

**PENGARUH PENDIDIKAN, SIKAP KERJA, DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA LPP-RRI MATARAM**¹Baiq Seysha Alodia Aluri, ²Rosyia Wardani, ³Ulfiyani Asdiansyuri^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Matarambaiqseysha@gmail.com, rosyia3112@gmail.com, ulfieas@gmail.com

(085237435768)

Abstract

This study aims to determine the effect of education variables, work attitudes, and work skills on the work performance of LPP-RRI Mataram employees. This research is an associative research with data collection techniques of observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is the measurement scale, instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination (R^2) using SPSS version 26. The results of this study indicate that the education variable (X_1) has a significant effect on employee performance with a t-count value of 2.954 > from t-table 1.998 with a significant value of 0.004. Work attitude (X_2) has no effect on employee performance with a t-count value of 1.058 < from t-table 1.998 with a significant value of 0.294. Work skills (X_3) have a significant effect on employee performance with a t value of 4.408 > from t table 1.998 with a significant value of 0.000. Simultaneously, all independent variables (education, work attitudes, and work skills) together have a significant effect on employee work performance with a calculated F value of 25.688 and a significance level of 0.000 less than 0.05.

Keywords : Education, Work Attitude, and Work Skills**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan, sikap kerja, dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai LPP-RRI Mataram. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan ialah skala pengukuran, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai t hitung 2,954 > dari t tabel 1,998 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Sikap kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai t hitung 1,058 < dari t tabel 1,998 dengan nilai signifikan sebesar 0,294. Keterampilan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai t hitung 4,408 > dari t tabel 1,998 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Secara simultan, seluruh variabel independen (pendidikan, sikap kerja, dan keterampilan kerja) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 25,688 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Pendidikan, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Berhasil atau tidaknya suatu lembaga/organisasi ditentukan salah satunya oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempengaruhi upaya lembaga/organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, E, 2019). Pegawai yang memiliki prestasi dan berkualitas baik tentunya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pendidikan. Pendidikan merupakan usaha di dalam manusia sebagai upaya untuk memberikan pengalaman belajar yang berbentuk pendidikan formal maupun nonformal yang berlangsung seumur hidup dengan tujuan optimalisasi kemampuan individu yang dapat digunakan kemudian hari secara tepat (Triyanto, T, 2014).

Selain Pendidikan, ada juga sikap kerja faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran orang tentang bagaimana cara berperilaku mengenai pekerjaan dan lembaga/organisasi. Sikap lebih spesifik dibandingkan nilai dan tidak bersifat permanen dikarenakan cara orang mempersepsi dan menghayati pekerjaan sering berubah (Kaswan, 2017).

Faktor selanjutnya, keterampilan kerja. Pegawai yang memiliki keterampilan baik, tentu membuat pencapaian tujuan lembaga/organisasi lebih cepat. Prestasi yang dihasilkan pegawai sangat dipengaruhi oleh keterampilan, semakin terampil pegawai maka semakin baik prestasi yang dihasilkan. Keterampilan adalah kemampuan dalam melakukan pola tingkah laku yang kompleks tersusun secara stimulus, dan sesuai keadaan untuk mencapai hasil tertentu (Muhibbin, S, 2015).

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) adalah bentuk penyiaran umum yang terdapat di Indonesia. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik, LPP adalah lembaga penyiaran yang berbentuk badan hukum, didirikan oleh negara, bersifat independen, netral, tidak komersial dan berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat. Adapun penelitian ini dilakukan di LPP-RRI Mataram, yang beralamat di Jalan Langko 83 Ampenan yang dahulu gedung ini

disebut Tiga Dara karena terdiri dari tiga gedung yang bangunan dan konstruksinya sama persis ketiga-tiganya oleh sebab itu dijuluki Tiga Dara.

