

## Kinerja Karyawan Sebagai Efek Dari Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja

### Employee Performance As The Effect Of Education Level And Work Motivation

Haspul Naser

Sekolah tinggi ilmu manajemen IMMI

[Aspul1963@gmail.com](mailto:Aspul1963@gmail.com)

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek tingkat pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh dengan menyebarkan questioner kepada 46 responden. Metode pemilihan sampling menggunakan *simple random sampling* sehingga diperoleh 46 orang untuk menjadi responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan pengolahan menggunakan software SPSS Versi 21.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian secara parsial dan simultan tingkat pendidikan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi kedua variable tersebut terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai R square adalah sebesar 72%. Berdasarkan koefisien regresi variable yang menunjukkan dominasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor dominan.

**Kata kunci** - *Tingkat Pendidikan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan*

**Abstract** - *This study aims to determine the effect of education level, and motivation on employee performance. The research method used in this research is descriptive and verification method. Data was obtained by distributing questionnaires to 46 respondents. The sampling method used was simple random sampling so that 46 people were obtained as respondents. The data analysis method used multiple linear regression with processing using SPSS version 21.00 software. The results of this study prove that the research hypothesis partially and simultaneously the level of education and motivation has a significant positive effect on employee performance. The magnitude of the contribution of these two variables to employee performance is indicated by the R square value of 72%. Based on the regression coefficient of the variable that shows the dominance of employee performance, it shows that motivation is the dominant factor.*

**Keywords** - *Education Level, Motivation, and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah penting. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang merekrut tenaga kerja berkompentensi tinggi dan memiliki motivasi kerja yang baik, serta mengoptimalkan pengelolaan dan pengembangan potensi tenaga kerjanya. Hal ini guna menghasilkan kinerja yang selalu meningkatkan kualitas produk dan menjaga nilai saing dengan perusahaan sejenis. Kinerja sering diperhatikan oleh atasan atau manajer ketika kinerja pegawainya merosot yang tanpa disadari sebelumnya. Menurut Veithzal (Veithzal, 2004) mengemukakan Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja terlihat ketika pegawai sudah bekerja dalam periode tertentu yang telah ditentukan perusahaan. Setelah itu barulah para atasan atau manajer mengetahui bahwa pegawainya berperforma tinggi atau rendah. Pegawai yang level kerjanya tidak memenuhi standar yang diterapkan oleh perusahaan dapat dikatakan sebagai pegawai yang performanya rendah atau seseorang yang tidak produktif. Sebaliknya pegawai yang performanya tinggi dapat dikatakan seseorang yang produktif atau level kerjanya memenuhi standar yang diterapkan oleh perusahaan. Maka perusahaan harus mengelola pegawai yang level kerjanya masih rendah.

Dan ini adalah tugas Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelolanya secara baik dan berkelanjutan.

Hal penting yang mempengaruhi kinerja yaitu tingkat pendidikan . Hal ini seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Suardi Yakub, Anto Tulim dan Suharsil (Suardi, Tulim, & Suharsil, 2014) yang membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja terlihat ketika kita bekerja atau masih di lingkungan internal perusahaan. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh diri kita sendiri, sikap atau perbuatan kerabat kerja (atasan atau bawahan kita) dan peraturan menurut perusahaan. Jadi intinya setiap pegawai mempunyai motivasinya masing-masing. Namun tak semua pegawai mempunyai motivasi kerja dalam menyelesaikan tugas perusahaan. Ini terlihat dari ketidakpercayaan terhadap kinerjanya sendiri atau pesimis terhadap kemampuan yang dimilikinya dan bersikap apatis terhadap lingkungan kerjanya. Dan mempengaruhi rendahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan. Dan ragu setiap dalam mengambil keputusan karena ketidakpercayaan akan kinerjanya sendiri.

