

## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA, DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA PADANG

Vivi Nila Sari<sup>1</sup>, Marta Widian Sari<sup>2</sup>, Jepri Apriyan<sup>3</sup>  
UPI YPTK Padang

vivinilasari@upiyptk.ac.id

### ABSTRACT

*This research aims to find out how big the influence of educational level, job skills, Work Attitudes and Employee Performance Against PDAM Padang city. This research consists of three Independent Variables, namely educational level, job skills, and Work attitude of the dependent Variable and one Employee Performance. Methods of analysis used was Multiple regression Analysis. Method of data collection in this research is to use the Questionnaires filled by respondents are PDAM employees Padang City. The results of the regression analysis in this research indicate that: 1) level of education a positive and significant effect on performance of employees, 2). Job skills and significant positive effect on performance of employees, 3) Employee Attitude. a positive and significant effect on performance of employees, 4). The level of education, job skills, and a working Attitude together positive and significant effect on performance of employees. the coefficient of determination shows the value of 0.775 this case showed that the level of education, job skills and work attitudes contribute to affect the performance of the employees of 77.5% and the remaining 22.5% influenced other variable not examined.*

**Keywords:** *Level of education, Job skill, Working attitude, Performance of employee*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner yang diisi oleh responden yaitu Karyawan PDAM Kota Padang. Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3). Sikap Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4). Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,775 hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 77,5% dan sisanya 22,5% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Perusahaan harus memperhatikan tentang aspek-aspek yang terjadi dalam Sumber Daya Manusiannya. Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusiannya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja

yang tinggi dan berkualitas dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tingkat pendidikan seorang karyawan akan menentukan kinerja perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek. Menurut Hasbullah (2012:1) dalam arti sederhana pendidikan sering di artikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan. Bobot kedewasaan ini akan terungkap dalam kematangannya

dalam berpikir, berucap, berperilaku, dan membuat keputusan. Oleh karena itu pendidikan karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan demi kelangsungan perusahaan.

Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, perlu di berikan keterampilan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dan nantinya akan mempermudah karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Karyoto (2016:21) keterampilan (skill) dapat digunakan oleh para pekerja untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, maka memerlukan hubungan kerjasama yang baik antar individu. Sikap baik itu sikap terhadap pekerjaan maupun sikap kepada karyawan baik. Maka, setiap individu di dalam perusahaan perlu mempunyai sikap yang baik. Baik terhadap

pemimpin ataupun sesama. Menurut Priansa (2014 : 128) menjelaskan sikap merupakan pernyataan evaluative yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana karyawan merasakan sesuatu.

Mengacu pada pentingnya peningkatan kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang, maka peneliti mengambil penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemerintah Kota Padang, merupakan perusahaan yang bergerak pada penyediaan pemberian jasa dan penyediaan air minum untuk kepentingan umum guna meningkatkan pendapatan daerah, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang ini juga memberikan pelayanan untuk memperoleh air minum yang memenuhi syarat- syarat kesehatan secara adil dan merata.

**Tabel 1 Data Absensi PDAM Kota Padang Tahun 2016**

Bulan	Jumlah		Keterangan				
	Karyawan	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit	Cuti	Dinas Luar
Januari	276	47	10	10	14	1	1
Febuari	275	31	11	8	14	3	42
Maret	273	46	5	29	18	6	10
April	272	37	5	6	23	3	6
Mei	271	48	3	7	11	10	49
Juni	271	53	5	15	15	2	15
Juli	269	50	2	10	7	12	10
Agustus	292	67	8	11	13	11	12
September	291	52	4	9	9	10	62
Oktober	290	37	7	6	17	8	12
November	289	53	13	21	17	18	54
Desember	289	56	9	8	19	1	42

