

PENGARUH PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA BURUH WANITA PT. NINA VENUS INDONUSA II

Penti Pirlanti¹⁾, Wonny Ahmad Ridwan²⁾, Herman³⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Abstrak

Penelitian pada PT. Nina Venus Indonusa II. Sampel penelitian berjumlah 80 orang. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasilnya dapat disimpulkan: (1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 2,067 > t_{tabel} 1,991$ artinya H_1 diterima, dilihat dari signifikannya sebesar $0,042 < 0,05$. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 3,112 > t_{tabel} 1,991$ artinya H_2 diterima, dilihat dari signifikannya sebesar $0,003 < 0,05$. (3) Pendidikan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dibuktikan dari hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,041 > 3,115$), diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,001 atau ($0,001 < 0,05$), keputusannya signifikan yaitu H_3 diterima. Artinya bahwa pendidikan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Pendidikan, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Research at PT. Nina Venus Indonusa II. The research sample amounted to 80 people. This type of research is quantitative. Collecting data using interviews and questionnaires. The results of quantitative research using SPSS version 25. The results can be concluded: (1) Education has a positive and partially significant effect on employee performance. It is proven from the tcount 2,067 > ttable 1,991, which means that H1 is accepted, seen from the significance of 0.042 <0.05. (2) Motivation has a positive and partially significant effect on employee performance. It is proven from the tcount 3.112 > ttable 1.991, meaning that H2 is accepted, seen from the significance of 0.003 <0.05. (3) Education (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance (Y). It is proven from the results of the Fcount > Ftable (8.041 > 3.115), the probability value (Sig) is 0.001 or (0.001 0.05), the decision is significant, namely H3 is accepted. This means that education and motivation simultaneously have a significant effect on performance.

Keywords: Education, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memiliki kemampuan dari apa yang dikerjakan oleh seseorang di suatu organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi

. Menurut Harsuko dalam (Waloyo, 2020) kinerja ialah capaian individu ketika telah menjalankan rencana yang telah ditetapkan institusi, bisa dalam bentuk capaian target tertentu yang terakit dengan fungsi individu dalam perseroan maupun dengan menunjukkan keahlian yang diakui relevan untuk institusi. Kinerja ialah satu konsepsi yang memiliki banyak makna ataupun terdiri atas 3 (tiga) faktor yakni perilaku (*attitude*), keterampilan (*ability*) serta prestasi (*accomplishment*).

Menurut (Umar Tirtarahardja dan La Sulo, 2005) pendidikan adalah usaha atau kegiatan yang dilaksanakan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani, sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan individu maupun bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja.

Motivasi kerja merupakan gabungan dari beberapa nilai dan sikap yang dapat mendorong dan merangsang seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Hutabarat et al., 2018). Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi pegawai yang bersangkutan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting, karena motivasi dapat memacu semangat seseorang dalam melakukan sesuatu. Seperti halnya didalam perusahaan, semua elemen perusahaan seharusnya memiliki motivasi agar dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi terbentuk

dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian terdahulu yakni penelitian Yudha Supriyatna (2020) dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Makmur Rotokemindo" dimana hasil penelitiannya bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian terdahulu yakni penelitian Rahmat Hidayat (2021) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanpak Unggul". Dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TELAAH TEORI DAN LITERATUR Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sutrisno dalam lebih spesifik mengatakan bahwa MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia. Pendidikan adalah masalah yang terus-menerus dan proses hidup yang panjang. Pendidikan telah dikenal untuk menjadi alat yang ampuh membentuk kehidupan manusia dan membuat hidup bermakna, bahkan pada usia dewasa. Hal ini cukup beralasan bahwa berdasar korelasi positif antara pendidikan dan kelangsungan hidup manusia. Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. (Handoko) dalam (Marbawi Adamy, 2016).