Masalah rendahnya motivasi terhadap tugas perusahaan disini dapat diminimalisir oleh sikap engagement sesama pegawai. Engagement atau engaged adalah perbuatan atau sikap yang ditunjukkan terhadap perusahaan dalam bekerja dengan semangat tinggi dan memiliki perasaan ikatan yang kuat dengan perusahaan. Dimana pegawai yang memiliki sikap engaged adalah sumber pendorong inovasi bagi kemajuan perusahaan karena memiliki hubungan emosional yang tinggi yang seorang karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya (Risher, 2010). Menganggap setiap kerja kerasnya akan berdampak pada perusahaan. Dampak tersebut misalnya terlihat lebih produktifnya karyawan dikarenakan karyawan memiliki tingkat keinginan meninggalkan pekerjaan menjadi rendah dan karyawan akan lebih puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki sikap engaged mereka hanya mengerjakan tugas rutinitas kantor sebagai kewajiban belaka tidak memikirkan dampaknya terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Desak Ketut et al (Desak , Suwendra, & Yulianthini, 2016) membuktikan hal di atas bahwa terdapat pengaruh positif signifikan tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penelitian ini mengambil pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efek tingkat pendidikan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja**

Menurut Gary (Gary, 2009) berpendapat, kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Moh. Pabundu (Tika, 2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengukuran kinerja adalah proses dimana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar di balik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum.

Ukuran tingkat kinerja karyawan dikemukakan oleh Gomes (2003:134) yang menyatakan bahwa ukuran-ukuran dari kinerja adalah (1) *Quantity of work yaitu* Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. (2) *Quality of work yaitu* kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan (3) *job knowledge* Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya. (4) *creativity*, Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. (5) *cooperation yaitu* Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. (6) *dependability* Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. (7) *initiative yaitu* Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. (8) *personal qualities*. Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Marhot (Hariandja, 2002) menyatakan bahwa "Tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing institusi dan memperbaiki kinerja institusi". Jusuf (Irianto, 2001) menyatakan bahwa "Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang ditamatkan oleh pegawai". Ia juga mengatakan pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Sebagaimana pendidikan formal adalah salah satu dimensi dari variabel pendidikan ini sejalan dengan pandangan Widi Lestari dalam Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, dan Putu Agus Jana Susila (Wirawan, Bagia, & Jana Susila, 2016) menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi (1) dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan (2) dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Anwar Prabu Mangkunegara (Anwar, 2015) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. (1) Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya setiap pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka dengan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya. (2) Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya setiap pegawai harus memiliki sikap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

#### **Tingkat Pendidikan**

Menurut Buchori dalam (Ismanto, 2007) yang dimaksud dengan tingkat pendidikan adalah tingkatan pendidikan yang diperoleh secara formal yang dibuktikan dengan ijazah formal, ijazah adalah tanda pengakuan bahwa seseorang telah menyelesaikan suatu program pendidikan tertentu. Dengan demikian ijazah dapat digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang. Pendidikan di Indonesia menganut konsep pendidikan seumur hidup, yang bertolak dari suatu pandangan bahwa pendidikan adalah unsur esensial sepanjang seseorang (Lestari, 2011). Dengan demikian maka pendidikan pada hakekatnya adalah suatu proses kehidupan masa kini dan sekaligus proses untuk persiapan bagi kehidupan yang akan datang. Dari sini akan menjadikan pendidikan terbagi dalam ruang lingkup yang meliputi pendidikan formal, informal, dan pendidikan non formal. Pendidikan formal adalah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu, seperti terdapat di sekolah atau universitas. Sesuai dengan Pasal 1 ayat 11 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, diperjelas dengan

Pasal 1 ayat 6 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan PENDIDIKAN FORMAL adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Dasar penyelenggaraan pendidikan formal juga telah diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan, khususnya Pasal 60 ayat 1 yang menyebutkan bahwa penyelenggaraan pendidikan formal meliputi : pendidikan anak usia dini jalur formal berupa Taman Kanak-Kanak (TK) dan Raudhatul Athfal (RA), pendidikan dasar (contohnya : SD, MI, SMP, MTs); pendidikan menengah (SMA, MA, SMK, MAK), dan pendidikan tinggi (contohnya: Diploma, Sarjana, Magister, Spesialis, Doktor).

Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang di rumah dalam lingkungan keluarga. Pendidikan ini berlangsung tanpa organisasi, yakni tanpa orang tertentu yang diangkat atau ditunjuk, tanpa suatu program yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, tanpa evaluasi yang formal berbentuk ujian, Kunaryo Hadikusumo dalam (Lestari, 2011). Namun demikian informal ini sangat penting bagi pembentukan kepribadian seseorang. Pengaruh orang tua, orang-orang lain ditemui anak dalam pergaulan sehari-hari dapat menentukan sikap dan nilai-nilai yang dijadikan sebagai pedoman dalam hidupnya. Pendidikan semacam ini tidak mengenal batas waktu dan berlangsung sejak anak lahir hingga akhir hidupnya.