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang

Berdasarkan fenomena di atas terlihat bahwa masih banyak yang terlambat, tidak hadir (alpha) dan izin. Tingkat keterlambatan, ketidakhadiran (alpha) dan izin yang fluktuatif tentu akan berdampak mengganggu jalannya pelaksanaan aktivitas kerja sehingga berpengaruh pada kinerja, maka terindikasi kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang belum optimal, disinyalir disebabkan oleh tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut Timpe yang dikutip oleh Amirullah (2015:231) menyatakan, kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

### Tingkat Pendidikan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015:16) pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

### Keterampilan Kerja

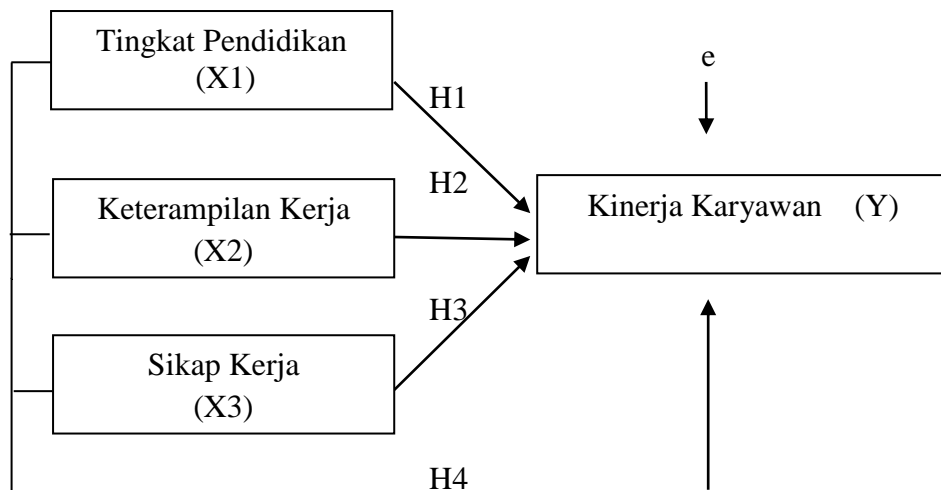
Menurut Gibson yang dikutip oleh Rois *et al*(2017:47) keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan mengoperasikan komputer, atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok.

### Sikap Kerja

Menurut Hamzah dan Nina (2012:97) sikap berkaitan dengan rasa suka dan tidak suka penilaian dan reaksi menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, orang, situasi dan mungkin aspek-aspek lain dunia, termasuk ide abstrak dan kebijakan sosial.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka Pikir dari penelitian ini adalah



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## METODE

### Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Padang Jl. H. Agus Salim No. 10

Padang, Telp. 0751-30460, Fax. 0751-22789.

### Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PDAM Kota Padang yang berjumlah 289 karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Proporsional Random Sampling dengan tingkat kesalahan 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah

75 karyawan pada PDAM Kota Padang. Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Dan Pembahasan

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2 Analisis Regresi Berganda Tingkat Pendidikan (X1), Keterampilan Kerja (X2), Sikap Kerja (X3) Dan Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,252	1,944		2,701	,009
1					
Tingkat Pendidikan	,344	,102	,378	3,375	,001
Keterampilan Kerja	,127	,049	,195	2,619	,011
Sikap Kerja	,373	,103	,393	3,628	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 21.0 Dan Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan Tabel diatas pengolahan data program SPSS 21,0, maka diperoleh persamaan regresi untuk pengaruh variabel Tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 5,252 + 0,344 X1 + 0,127 X2 + 0,373 X3 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 5,252 artinya apabila tingkat pendidikan, kerampilan kerja dan sikap kerja tidak ada maka kinerja karyawan tetap sebesar 5,252.
2. Koefisien tingkat pendidikan sebesar 0,344 artinya apabila tingkat pendidikan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi keterampilan kerja dan sikap kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,344.
3. Koefisien keterampilan kerja sebesar 0,127 artinya apabila keterampilan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan,

4. dengan asumsi tingkat pendidikan dan sikap kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,127.