Menurut Pakpahan dkk (2014) dalam Yusrab Ardianto Sabban (2018) dan Menurut UU Nomor 2 Tahun 1989, pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur yaitu:

1. Pendidikan formal

Yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

2. Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap keterampilan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari-hari, pengaruh lingkungan, pengaruh kehidupan keluarga, hubungan dengan tetangga, lingkungan pekerjaan dan permainan, pasar perpustakaan, dan media massa. Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

3. Pendidikan Non Formal

Yaitu jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang

Motivasi Kerja

Sutrisno (2017) dalam Sisca *et al.* (2020) menyatakan motif adalah daya yang timbul dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Dari pendapat tersebut, motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai atau karyawan, yang perlu dipenuhi agar pegawai atau karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motif terdiri dari dua unsur, yaitu daya dorong untuk berbuat dan sasaran atau tujuan. Dengan demikian, orang yang melakukan kegiatan untuk mendapatkan tujuan yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan. Tanpa motif seseorang tidak dapat melakukan sesuatu, sehingga motif perlu ditumbuhkembangkan agar dapat menjadi pendorong kepada perbuatan yang positif sesuai yang dikehendaki organisasi.

George J.M dan Jones (2005) dalam Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah

perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan. Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) dalam (Rahmat Hidayat, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.(Edison, 2019).

Indikator yang menjadi ukuran kerja menurut Bangun (2012) dalam Rizko Yogaswara (2020) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, meliputi jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas, meliputi pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu, merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
4. Kehadiran, meliputi kehadiran masuk kerja, pulang kerja, izin, dan tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja.
5. Kemampuan bekerjasama, yaitu kemampuan seseorang tenaga kerja

untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya hasil kerja setiap karyawan di dalam suatu perusahaan berbeda-beda. Hal ini dikarenakan oleh karakteristik dan kemampuan karyawan yang berbeda-beda pula. Dengan tingkat pendidikan dan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dengan baik.

Karyawan yang berpendidikan tinggi ada kecenderungan lebih mudah menerima inovasi jika ditinjau dari segi kemudahan (*Accessibility*) atau dalam mendapatkan informasi yang mempengaruhi sikapnya. Pendidikan merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan di dalam pelaksanaan tugas bagi seorang karyawan. Merihot (dalam Rahmat Hidayat, 2021) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Hipotesis 1 : Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja buruh wanita PT. Nina Venus Indonusa II.

Siagian (2015) dalam Rahmat Hidayat (2021) apabila motivasi kerjanya tinggi maka

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif (*Development*) untuk mengetahui apakah pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian adalah sifat keadaan dari suatu benda atau orang yang menjadi pusat perhatian dan sasaran penelitian. Objek penelitian pada penelitian ini adalah Pendidikan (X1) yaitu: Pendidikan Formal. Motivasi kerja (X2) yaitu: Arah Perilaku, Tingkat Usaha, Tingkat Kegigihan. Serta kinerja karyawan (Y) yaitu: Kuantitas

berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Hipotesis 2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh wanita PT. Nina Venus Indonusa II.

Hal ini juga dapat dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Yudha Supriyatna (2020), Rahmat Hidayat (2021), Rizko Yogaswara (2020), Rangga Aji Prabowo (2020), Alen Afrizal Hanaz (2020) Dan Sri Rizqia (2020). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Pendidikan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh wanita PT. Nina Venus Indonusa II.

Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerja Sama yang dilakukan di PT. Nina Venus Indonusa II.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah buruh wanita. Buruh wanita yang dijadikan sebagai unit analisis ini adalah karyawan kontrak yang bekerja lebih dari 1 (satu) tahun di PT. Nina Venus Indonusa II yaitu dibagian produksi mono. Adapun alasan dipilihnya buruh wanita di PT. Nina Venus Indonusa II karena penulis diberikan izin untuk meneliti di PT tersebut oleh pihak HRD serta diberikan kemudahan dalam memperoleh data yang dibutuhkan untuk menyusun.

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Lokasi penelitian yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Nina Venus Indonusa II yang terletak di Kp. Baru RT 01 RW 02 Desa Parungkuda, Kec. Parungkuda, Kabupaten Sukabumi.