Pendidikan non formal meliputi berbagai usaha khusus yang diselenggarakan secara terorganisir agar terutama generasi muda dan juga orang dewasa yang tidak dapat sepenuhnya atau sama sekali tidak berkesempatan mengikuti pendidikan sekolah dapat memiliki pengetahuan praktis dan keterampilan dasar yang mereka perlukan sebagai warga masyarakat yang produktif, Kunaryo Hadikusumo dalam (Lestari, 2011). Dengan demikian maka pendidikan non formal tidak kalah pentingnya bila dibandingkan dengan pendidikan formal. Pendidikan formal maupun pendidikan non formal merupakan bagian-bagian yang integral dari sistem pendidikan nasional. Pendidikan formal maupun pendidikan non formal merupakan usaha integral dalam rangka pelaksanaan seumur hidup. Pendidikan non formal antara lain meliputi bidang pendidikan masyarakat, keolahragaan, kepemudaan dan kebudayaan.

### **Motivasi**

Beberapa ahli mengemukakan pendapat mengenai Motivasi Kerja atau motivasi. Menurut Anwar (Anwar, 2005), Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan yang merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan sehingga bekerja dengan mental yang siap, fisik yang sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi) yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinichi (Kreitner & Kinichi, 2008) motivasi kerja adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

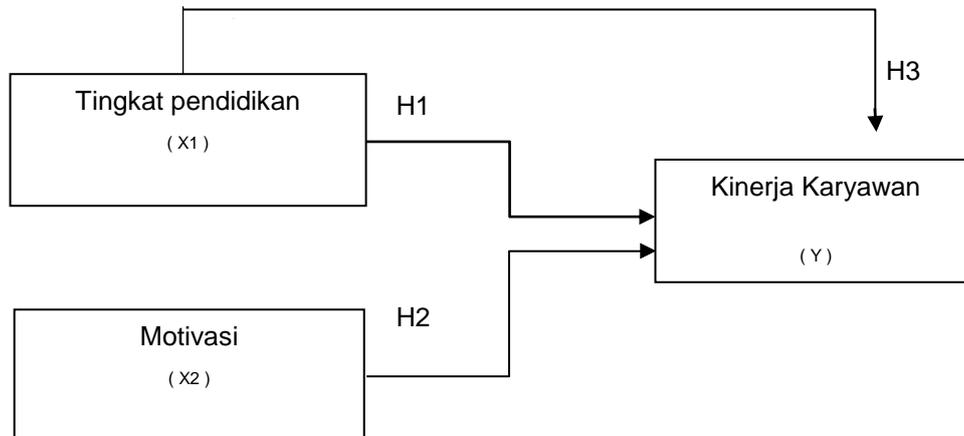
Menurut Malayu (Malayu, 2003) jenis-jenis motivasi adalah (1) Motivasi Positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. (2) Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja pegawai menurut Anwar (Anwar, 2015) terdiri dari (1) Prinsip Partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut

berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. (2) Prinsip Komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. (3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. (4) Prinsip Pendelegasian Wewenang. Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan. Prinsip memberi Perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

**Kerangka Berpikir**

Kedua variabel di atas, yaitu tingkat pendidikan dan motivasi, secara jelas dapat memberikan pengaruh kepada kinerja. Jika kedua variabel itu secara sendiri-sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka secara bersama-sama pula dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara grafis, hubungan ketiga variabel tersebut dapat di gambarkan di bawah ini :



Gambar 1

Sumber: Data diolah penulis

Keterangan ::

X1 = Tingkat Pendidikan

X2 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

**Hipotesis**

H1 : Terdapat Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Terdapat Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Secara Bersama-sama

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 46 responden karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada divisi grup UMKM pada PT. Bank DKI Tbk. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* yaitu teknik sampling yang ditentukan secara sederhana (simple) dan pengambilan sampel anggota populasi digunakan secara acak. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner.

Tahapan analisis data yang digunakan adalah

**Uji kualitas data** yang terdiri dari uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu kuesioner dan uji reliabilitas digunakan untuk suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu yang di mana dinyatakan dengan standar reliabilitas sebesar 0,60. Dalam penelitian ini kriteria reliabilitas diukur dengan menggunakan rumus alpha cronbach (Sugiyono, 2007).

**Uji Normalitas.** Menurut Ghozali (Ghozali, 2007), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  maka data berdistribusi normal, namun jika tingkat signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  maka data berdistribusi tidak normal.

**Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari (1) normalitas Regresi.** Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. **(3) Uji Linearitas Regresi** Menurut Imam Ghozali (Ghozali, 2007), Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Jika terdapat hubungan bahwa kira-kira 95% dari residual terletak antara -2 dan +2 dalam scatterplots of residuals, maka asumsi linearitas terpenuhi. **(3) Uji Multikolinearitas** Menurut Imam Ghozali (Ghozali, 2007) uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (tidak terjadi Multikolonieritas). **(4) Uji Heteroskedastisitas.** Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari faktor pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variable bebas (Ghozali, 2007). Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### Uji Hipotesis

Koefisien Korelasi. Uji *R* bertujuan untuk mengetahui apakah diantara dua atau lebih variabel terdapat hubungan, dan jika ada hubungan bagaimana arah hubungannya, serta seberapa besar (kuat) hubungan tersebut. . (1) Uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. (2) Uji F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. (3) Uji Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar kontribusi atau kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. (4) Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (*Y*).

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Kualitas Data

**Uji Validitas.** Hasil uji validitas instrumen antara tingkat pendidikan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kinerja (*Y*) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Rentang Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan	0,333 – 0,791	Valid
2	Motivasi	0,299 – 0,649	Valid
3	Kinerja Karyawan	0,301 – 0,700	Valid

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Tabel di atas diketahui nilai korelasi setiap instrumen penelitian > 0,297 jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

**Uji Reliabilitas.** Hasil uji reliabilitas antara tingkat pendidikan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan	0,628	Reliabel
2	Motivasi	0,711	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,610	Reliabel

Sumber : Kuesioner (data diolah)

**Uji Normalitas.** Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig. > 0,05, hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Tingkat_ Pendidikan	Motivasi_ Kerja	Kinerja_ Karyawan
N		46	46	46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	25.2826	50.7609	34.0652
	Std. Deviation	1.88164	3.17759	1.99335
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.109	.187
	Positive	.094	.109	.187
	Negative	-.127	-.059	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.860	.740	1.268
Asymp. Sig. (2-tailed)		.451	.643	.080

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber: Kuesioner (data diolah)

Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) : Sig = 0,0451 > 0,05. disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan data berdistribusi normal. Motivasi ( $X_2$ ) : Sig = 0,643 > 0,05 disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan data berdistribusi normal. Kinerja karyawan ( $Y$ ) : Sig = 0,080 > 0,05, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan data berdistribusi normal.

**Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas Regresi.** Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot memperlihatkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti dan mendekati garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi tingkat pendidikan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap lingkungan kerja ( $Y$ ) layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas regresi. **Uji Linieritas Regresi.** Dari grafik scatterplots terlihat bahwa 95% titik-titik menyebar antara -2 sampai dengan 2, hal ini menunjukkan bahwa model regresi tingkat pendidikan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) memenuhi asumsi klasik linieritas. **Uji Multikolinearitas** Berdasarkan hasil Nilai Tolerance variabel tingkat

pendidikan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,343 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, Nilai VIF variabel tingkat pendidikan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 2,917 lebih kecil dari 10. Sehingga disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas. **Uji Heteroskedastisitas.** Dari titik-titik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat di simpulkan bahwa model regresi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

**Anlisis Korelasi Berganda**

Tabel 4. Korelasi Ganda X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> – Y

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.708	1.07681	1.994

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Tingkat\_Pendidikan  
 b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Hasil yang diperoleh diketahui bahwa R = 0,849. Artinya hubungan antara variabel tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,849. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif sangat kuat antara variabel tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dengan kinerja karyawan (Y).

**Analisis Regresi Berganda Tingkat Pendidikan (X1), Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 5. Regresi Linear Ganda X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> – Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.326	2.573		2.848	.007
1	Tingkat_Pendidikan	.321	.146	.303	2.202	.033
	Motivasi_Kerja	.367	.086	.585	4.254	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Berdasarkan olah data diatas maka persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah :

$$Y = 7,326 + 0.321X_1 + 0,367X_2 + \epsilon$$

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Konstanta sebesar 7,326 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) , nilai variabel Y adalah konstan sebesar 7,326. Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,321 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>) akan memberikan skor sebesar 0,321. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,367 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) akan memberikan skor sebesar 0,367. Berdasarkan hasil koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) dinyatakan sebagai variabel yang dominan mempengaruhi kinerja (Y).

