

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Profil Perusahaan

PT.Bravo Security Indonesia merupakan perusahaan yang berada di Perkantoran Duta Mas Fatmawati B-2 No. 20-21, Jl. RS. Fatmawati Raya No.39, RT.1/RW.5, Cipete Utara, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.perusahaan ini merupakan perusahaan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP). Keberadaan perusahaan ini dikomplek perkantoran PLTU Jepara merupakan SubCon dari perusahaan PT. PLN (Persero) PLTU TJB Jepara. Perusahaan ini adalah perusahaan *Outsourcing*, dimana perusahaan tersebut sudah melalang buana Indonesia, perusahaan ini sudah menjalankan kontrak kerja dengan perusahaan PLN (Persero) TJB Jepara sudah mencapai 3 tahun dengan total kontrak kerja mencapai 5 tahun kedepan. Adapun alamat yang berada di unit adalah berada di komplek perkantoran PLTU Tanjung Jati B jepara Desa Sekuping Kel.Tubanan Kec.Kembang Kab.Jepara Jawa Tengah dan sudah memenuhi ijin kelurahan setempat.


PEMERINTAH KABUPATEN JEPARA
KECAMATAN KEMBANG
DESA TUBANAN
 Jalan Duren Tubanan Kec. Kembang, Telp -
 JEPARA

59458

SURAT KETERANGAN DOMISILI PERUSAHAAN
 Nomor : 502/31/X/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NURCAHYANTO
 Jabatan : PLT PETINGGI TUBANAN KEC. KEMBANG

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : *Ir. R. NUKI SUTARNO WIRJOWERDJOJO*
 Tempat, tanggal lahir : *Jakarta, 1 Januari 1955*
 Jenis Kelamin : *Laki-laki*
 Kewarganegaraan / Agama : *Indonesia / Islam*
 KTP / PASSPORT/KITAS : *KTP NIK 3174070101550008*

Benar pada saat ini membuka / mempunyai usaha sebagaimana tersebut dibawah ini :

Nama Perusahaan : *" PT. BRAVO SEKURITI INDONESIA "*
 Jenis Usaha / Klasifikasi : *Jasa Pengamanan*
 Alamat Perusahaan : *RT 001 RW 007 Desa Tubanan Kec. Kembang Kab
 Jepara Prop. Jawa Tengah - 59458*

Status Bangunan : *Milik Sendiri / Sewa / Kontrak / Pinjam Pakai*
 Peruntukan Bangunan : *Perumahan / Perkantoran / Ruko*
 Nomor & Tanggal IPB :
 Akta Pendirian Perusahaan : *Notaris : M.P. SITOANG, S.H.
 Nomor : 2
 Tertanggal 12 September 2001*

Jumlah Karyawan : *116 (Seratus enam belas) orang*
 Penanggung Jawab / Pimpinan Perusahaan : *Ir. R. NUKI SUTARNO WIRJOWERDJOJO*

Demikian Surat Keterangan Domisili Perusahaan ini dibuat untuk dipergunakan semestinya dan berlaku sampai dengan 23 Oktober 2020