5. Koefisien sikap kerja sebesar 0,373 artinya apabila sikap kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi tingkat pendidikan dan keterampilan kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,373.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, berarti ada pengaruh X1 terhadap Y.

**Tabel 3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Tingkat Pendidikan (X1)	3,375	1,666	,001
Keterampilan Kerja (X2)	2,619	1,666	,011
Sikap Kerja (X3)	3,628	1,666	,001

Sumber: SPSS Versi 21.0 Dan Data Primer Yang Diolah

Dari tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Sikap Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji F**

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel tingkat pendidikan (X1), keterampilan kerja (X2) dan sikap kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

**Tabel 4 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1169,993	3	389,998	85,942	,000 <sup>b</sup>
Residual	322,193	71	4,538		
Total	1492,187	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS Versi 21.0 Dan Data Primer Yang Diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $85,942 > 2,73$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama – sama antara tingkat pendidikan,

keterampilan kerja, dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi**

Analisis Determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Independen terdiri dari tingkat pendidikan (X1), keterampilan kerja (X2) dan sikap kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Pengujian Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 <sup>a</sup>	,784	,775	2,13024

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 21.0 Dan Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,775 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja sebesar 0,775 atau 77,5% sedangkan sisanya sebesar 22,5% di pengaruhi variabel lain.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan intreprestasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat di kemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Hasil ini mendukung hipotesis pertama.
2. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Hasil ini mendukung hipotesis kedua.
3. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga.
4. Tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Hasil ini mendukung hipotesis keempat.
5. Berdasarkan nilai koefisien determinasi maka diperoleh nilai 0,775 hal ini menunjukkan bahwa

tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 77,5% dan sisanya 22,5% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2016. *Pengantar Manajemen : Fungsi, Proses, Pengendali*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Arifin, Rois, *et al.* 2017. *Budaya dan Perilaku organisasi*. Malang : Empat dua.
- Edison, Emron, *et al.* 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2017. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Caps Publishing.
- Hasbullah. 2012. *Dasar-Dasar Pendidikan. Edisi Revisi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadir, Abdul, *et al.* 2014. *Dasar-Dasar Pendidikan*. Jakarta : Kencana.
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen : Teori, Definisi, dan Konsep*. Yogyakarta : Andi Publisier.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : Alfabeta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. 2015. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Serdamayanti. 2012. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Jakarta : Refika Aditama.
- Setyowati. 2012. *Organisasi dan Kempemimpinan Modern*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Syah, Muhibbin. 2013. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Edisi 4*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Waluyo, Minto. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta : Indeks
- Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Zainal, Viethzal Rivai, et al. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.

#### JURNAL / SKRIPSI

- Kandou, Yunita Lidya, et al. 2016. *Pengaruh knowledge management, skill dan attitude terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efiseinsi Volume 16 No.01 Tahun 2016 : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Korompis, Robert C.Y, et al. 2017. *Pengaruh Sikap Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Tahun 2017 : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Laoh, Chres F. P, et al. 2016. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*. Jurnal Bekala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016 : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Manggarsari, Mega Sukma. 2015. *Pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol. 03 No.2 Tahun 2015 : Universitas Narotama.
- Subakti, Agung Gita. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.12 No.2 Tahun 2016 : Universitas PGRI Yogyakarta.
- Suhartini, Yati. 2015. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada*

- Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta*).  
Binus Business Review Vol. 4 No.2  
November 2015, 596-606 : BINUS  
University.
- Tolo, Indri, *et al.* 2016. *Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado*. Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 256-267. ISSN 2303-1174 : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Vionita, Vevi Gusriani. 2012. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh*. Jurnal Skripsi thesis, Universitas Negeri Padang.
- Wirawan, Ketut Edy, *et al.* 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. e-Journal Bisma Vol. 4 tahun 2016 Universitas Pendidikan Ganesha.
- Yanuardi, Rino. 2013. *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengetahuan Administrasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*. Jurnal Skripsi thesis, Universitas Negeri Padang.