Jenis Data dan Sumber penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan menyebar kuesioner. Sumber Data Penelitian adalah Data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama atau orang dalam perusahaan atau instansi atau organisasi yang diteliti di PT. Nina Venus Indonusa II. Data sekunder, yaitu data dari buku referensi, internet, jurnal dan data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh PT. Nina Venus Indonusa II

Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2014) Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas atau variabel X (*independent variabel*) dan variabel terikat atau variabel Y (*dependent variabel*).

1) Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan dengan indikator pendidikan formal dan Motivasi kerja dengan indikator arag perilaku, tingkat usaha, serta tingkat kegigihan

2) Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama

Metode Penarikan Sampel

Untuk mengetahui jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode slovin dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dan selang kepercayaan sebesar 95%. Jadi, jumlah sampel yang akan

diambil yaitu sebanyak 80 orang. Peneliti menggunakan sampel dari populasi 100 (seratus) karyawan berjenis kelamin wanita dan hanya yang memiliki masa kerja diatas 1 tahun di PT. Nina Venus Indonusa II. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling*, dengan teknik *simple random sampling* yang artinya dilakukan secara acak dan sederhana. Dengan metode ini sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota untuk menjadi sampel sama besar.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan pengumpulan informasi-informasi yang menunjang atau menndukung penelitian. Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Lapangan

Studi lapangan dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan kelengkapan data mengenai objek penelitian sebagai bahan analisis. Pengumpulan data diperoleh dari:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berkepentingan yaitu HRD PT. Nina Venus Indonusa II dan beberapa karyawan PT. Nina Venus Indonusa II tentang permasalahan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- b. Dokumentasi, merupakan pengumpulan data yang diperoleh dari catatan – catatan, laporan – laporan, serta dokumen – dokumen yang terdapat di PT. Nina Venus Indonusa II yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.
- c. Angket (Kuesioner)

Dari prosedur pengumpulan data dengan kuesioner ini, peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui beberapa banyak

responden yang menjawab setiap pertanyaan atau pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban.

2. Kepustakaan

Penulis mengumpulkan data dengan membaca buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai landasan teori.

Metode Pengolahan atau Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015) Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar nilai masing-masing pernyataan dengan nilai total, menghitung korelasi menggunakan rumus *product moment* jika butir kuesioner relatif banyak.

Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (kuesioner) yang reliabel berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya.

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau posisi presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi bila alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normalitas merupakan pengujian apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas ini ada dua cara, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik data berdistribusi

tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat statistik SPSS 25.

Menurut Ghazali, Imam (2009) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria penilaian terhadap koefisien α -Cronbach sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sugiyono dalam Azrul Anhar Samosir (2017) Deskriptif data merupakan suatu metode atau cara-cara yang digunakan untuk meringkas dan menyimpulkan data. Deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum ataupun generalisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: pendidikan (X1) dan motivasi (X2) dengan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat VIF dan *tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak ada masalah multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* $< 0,1$ maka dapat dikatakan ada masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyemping) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji koefisien determinasi (R²)

secara simultan yang mampu menjelaskan variabel terikatnya. Kriteria kepuasaannya sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{statistic} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{statistic} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam model regresi

dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model persamaan regresi, kriteria keputusannya adalah sebagai berikut. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{statistic} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{statistic} > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai r_{tabel} untuk uji dua arah pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p=0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. oleh karena itu $N = 80$, maka derajat bebasnya adalah $N-2= 80-2= 78$. Nilai r_{tabel} dua arah pada $df= 78$ dan $p= 0,05$ adalah 0,220.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pendidikan (X1)	P1	0,430	0,220	Valid
	P2	0,663	0,220	Valid
	P3	0,636	0,220	Valid
	P4	0,590	0,220	Valid
	P5	0,496	0,220	Valid
	P6	0,695	0,220	Valid
Motivasi Kerja (X2)	P7	0,691	0,220	Valid
	P8	0,643	0,220	Valid
	P9	0,553	0,220	Valid
	P10	0,655	0,220	Valid
	P11	0,706	0,220	Valid
	P12	0,562	0,220	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P13	0,556	0,220	Valid
	P14	0,638	0,220	Valid
	P15	0,691	0,220	Valid
	P16	0,648	0,220	Valid
	P17	0,696	0,220	Valid
	P18	0,608	0,220	Valid
	P19	0,495	0,220	Valid
	P20	0,457	0,220	Valid
	P21	0,495	0,220	Valid
	P22	0,601	0,220	Valid
	P23	0,393	0,220	Valid
	P24	0,481	0,220	Valid
	P25	0,448	0,220	Valid
	P26	0,505	0,220	Valid
	P27	0,402	0,220	Valid

Dari tabel 3.3 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r_{hitung} > dari r_{tabel} (0,219) dan bernilai positif. Dengan demikian semua butir angket tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel Pendidikan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,628	6

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliability statistics. Didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0,628. Karena nilai diatas 0,6 dan < 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori "Cukup Reliabel".

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,699	6

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliability statistics. Didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0,699. Karena nilai diatas 0,6 dan < 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori "Cukup Reliabel".

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,820	15

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reability statistics. Didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0,820. Karena nilai

diatas 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori “Sangat Reliabel”.

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

Variabel Pendidikan (X1)

No. Butir	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1_1	46	57,5%	31	38,8%	3	3,8%	-	-	-	-	80	100
X1_2	18	22,5%	33	41,3%	21	26,3%	7	8,8%	1	1,3%	80	100
X1_3	29	36,3%	35	43,8%	12	15,0%	4	5,0%	-	-	80	100
X1_4	17	21,3%	43	53,8%	15	18,8%	5	6,3%	-	-	80	100
X1_5	32	40,0%	45	56,3%	3	3,8%	-	-	-	-	80	100
X1_6	21	26,3%	29	36,3%	22	27,5%	8	10,0%	-	-	80	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

1. Butir pertanyaan 1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 57,5%, setuju sebanyak 38,8%, kurang setuju sebanyak 3,8% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Butir pertanyaan 2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22,5%, setuju sebanyak 41,3%, kurang setuju sebanyak 26,3%, tidak setuju 8,8% dan sangat tidak setuju sebanyak 1,3%.
3. Butir pertanyaan 3 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36,3%, setuju sebanyak 43,8%, kurang setuju sebanyak 15,0% tidak setuju 5,0% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
4. Butir pertanyaan 4 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21,3%, setuju sebanyak 53,8%, kurang setuju sebanyak 18,8% tidak setuju 6,3% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Butir pertanyaan 5 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40,0%, setuju sebanyak 56,3%, kurang setuju sebanyak 3,8% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
6. Butir pertanyaan 6 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26,3%, setuju sebanyak 36,3%, kurang setuju sebanyak 27,5%, tidak setuju sebanyak 10,0% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Variabel Motivasi Kerja (X2)

No. Butir	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2_1	39	48,8%	40	50,0%	1	1,3%	0	0	0	0	80	100
X2_2	33	41,3%	46	57,5%	1	1,3%	0	0	0	0	80	100
X2_3	49	61,3%	28	35,0%	3	3,8%	0	0	0	0	80	100
X2_4	38	47,5%	37	46,3%	4	5,0%	0	0	1	1,3%	80	100
X2_5	37	46,3%	38	47,5%	5	6,3%	0	0	0	0	80	100
X2_6	21	26,3%	51	63,8%	8	10,0%	0	0	0	0	80	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