 Materai
 6000
 Ir. R. NUKI SUTARNO WIRJOWERDJOJO

Tubanan, 23 Oktober 2019
 PLT PETINGGI TUBANAN

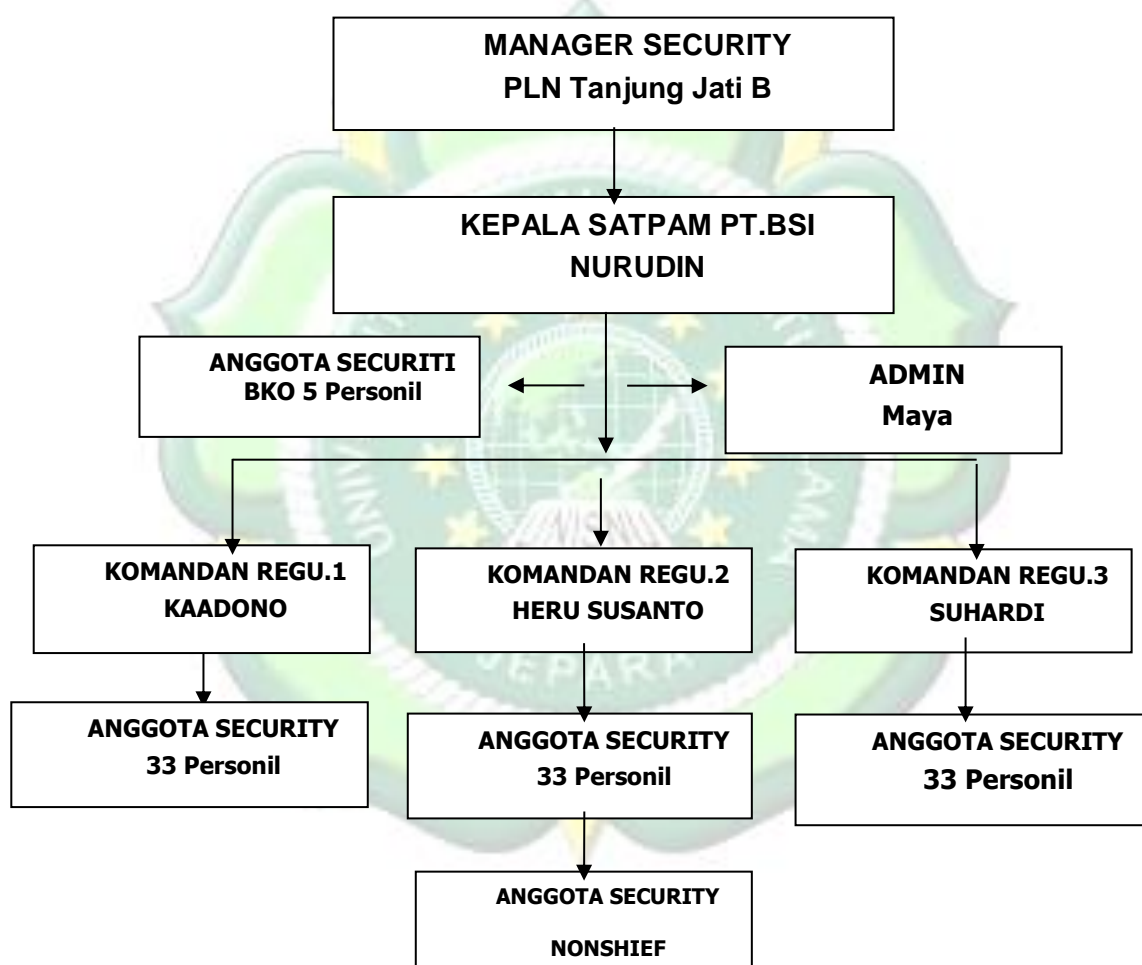
 NURCAHYANTO

Gambar 4.1

Surat Keterangan Domosili Perusahaan

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi dalam penelitian ini diperlukan untuk mengetahui divisi dan departemen apa saja yang terlibat dalam proses penggajian. Selain itu, untuk menetapkan informan yang akan diwawancarai. Berikut ini struktur organisasi PT. Bravo Security Indonesia Unit PT PLN (Persero) TJB Jepara:



Gambar 2.1.
STRUKTUR ORGANISASI SECURITY PT BRAVO SECURITY
INDONESIA/PLN TANJUNG JATI B

Tabel 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
PT BRAVO SECURITY INDONESIA

(Unit PT PLN (persero) PLTU Tanjung Jati B Jepara)

No	Nama	Alamat E-mail	Jabatan	Divisi
1.	Sutarto	Sutarto@brasindo.com	Ka Biro Ops	Ops
2.	Atom	Atom@brasindo.com	Kabag Ops	Ops
3.	Naning Kurnia	Naning.kurnia@brasindo.com	Kabag Admin Ops	Ops
4.	Rachmad Hidayat	Rachmad.hidayat@brasindo.com	Staff HRD	HRD
5.	Ahmad Yani	Ahmad.yani@brasindo.com	Kabag Logistik	Logistik
6.	Nia Kurniasih	nia.kurniasih@brasindo.com	Staff logistic	Logistic

Sumber: PT Bravo

Dari tabel diatas untuk bagian oprasional terbagi 3 staff yaitu bagian kepal biro oprasioanl, kepala bagian produksi oprasional dan kepala bagian administasi oprasional masing-masing bekerja sesuai job, lalu terdapat Staff HRD yang mengatur jalannya perusahaan dan terdapat kepala bagian logistik dan staff logistic bagian ini bertugas dalam mengatur keluar masuknya barang dan dan pembelian kebutuhan perusahaan.