Fenomena yang terjadi saat ini di LPP-RRI Mataram dengan variabel pendidikan, dimana pendidikan yang paling banyak ialah lulusan SMA, dan ada juga jabatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, seperti pegawai dengan Lulusan Ekonomi ditempatkan pada Pranata Siaran Ahli Muda. hal ini dapat mengakibatkan prestasi kerja yang ada di LPP-RRI Mataram menjadi rendah. Variabel sikap kerja masih kurang baik, seperti masih banyak pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu, dan pada waktu istirahat terlambat kembali ke kantor, adanya hubungan kerja antar pegawai kurang baik seperti adanya pegawai yang tidak bersosialisasi dengan pegawai lain selain rekan terdekat, sera menunda pekerjaan yang membuat prestasi kerja menurun. Variabel keterampilan kerja kurang baik, karena adanya pegawai yang kurang menguasai komputer, kurangnya dalam berkomunikasi sesama rekan kerja, kurang menerima dan menghargai pendapat atau kritikan rekan kerja, sehingga terjadi perdebatan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gab research* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maringan, dkk. (2017) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020) menunjukkan bahwa secara parsial tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Arisandra, M. L. (2016) menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020) menunjukkan bahwa secara parsial sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Riswanti, R. (2020) menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020) menunjukkan bahwa secara parsial keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil riset peneliti di atas, maka hipotesisnya yakni (H₁) Diduga bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. (H₂) Diduga bahwa sikap kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. (H₃) Diduga bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. (H₄) Diduga bahwa pendidikan, sikap kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang bekerja pada LPP-RRI Mataram, jadi peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 66 pegawai. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, uji kualitas instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian ada uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji regresi linear berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang diberikan. Menentukan suatu item layak atau tidak, maka batas nilai minimal korelasi 0,30 bila digunakan. Semua item yang mencapai koefisiensi korelasi 0,30 daya pembedaannya dianggap memuaskan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan

Item	r _{hitung}	Standard	Keterangan
1	0,811	0.30	Valid
2	0,848	0.30	Valid
3	0,851	0.30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 1. dapat diketahui bahwa nilai semua butir pernyataan tentang pendidikan lebih besar dari 0,30. Sehingga kata lain dari nilai r hitung $> 0,30$ yang berarti kuesioner valid. Dengan demikian semua butir pernyataan angket pendidikan adalah Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Sikap Kerja

Item	r_{hitung}	Standard	Keterangan
1	0,613	0.30	Valid
2	0,547	0.30	Valid
3	0,654	0.30	Valid
4	0,677	0.30	Valid
5	0,676	0.30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai semua butir pernyataan tentang sikap kerja lebih besar dari 0,30. Sehingga kata lain dari nilai r hitung $> 0,30$ yang berarti kuesioner valid. Dengan demikian semua butir pernyataan angket sikap kerja adalah Valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja

Item	r_{hitung}	Standard	Keterangan
1	0,812	0.30	Valid
2	0,747	0.30	Valid
3	0,736	0.30	Valid
4	0,570	0.30	Valid
5	0,648	0.30	Valid
6	0,601	0.30	Valid
7	0,703	0.30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai semua butir pernyataan tentang keterampilan kerja lebih besar dari 0,30. Sehingga kata lain dari nilai r hitung $> 0,30$ yang berarti kuesioner valid. Dengan demikian semua butir pernyataan angket keterampilan kerja adalah Valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Item	r_{hitung}	Standard	Keterangan
1	0,611	0.30	Valid
2	0,571	0.30	Valid
3	0,801	0.30	Valid
4	0,809	0.30	Valid
5	0,620	0.30	Valid
6	0,383	0.30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai semua butir pernyataan tentang prestasi kerja (1-6) lebih besar dari 0,30. Sehingga kata lain dari nilai $r_{hitung} > 0,30$ yang berarti kuesioner valid. Dengan demikian semua butir pernyataan angket prestasi kerja adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien *cronbach alpha* $> 0,6$.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
Pendidikan	0,777	0,600	<i>Reliable</i>
Sikap Kerja	0,630	0,600	<i>Reliable</i>
Keterampilan Kerja	0,815	0,600	<i>Reliable</i>
Prestasi Kerja	0,713	0,600	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

