounting, Edisi Kedelapan*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Hansen & Mowen, 2001, *Manajemen Biaya, Akuntansi dan Pengendalian, Cost Management: Accounting and Control*, Jakarta: Salemba Empat.
- Izzah, Durrotul, 2004, *Analisis Rasio Keuangan Sebagai Alat untuk Menilai Tingkat Kinerja Keuangan pada Balai Pengobatan PKU Karangasem Muhammadiyah Paciran Lamongan*, STIE Muhammadiyah Paciran Lamongan.
- Mulyadi, 2001, *Akuntansi Manajemen, Konsep, Manfaat, dan Rekayasa, Edisi 3*, Jakarta: Salemba Empat.
- Munawir, S, 2007, *Analisa Laporan Keuangan, Edisi ke Empat, Cetakan ke Tiga Belas*, Yogyakarta: Liberty.

Sartono, Agus, 2010, *Manajemen Keuangan, Teori dan Aplikasi, Edisi 4*, Yogyakarta: BPFE

Sugiyono, 2009, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.

Wibisono, Dermawan, 2011, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*, Jakarta: Erlangga.