4.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini karyawan atau pegawai di PT. Bravo Security Indonesia Unit PT PLN (Persero) TJB Jepara, Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode distribusi langsung, yaitu mendatangi para responden secara langsung untuk menyerahkan atau mengumpulkan kembali kuesioner. Kuesioner yang dibagikan berjumlah 98

lembar dan kuesioner kembali sebanyak 98 lembar, sehingga kuesioner yang dapat digunakan sebagai data dalam penelitian ini berjumlah 98 lembar kuesioner dengan rincian sebagaimana pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Rincian Perolehan Sampel

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar peneliti	98
2	Kuesioner yang tidak kembali	-
3	Kuesioner yang kembali kepada peneliti	98
4	Kuesioner yang dianggap rusak atau pengisian tidak sesuai petunjuk	-
5	Total kuesioner yang layak diolah	98
6	Prosentase kuesioner yang kembali dan layak diolah	100 %

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan kuesioner yang telah didistribusikan dan diterima kembali maka diperoleh gambaran responden yang berisi tentang jenis kelamin dan umur. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Distribusi hasil penelitian ini disajikan berikut ini:

Tabel 4.3
Gambaran umum responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	%
Jenis kelamin	Laki-laki	93	95
	Perempuan	5	5
	Total	98	100
Usia	20-30 tahun	82	80
	30-40 tahun	16	20
	Total	98	100

Sumber: data primer olah data

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai laki-laki berjumlah 93 orang atau 95% lebih banyak dibandingkan dengan pegawai perempuan berjumlah 5 orang atau 5% berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki. Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa 82 orang berusia 20-30 tahun atau 80% dan 16 orang berusia 30-40 tahun atau 20%.

4.3. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dilakukan untuk menganalisa hasil jawaban dari responden mengenai pertanyaan dalam kuesioner terkait dengan keterampilan kerja, tingkat pendidikan, sikap kerja dan prestasi karyawan yang telah disebar peneliti pada karyawan PT Bravo Security Indonesia Unit PT PLN (Persero) TJB Jepara.

4.3.1. Deskripsi Variabel Keterampilan Kerja (X_1)

Variabel keterampilan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator pertanyaan. Berikut indikatornya: 1. Saya memiliki ketrampilan secara konsektual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan saya, 2. Saya mampu mengoprasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis, 3. Saya mampu membangun kerja sama yang baik dengan karyawan yang lainnya, 4. Saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan. Masing-masing pertanyaan menggunakan skor 1 sampai 5. Hasil tanggapan atau jawaban responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan ketrampilan kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel keterampilan kerja (x_1)

Pertanyaan	Jawaban Responden					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
X _{1.1}	0	5	17	47	29	4.02
		5 %	17%	48%	30%	
X _{1.2}	0	10	13	56	19	3,85
		10%	13%	57%	20%	
X _{1.3}	0	12	14	60	12	3,73
		12%	14%	62%	12%	
X _{1.4}	0	10	21	58	9	3,67
		10 %	21%	60%	9%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang paling mendominasi mengenai pertanyaan dalam variabel Ketrampilan kerja adalah jawaban setuju (S) dengan nilai paling tinggi sebesar 62% atau 60 responden pada butir pertanyaan nomor 3. Selain itu, nilai presentase paling rendah juga di dapatkan di pertanyaan nomor 2, dengan nilai sebesar 5% atau 5 responden dengan jawaban tidak setuju (TS).

Hal ini menunjukkan bahwa dari 98 responden sebagian besar responden Setuju (S) adanya ketrampilan kerja disebabkan oleh seorang karyawan atau pegawai memiliki keterampilan dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Dilihat dari nilai rata-rata responden yang menjawab pertanyaan variabel x_1 mempunyai pengaruh terbesar adalah pertanyaan $x_{1.1}$ senilai 4,02. Artinya mendekati sangat setuju (diatas setuju).