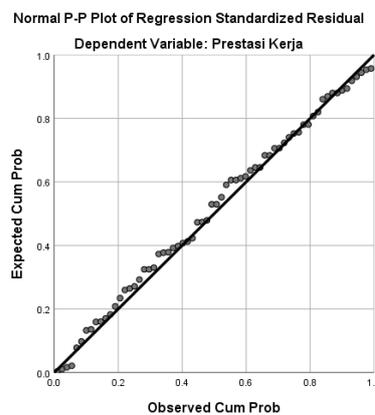
Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 5. menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,600. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah nilai residu dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai kontribusi atau tidak. Uji yang dilakukan menggunakan P-P Plot menunjukkan bahwa memiliki sebaran data yang menyebar di sekitar garis diagonal, maka hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan gambar 1. di atas dapat dilihat bahwa untuk model penelitian pendidikan, sikap kerja, dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai memiliki sebaran data yang menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini untuk menguji adanya multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *tolerance*. Multikolinearitas terjadi apabila nilai VIF > 10 atau *tolerancevalue* < 0,10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendidikan	0,688	1,453	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Sikap Kerja	0,751	1,331	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Keterampilan Kerja	0,618	1,618	Tidak Terjadi Multikolinearitas

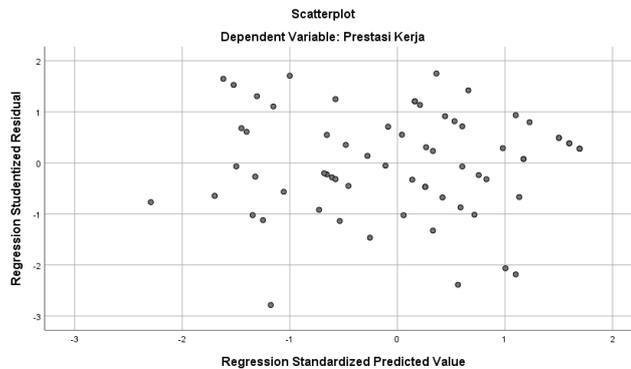
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 6. menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF berada sekitar 1 sampai 10, demikian juga hasil nilai *tolerance* mendekati 1 atau diatas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dalam model regresi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot*.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan gambar 2. di atas dapat dilihat bahwa sebaran data berada di sekitar titik 0 (nol) serta tidak Nampak adanya suatu pola tertentu yang teratur pada sebaran data tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau data di atas dapat dikatakan homokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk menguji besar koefisien antar variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.933	2.663		2.979	.004			
	Pendidikan	.390	.132	.302	2.954	.004	.688	1.453	
	Sikap Kerja	.137	.130	.104	1.058	.294	.751	1.331	
	Keterampilan Kerja	.355	.081	.475	4.408	.000	.618	1.618	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Hasil pengolahan SPSS dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. $Y = 7,933 + 0,390 X_1 + 0,137 X_2 + 0,355 X_3 + e$. Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan: berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta (a) adalah 7,933. Hal ini berarti apabila variabel pendidikan, sikap kerja, dan keterampilan kerja nilainya adalah 0, maka besar nilai variabel prestasi kerja (Y) adalah 7,933. Besarnya nilai koefisien regresi variabel (X_1) adalah 0,390. Hal ini berarti apabila variabel pendidikan mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,390. Besarnya nilai koefisien regresi variabel (X_2) adalah 0,137. Hal ini berarti apabila variabel sikap kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,137. Besarnya nilai koefisien regresi variabel (X_3) adalah 0,355. Hal ini berarti apabila variabel keterampilan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,355.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel yang diteliti berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Pendidikan (X ₁)	2,954	1,998	0,004	Berpengaruh Signifikan
Sikap Kerja (X ₂)	1,058	1,998	0,294	Tidak Berpengaruh Signifikan
Keterampilan Kerja (X ₃)	4,408	1,998	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Variabel pendidikan memiliki nilai t hitung 2,954 > dari t tabel 1,998 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan variabel pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai LPP-RRI Mataram. Variabel sikap kerja memiliki nilai t hitung 1,058 < dari t tabel 1,998 dengan nilai signifikan sebesar 0,249. Hal ini menunjukkan variabel sikap kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai LPP-RRI Mataram. Variabel keterampilan kerja memiliki nilai t hitung 4,408 > dari t tabel 1,998 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan variabel keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai LPP-RRI Mataram.

Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel pendidikan, sikap kerja, dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja secara simultan atau secara bersama-sama.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	132.773	3	44.258	25.688	.000 ^b
Residual	106.818	62	1.723		
Total	239.591	65			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel 9. dapat diketahui bahwa F hitung 25.688 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan jika dibandingkan dengan F tabel ditentukan berdasarkan tabel tingkat signifikan 0,05 dan $df_1 = (4-1) = 3$ serta $df_2 = (n-K) = 62$, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 25.688 karena F hitung > F tabel ($25.688 > 2,75$). Artinya pendidikan, sikap kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap prestasi kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi untuk menguji seberapa besar jumlah pengaruh distribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika R^2 semakin mendekati 1 yang berarti mendekati 100%, hal ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.533	1.31258

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,533 atau 53,3%. Hal ini menunjukkan variabel independen yang terdiri dari pendidikan, sikap kerja, dan keterampilan kerja dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 53,3%. Sedangkan selisih nilai R yaitu sebesar $100\% - 53,3\% = 46,7\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, hasil pengujian pengaruh pendidikan (X_1) terhadap prestasi kerja menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap prestasi dengan nilai t hitung $2,954 >$ dari t tabel $1,998$ dengan nilai signifikan sebesar $0,004$. Hal ini menyatakan nilai $sig < 0,05$ dan nilai T hitung $>$ T tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai LPP-RRI Mataram.

Hasil pengujian pengaruh sikap kerja (X_2) terhadap prestasi kerja menyatakan bahwa sikap kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi dengan nilai t hitung $1,058 <$ dari t tabel $1,998$ dengan nilai signifikan sebesar $0,294$. Hal ini menyatakan nilai $sig > 0,05$ dan nilai T hitung $<$ T tabel maka H_0 diterima dan H_2 ditolak atau hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai LPP-RRI Mataram.

Hasil pengujian pengaruh keterampilan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi dengan nilai t hitung $4,408 >$ dari t tabel $1,998$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000$. Hal ini menyatakan nilai $sig < 0,05$ dan nilai T hitung $>$ T tabel maka H_0 ditolak dan H_3 diterima atau hal ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai LPP-RRI Mataram.

Variabel pendidikan, sikap kerja dan keterampilan kerja dapat dilihat bahwa nilai yang diperoleh F tabel sebesar $25,688$ dengan signifikan $0,000$. Sedangkan nilai df pada kolom 3 nomor 62 menyebut nilai yaitu $2,75$. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa $25,688 > 2,75$. Nilai $sig < 0,05$ dan nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau hal ini menyatakan bahwa variabel pendidikan, sikap kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada hasil penelitian dapat disimpulkan Variabel pendidikan (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai LPP-RRI Mataram karena nilai $sig < 0,05$ dan nilai T hitung $2,954 >$ T tabel $1,998$ maka pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial. Variabel sikap kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai LPP-RRI Mataram karena nilai $sig > 0,05$ dan nilai T hitung $1,058 <$ T tabel $1,998$ maka sikap kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Variabel keterampilan kerja (X_3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai LPP-RRI Mataram karena nilai $sig < 0,05$ dan nilai T hitung $4,408 >$ T tabel $1,998$ maka keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara parsial. Variabel pendidikan (X_1), sikap kerja (X_2), dan keterampilan kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai LPP-RRI Mataram karena nilai $sig < 0,05$ dan nilai F hitung $25,688 >$ F tabel $2,75$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisandra, M. L. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bpr Nusamba Brondong Lamongan. *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1(2).
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Maringan, dkk. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan, sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt. wahana sumber lestari samarinda. *Akuntabel*, 13(2), 135-150.
- Muhibbin, S. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai CV. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 30-37.
- Riswanti, R. (2020). Analisis Pengaruh Keterampilan, Tingkat Pendidikan, Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Pt. Bravo Security Indonesia (Unit PT PLN (persero) PLTU Tanjung Jati B Jepara) (Doctoral dissertation, Unisnu Jepara).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Triyanto, T. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.