**Uji Parsial ( Uji t)**

Berdasarkan hasil output pada table 5 di atas hasil perhitungan uji t antara motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan nilai probabilitas Sig. sebesar 0,03 < 0,05 yang artinya signifikan.

Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil output pada table 5 di atas hasil perhitungan uji t antara motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan nilai probabilitas Sig. sebesar  $0,03 < 0,05$  yang artinya signifikan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).

**Uji Simultan ( Uji F )**

Tabel 5. Uji F  $X_1, X_2, X_3$  dan  $Y$

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.945	2	64.473	55.603	.000 <sup>b</sup>
	Residual	49.859	43	1.160		
	Total	178.804	45			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Tingkat\_Pendidikan

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan uji F tabel ANNOVA menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $55,603 > 3,21$ ) dan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan. dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan/bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).

**Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan tabel 4 di atas hasil perhitungan koefisien determinasi antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja dilambangkan dengan R square dimana memiliki nilai sebesar 0,721 atau 72,1%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 72% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) di luar penelitian ini adalah sebesar 28%.

**PEMBAHASAN**

***Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan***

Variabel Tingkat Pendidikan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai  $R = 0,777$ ,  $b = 0,823$ ,  $KD = 60,4\%$  dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) di luar penelitian ini adalah sebesar 39,4%. Serta hasil perhitungan nilai regresi sederhana sebesar 0,823, tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi dan nilai  $t_{hitung} 8,189 > t_{tabel} 2,015$ . Maka hipotesis  $H_1$  yang mengatakan bahwa adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

***Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan***

Variabel Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai  $R = 0,830$ ,  $b = 0,521$ ,  $KD = 69\%$  dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) di luar penelitian ini adalah sebesar 69% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) di luar penelitian ini adalah sebesar 31%. Serta hasil perhitungan nilai regresi sederhana sebesar 0,501, tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi dan nilai  $t_{hitung} 9,890 > t_{tabel} 2,015$ . Maka hipotesis  $H_2$  yang mengatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

***Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan***

Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan/bersama-sama dengan nilai  $R = 0,849$ ,  $b_1 = 0,321$ ,  $b_2 = 0,367$   $KD = 72,1\%$  terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) di luar penelitian ini adalah sebesar 27,9% antara lain peranan pimpinan, dukungan organisasi, lingkungan kerja non fisik dan fisik. Hasil berdasarkan analisis regresi linear berganda variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dilihat berdasarkan hasil koefisien regresi dengan nilai Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,509 dan motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,326, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dinyatakan sebagai variabel yang dominan mempengaruhi Kinerja karyawan (Y). maka hipotesis  $H_3$  yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial tingkat pendidikan dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat Pendidikan dan Motivasi secara simultansama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan analisis regresi linear berganda variabel Tingkat Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dilihat berdasarkan hasil koefisien regresi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) dinyatakan sebagai variabel yang dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan(Y).

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas kami menyarankan manajemen PT. Bank DKI Tbk, agar meningkatkan motivasi kerja karyawan mengingat hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh lebih dominan dibandingkan tingkat pendidikan karyawan terhadap kinerjanya. Disarankan agar lebih fokus untuk memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja dengan memperhartikan aspek-aspek yang berkaitan dengan kompensasi antara lain keadilan, dukungan supervisor, dan penghargaan organisasi secara umum serta lebih spesifik terhadap aspek Gaji, pengakuan, dan promosi.

Bagi peneliti selanjutnya, variable bebas yang diteliti berkontribusi sebesar 72,1% berarti masih ada kontribusi sebesar 27,9% dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar penelitian objek penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih besar agar hasil dapat digeneralisasi dan lebih akurat.

## REFERENSI

- A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar , P. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Desak , K. R., Suwendra, I., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4, 1-10.
- Gary, D. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I. (2007). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS (4 ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cendiiikia.
- Ismanto. (2007). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Aliyah (MA) Di Kudus. *Thesis*. Universitas Negri Semarang.
- Kreitner, R., & Kinichi. (2008). *Organizational Behavior* (8 ed.). Boston: Mc Graw-Hill.
- Lestari, R. W. (2011). Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati. *Skripsi*. Universitas Negri Semarang.
- Malayu, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Risher. (2010). *Don't Everlock Frontline Supervisors*. Public Manager .
- Suardi, Y., Tulim, A., & Suharsil. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero). *Jurnal Saintikom*, 13(3), 227-238.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Jana Susila, P. A. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4, 1-9.