4.3.2. Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan (X_2)

Variabel Tingkat pendidikan dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator pertanyaan. Berikut indikatornya: 1. Pekerjaan saya di perusahaan ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki, 2. Saya mengetahui pekerjaan yang di kerjakan sesuai dengan wawasan pengetahuan yang saya miliki, 3. Pengetahuan seseorang mempunyai peran penting dalam suatu jabatan, 4. Pengetahuan yang saya miliki bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan saya. Masing-masing pertanyaan menggunakan skor 1 sampai 5. Hasil tanggapan atau jawaban responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tingkat pendidikan (x_2)

Pertanyaan	Jawaban Responden					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
$X_{2.1}$	0	1	19	64	14	3,91
		1%	19%	65%	15%	
$X_{2.2}$	0	0	19	74	5	3,85
			19%	76%	53%	
$X_{2.3}$	0	0	25	64	9	3,83
			25%	66%	9%	
$X_{2.4}$	0	0	13	74	11	4,38
			13%	76%	11%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang paling mendominasi mengenai pertanyaan dalam variabel tingkat pendidikan adalah jawaban setuju (S) dengan nilai paling tinggi sebesar 76% atau 74 responden pada butir pertanyaan nomor 2. Selain

itu, nilai presentase paling rendah juga di dapatkan di pertanyaan nomor 1, dengan nilai sebesar 1% atau 1 responden dengan jawaban tidak setuju (TS).

Hal ini menunjukkan bahwa dari 98 responden sebagian besar responden Setuju (S) adanya tingkat pendidikan disebabkan oleh seorang karyawan atau pegawai memiliki tingkat pendidikan dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Dilihat dari nilai rata-rata responden yang menjawab pertanyaan variabel x2 mempunyai pengaruh terbesar adalah pertanyaan x2.4 senilai 4,38. Artinya mendekati sangat setuju (diatas setuju).

4.3.3. Deskripsi Variabel Sikap Kerja (X₃)

Variabel Sikap kerja dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator pertanyaan. Berikut indikatornya: 1. Saya memiliki sikap yang optimis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, 2. Saya selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, 3.saya selalu serius dalam menyelesaikan pekerjaan, 4. Saya mampu mengontrol emosional saya ketika sedang kerja. Masing-masing pertanyaan menggunakan skor 1 sampai 5. Hasil tanggapan atau jawaban responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan sikap kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel sikap kerja (x_3)

Pertanyaan	Jawaban Responden					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
X _{3.1}	0	9	10	56	23	3,94
		9%	10%	57%	24%	
X _{3.2}	0	16	17	50	15	3,65
		16%	17%	51%	16%	
X _{3.3}	0	24	14	54	6	3,42
		24%	14%	55%	7%	
X _{3.4}	0	2	10	51	35	4,13
		2%	10%	53%	35%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang paling mendominasi mengenai pertanyaan dalam variable sikap kerja adalah jawaban setuju (S) dengan nilai paling tinggi sebesar 57% atau 56 responden pada butir pertanyaan nomor 2. Selain itu, nilai presentase paling rendah juga di dapatkan di pertanyaan nomor 1, dengan nilai sebesar 2% atau 2 responden dengan jawaban tidak setuju (TS).

Hal ini menunjukkan bahwa dari 98 responden sebagian besar responden Setuju (S) adanya sikap kerja disebabkan oleh seorang karyawan atau pegawai memiliki sikap kerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Dilihat dari nilai rata-rata responden yang menjawab pertanyaan variabel x_3 mempunyai pengaruh terbesar adalah pertanyaan $x_{3.4}$ senilai 4,13. Artinya mendekati sangat setuju (diatas setuju).

4.3.4. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel Prestasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator pertanyaan. Berikut indikatornya: 1. Saya mampu mencapai hasil kerja yang maksimal diperusahaan ini, 2. Saya mampu menyelesaikan setiap masalah dalam pekerjaan saya, 3. Pekerjaan yang saya kerjakan, selalu selesai sesuai dengan tepat waktu dan tepat sasaran. Masing-masing pertanyaan menggunakan skor 1 sampai 5. Hasil tanggapan atau jawaban responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan prestasi kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel prestasi kerja (y)

Pertanyaan	Jawaban Responden					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Y1	0	2	10	54	34	4,28
		2%	10%	54%	34%	
Y2	0	11	16	54	17	3,78
		11%	16%	55%	18%	
Y3	0	10	21	59	8	3,66
		10%	21%	60%	9%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang paling mendominasi mengenai pertanyaan dalam variable prestasi kerja adalah jawaban setuju (S) dengan nilai paling tinggi sebesar 60% atau 59 responden pada butir pertanyaan nomor 4. Selain itu, nilai presentase paling rendah juga di dapatkan di pertanyaan nomor 1, dengan nilai sebesar 2% atau 2 responden dengan jawaban tidak setuju (TS).

Hal ini menunjukkan bahwa dari 98 responden sebagian besar responden Setuju (S) adanya prestasi kerja disebabkan oleh seorang karyawan atau pegawai harus memiliki prestasi dalam kerjanya agar pekerjaan dapat selalu berkembang dan maju.

Dilihat dari nilai rata-rata responden yang menjawab pertanyaan variabel y mempunyai pengaruh terbesar adalah pertanyaan y1 senilai 4,28. Artinya mendekati sangat setuju (diatas setuju).

4.4. Uji Kualitas Data

4.4.1. Deskriptif Statistik

Berikut akan dijelaskan hasil rata-rata jawaban responden yaitu menjelaskan deskripsi data dari seluruh variabel yang akan dimasukkan dalam model penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterampilan kerja	98	10,00	20,00	15,2959	2,09668
Tingkat pendidikan	98	12,00	19,00	15,6020	1,36026
Sikap kerja	98	8,00	20,00	15,2449	2,62840
Prestasi kerja	98	7,00	15,00	11,6531	1,70567
Valid N (listwise)	98				

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa keterampilan bekerja, tingkat pendidikan, sikap kerja dan prestasi kerja pada karyawan PT, Bravo Security Indonesia Unit PLN (Persero Tanjung Jati B dapat

ditunjukkan dengan nilai rata-ratanya. Untuk variabel keterampilan kerja (x_1) yang diukur dengan masing-masing 4 item pertanyaan dan nilai netralnya adalah 3, sehingga jika nilai rata-rata >3 dapat dinyatakan bahwa Keterampilan kerja adalah tinggi. Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja adalah tinggi karena nilai rata-rata $15,2959 > 3$.

Untuk variabel Tingkat pendidikan (x_2) yang diukur dengan masing-masing 4 item pertanyaan dan nilai netralnya adalah 3, sehingga jika nilai rata-rata >3 dapat dinyatakan bahwa Tingkat Pendidikan adalah tinggi. Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan adalah tinggi karena memiliki nilai rata-rata $15,6020 > 3$.

Dan untuk variabel sikap kerja (x_3) yang diukur dengan masing-masing 4 item pertanyaan dan nilai netralnya adalah 3 maka jika rata-rata >3 dapat dinyatakan bahwa Sikap Kerja adalah tinggi. Hasil penilaian responden menunjukkan hasil bahwa Sikap Kerja adalah tinggi karena memiliki rata-rata $15,2449 > 3$.

Sementara untuk tingkat minat mahasiswa berwirausaha (Y) yang diukur dengan 3 item pertanyaan dan nilai netralnya 3, sehingga jika nilai rata-rata >3 dapat dinyatakan bahwa Prestasi Kerja adalah tinggi. Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa minat Prestasi Kerja adalah tinggi karena memiliki nilai rata-rata $11,6531 > 3$.

4.4.2. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus kolerasi terhadap penyebaran kuesioner yaitu sebanyak 98 karyawan atau responden dengan hasil disajikan sebagai berikut:

Table 4.9
Uji Validitas

	r-tabel	r-hitung	Keterangan
X1.1	0,1966	0,375	Valid
X1.2	0,1966	0,530	Valid
X1.3	0,1966	0,270	Valid
X1.4	0,1966	0,363	Valid
X2.1	0,1966	0,506	Valid
X2.2	0,1966	0,442	Valid
X2.3	0,1966	0,381	Valid
X2.4	0,1966	0,279	Valid
X3.1	0,1966	0,455	Valid
X3.2	0,1966	0,369	Valid
X3.3	0,1966	0,409	Valid
X3.4	0,1966	0,569	Valid
Y1	0,1966	0,551	Valid
Y2	0,1966	0,621	Valid
Y3	0,1966	0,402	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2020).

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien kolerasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,1966. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel valid.

4.4.3. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2011). Reliabilitas diukur dengan uji statistik

Cronbach Alpha (a)) dalam Imam Ghozali (2011) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.70. Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel keterampilan kerja, tingkat pendidikan, sikap kerja dan prestasi kerja. Dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Uji Reabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	15

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Hasil pengujian perhitungan Uji Reliabilitas semua variabel penelitian yang disajikan dalam tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* atas semua variabel diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian semuanya reliabel.

4.5. Uji Asumsi Klasik

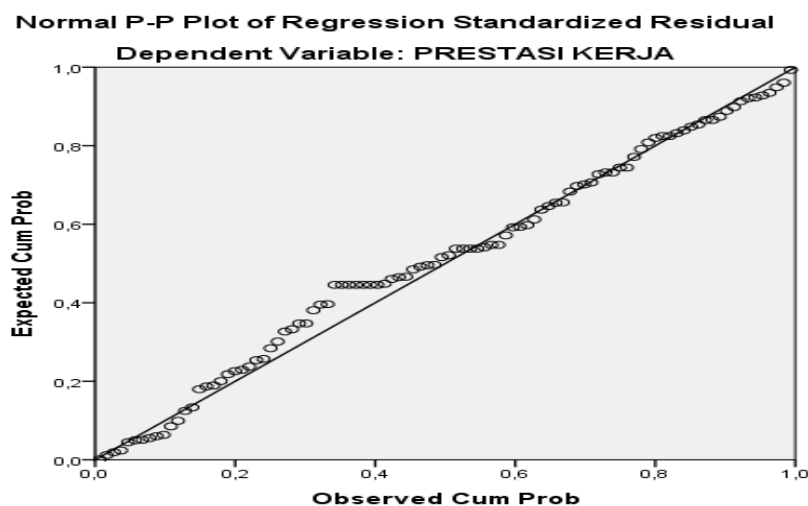
Penelitian ini menggunakan model regresi linier, suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya asumsi klasik maka akan dilakukan langkah revisi model untuk menghilangkan masalah tersebut pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut:

4.5.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendeteksi normal. Dalam penelitian ini metode uji normalitas yang digunakan adalah dengan analisis grafik (Imam Ghozali, 2011).

Gambar 4.3
Uji Normalitas



Sumber: data primer yang diolah.

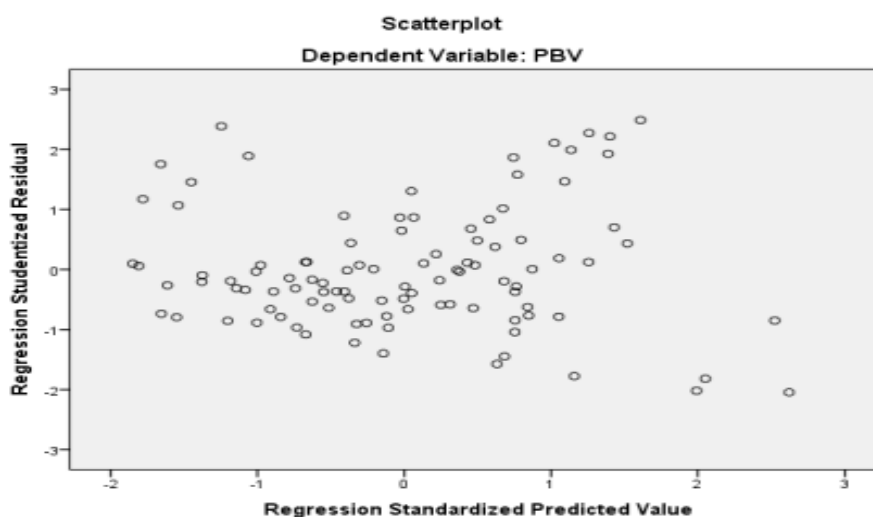
Dari gambar 4.3 di atas menunjukkan hasil pengujian bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau

tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot. Pada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Imam Ghoali, 2011) . Hasil pengujian Heteroskedastisitas dengan metode Grafik Plot diperoleh sebagai berikut:

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari gambar 4.4 tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

4.5.3. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi dalam penelitian ini ditujukan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Autokolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,757 ^a	,573	,559	1,13206	1,783

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Tabel diatas menunjukkan nilai durbin-watson (DW) statistic sebesar 1,783. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel DW-Test pada tingkat signifikan 5% dan jumlah sampel (n) = 98, serta K = 3 (k adalah jumlah variable independen). Diperoleh nilai dl sebesar 1,603 dan du sebesar 1,734 (lampiran Tabel Dw). Hasil uji DW jauh lebih besar dari dw tabel ini berarti dapat dikatakan bahawa tidak terdapat autokolerasi antar variabel satu dengan lainnya.

4.5.4. Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinieritas didalam model regresi yaitu dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Faktor* (VIF) pada masing- masing variabel seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12.
Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keterampilan kerja	,624	1,604
	Tingkat pendidikan	,604	1,656
	Sikap kerja	,896	1,116
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja			

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.12 hasil perhitungan nilai Tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel Independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil dari perhitungan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) juga menunjukkan tidak terdapatnya satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi atau tidak ada Multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini.

4.6. Uji Analisis Data

4.6.1. Analisis Regresi

Perhitungan regresi berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan paket program computer SPSS *For Windows versi 20*. Hasil dari perhitungan regresi diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,216	1,351		-1,640	,104
	Keterampilan kerja	,303	,069	,372	4,364	,000
	Tingkat pendidikan	,450	,109	,359	4,141	,000
	Sikap kerja	,145	,046	,223	3,137	,002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Model tersebut dapat dituliskan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,216 + 0,303 x_1 + 0,450 x_2 + 0,145 x_3 + e$$

Konstanta sebesar -2,216 memberi pengertian jika keterampilan kerja, tingkat pendidikan, sikap kerja konstan atau sama dengan nilai (0), maka besarnya tingkat Prestasi Kerja sebesar -2,216 satuan.

Sedangkan x_1 yang merupakan koefisien regresi dari variabel keterampilan kerja sebesar 0,303 mempunyai arti bahwa semakin tinggi keterampilan kerja atau bila terjadi penambahan tingkat keterampilan kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja sebesar 0,303 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Sedangkan x_2 yang merupakan koefisien regresi dari variabel tingkat pendidikan sebesar 0,450 mempunyai arti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan bila terjadi penambahan tingkat pendidikan sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja sebesar 0,450 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Dan x_3 yang merupakan koefisien regresi dari variabel sikap kerja sebesar 0,145 mempunyai arti bahwa semakin tinggi sikap kerja atau bila terjadi penambahan tingkat sikap kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja sebesar 0,145 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Dengan demikian persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel bebas berupa keterampilan kerja, tingkat pendidikan dan sikap kerja bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi yang lebih baik ketrampilan kerja, tingkat pendidikan dan sikap kerja yang dimiliki karyawan atau pegawai akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4.6.2. Uji Hipotesis

4.6.2.1. Uji Statistik F

Hasil uji statistik secara simultan untuk variabel bebas X_1, X_2, X_3 (keterampilan kerja, tingkat pendidikan, dan sikap kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (prestasi kerja) diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 4.14
Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161,738	3	53,913	42,068	,000 ^b
	Residual	120,466	94	1,282		
	Total	282,204	97			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja , Keterampilan Kerja , Tingkat Pendidikan						

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Hasil Pengujian Tabel 4.14 uji ANOVA atau uji statistik F, model menunjukkan nilai F sebesar 42,068 lebih besar dari F tabel 2,70 dengan probabilitas sebesar 0.000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel keterampilan kerja, tingkat pendidikan dan sikap kerja.

4.6.2.2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel x1 (keterampilan kerja), x2 (tingkat pendidikan) dan x3 (sikap kerja) terhadap variabel Y (prestasi kerja) maka digunakan Uji t, dimana t tabel:

Tabel 4.15
Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,216	1,351		-1,640	,104
Keterampilan kerja	,303	,069	,372	4,364	,000
Tingkat pendidikan	,450	,109	,359	4,141	,000
Sikap kerja	,145	,046	,223	3,137	,002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2020

1. Uji Hipotesis 1

Pengujian pengaruh variabel keterampilan kerja terhadap prestasi kerja secara individual diperoleh nilai koefisien sebesar 0.303 dengan nilai uji t statistik sebesar 4,364 lebih besar dari t tabel 1,985 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti

bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja. Maka **Hipotesis 1 Diterima**. Dengan kata lain keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Uji Hipotesis 2

Pengujian pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja secara individual diperoleh nilai koefisien sebesar 0,450 dengan nilai uji statistik sebesar 4,141 lebih besar dari t tabel 1,985 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja. Maka **Hipotesis 2 Diterima**. Dengan kata lain tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

3. Uji Hipotesis 3

Pengujian pengaruh variabel sikap kerja terhadap prestasi kerja secara individual diperoleh nilai koefisien sebesar 0,145 dengan nilai uji statistik sebesar 3,137 lebih besar dari t tabel 1,985 dengan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa sikap kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja. Maka **Hipotesis 3 Diterima**. Dengan kata lain sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen yang dapat dilihat pada hasil output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,757 ^a	,573	,559	1,13206	1,783

a. Predictors: (Constant), SIKAP KERJA , KETERAMPILAN KERJA , TINGKAT PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: data primer yang diolah.

Nilai Koefisien determinasi *adjusted* R_2 menunjukkan nilai sebesar 0,573. Hal ini mengindikasikan bahwa 57% Sedangkan sisanya 43% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

4.7. Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan sikap kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian terhadap masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

4.7.1. Keterampilan Kerja Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Arifia Nurriqi, 2020) yang menyatakan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Keterampilan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan, keterampilan menunjukkan kesanggupan atau kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Menurut

Nadler (1986) Pengertian keterampilan (*skill*) adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.

Sejalan juga dengan penelitian Martha laila, 2016 yang menyatakan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Karna suatu prestasi kerja didapatkan dengan dimilikinya suatu keterampilan dalam bekerja dengan ketrampilan yang baik dapat menumbuhkan atau meningkatkan prestasi dalam bekerja.

Menurut Bambang Wahyudi (2002) keterampilan kerja merupakan kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek baik melalui pelatihan ataupun melalui pengalaman. Bagi PT Bravo Security Indonesia Unit PT PLN (Persero) TJB Jepara keterampilan kerja dalam diri karyawan mutlak harus dimiliki oleh mereka sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu setiap tahunnya selalu diadakan pelatihan namun pada kenyataannya upaya peningkatan tersebut belum berhasil, 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.

4.7.2. Tingkat pendidikan Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda satu sama lainnya, salah satu unsure yang mendukung kemampuannya itu

adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Oleh karena itu untuk tetap menjaga asset perusahaan berupa sumber daya manusia ini, perusahaan perlu mengetahui kondisi yang dimiliki oleh setiap karyawannya khususnya dalam melakukan penempatan kerja sehingga setiap karyawan mampu mengembangkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai prestasi yang lebih baik (Yanti S: 2012).

Menurut Sikula (2003) 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. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Arifia Nurriqi, 2020) yang menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan karena tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang dapat menumbuhkan prestasi kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kusma maringan (2016) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, 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.

4.7.3. Sikap Kerja Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Sikap kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Leon C. Menggison (1981) dalam Mangkunegara (2000) adalah sebagai berikut: "penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya".

Sejalan dengan penelitian Kusma Maringan (2016) dan Martha laila (2016) yang memperoleh hasil bahwa sikap kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sikap kerja yang baik oleh karyawan merupakan sesuatu yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan semakin banyak karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik maka perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, sehingga semakin karyawan memiliki sikap kerja yang baik maka dimungkinkan semakin naik prestasi kerja yang dicapai karyawan tersebut.

4.7.4. Pengaruh secara simultan keterampilan kerja, tingkat pendidikan dan sikap kerja terhadap prestasi kerja

Hasil Pengujian Tabel 4.14 uji ANOVA atau uji statistik F, model menunjukkan nilai F sebesar 42,068 lebih besar dari F tabel 2,70 dengan probabilitas sebesar 0.000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti bahwa variabel keterampilan kerja, tingkat pendidikan dan sikap kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan

terhadap prestasi kerja. Semakin baik keterampilan seseorang dalam bekerja, tingkat pendidikan dan sikap kerja pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hasil ini mendukung penelitian dari Kusma Maringan dan Martha Laila (2012) menemukan bahwa secara simultan keterampilan kerja, tingkat pendidikan dan sikap kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Dan hasil penelitian Arifia Nurrili (2020) menemukan hasil bahwa keterampilan kerja, tingkat pendidikan dan sikap kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap prestasi kerja.

Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien kolerasi berganda (R) sebesar 0,53 yang berarti bahwa kolerasi antara variabel keterampilan kerja, tingkat pendidikan dan sikap kerja dengan variabel prestasi kerja adalah kuat.

Dari nilai rata-rata responden yang menjawab pertanyaan variabel Keterampilan Kerja (x1) mempunyai pengaruh terbesar adalah pertanyaan x1.1 senilai 4,02. Karena seorang karyawan memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaannya agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari nilai rata-rata responden yang menjawab pertanyaan variabel tingkat pendidikan (x2) mempunyai pengaruh terbesar adalah pertanyaan x2.4 senilai 4,38. Karena seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dan dapat mengaplikasikan kedalam pekerjaannya agar prestasi semakin meningkat.

Dari nilai rata-rata responden yang menjawab pertanyaan variabel sikap kerja (x3) mempunyai pengaruh terbesar adalah pertanyaan x3.4 senilai 5,13. Karena seseorang karyawan dapat mengontrol emosionalnya ketika sedang bekerja dapat meningkatkan prestasi dalam kerjanya.