1. Butir pertanyaan 1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48,8%, setuju sebanyak 50,0%, kurang setuju sebanyak 1,3% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Butir pertanyaan 2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41,3%, setuju sebanyak 57,5%, kurang setuju sebanyak 1,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
3. Butir pertanyaan 3 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 61,3%, setuju sebanyak 35,0%, kurang setuju sebanyak 3,8% dan tidak ada

responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Butir pertanyaan 4 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47,5%, setuju sebanyak 46,3%, kurang setuju sebanyak 5,0% tidak setuju tidak terdapat responden dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1,3%.
5. Butir pertanyaan 5 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46,3%, setuju sebanyak 47,5%, kurang setuju sebanyak 6,3% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
6. Butir pertanyaan 6 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26,3%, setuju sebanyak 63,8%, kurang setuju sebanyak 10,0% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	48	60,0%	22	27,5%	6	7,5%	0	0	4	5,0%	80	100
Y.2	42	52,5%	30	37,5%	4	5,0%	0	0	4	5,0%	80	100
Y.3	35	43,8%	29	36,3%	10	12,5%	0	0	6	7,5%	80	100
Y.4	41	51,3%	30	37,5%	4	5,0%	0	0	5	6,3%	80	100
Y.5	36	45,0%	32	40,0%	7	8,8%	0	0	5	6,3%	80	100
Y.6	44	55,0%	30	37,5%	4	5,0%	0	0	2	2,5%	80	100
Y.7	43	53,8%	27	33,8%	6	7,5%	0	0	4	5,0%	80	100
Y.8	25	31,3%	37	46,3%	12	15,0%	0	0	6	7,5%	80	100
Y.9	45	56,3%	24	30,0%	10	12,5%	0	0	1	1,3%	80	100
Y.10	45	56,3%	18	22,5%	7	8,8%	0	0	10	12,5%	80	100
Y.11	43	53,8%	25	31,3%	9	11,3%	0	0	3	3,8%	80	100
Y.12	26	32,5%	26	32,5%	12	15,0%	0	0	16	20,0%	80	100
Y.13	35	43,8%	33	41,3%	7	8,8%	0	0	5	6,3%	80	100
Y.14	40	50,0%	31	38,8%	7	8,8%	0	0	2	2,5%	80	100
Y.15	42	52,5%	31	38,8%	6	7,5%	0	0	1	1,3%	80	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

1. Butir pertanyaan 1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 60,0%, setuju sebanyak 27,5%, kurang

setuju sebanyak 7,5% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan untuk sangat tidak setuju sebanyak 5,0%.

2. Butir pertanyaan 2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 52,5%, setuju sebanyak 37,5%, kurang

- setuju sebanyak 5,0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 5,0%.
3. Butir pertanyaan 3 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43,8%, setuju sebanyak 36,3%, kurang setuju sebanyak 12,5% tidak setuju 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 7,5%.
 4. Butir pertanyaan 4 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 51,3%, setuju sebanyak 37,5%, kurang setuju sebanyak 5,0% tidak setuju 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6,3%.
 5. Butir pertanyaan 5 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45,0%, setuju sebanyak 40,0%, kurang setuju sebanyak 8,8% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan untuk sangat tidak setuju sebanyak 6,3%.
 6. Butir pertanyaan 6 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 55,0%, setuju sebanyak 37,5%, kurang setuju sebanyak 5,0%, tidak setuju 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 2,5%.
 7. Butir pertanyaan 7 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 53,8%, setuju sebanyak 33,8%, kurang setuju 7,5%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 5,0%.
 8. Butir pertanyaan 8 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31,3%, setuju sebanyak 46,3%, kurang setuju 15,0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 7,5%.
 9. Butir pertanyaan 9 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 56,3%, setuju sebanyak 30,0%, kurang setuju 12,5%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 1,3%.
 10. Butir pertanyaan 10 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 56,3%, setuju sebanyak 22,5%, kurang setuju 8,8%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 12,5%.
 11. Butir pertanyaan 11 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 53,8%, setuju sebanyak 31,3%, kurang setuju 11,3%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 3,8%.
 12. Butir pertanyaan 12 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32,5%, setuju sebanyak 32,5%, kurang setuju 15,0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 20,0%.
 13. Butir pertanyaan 13 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43,8%, setuju sebanyak 41,3%, kurang setuju sebanyak 8,8%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 6,3%.
 14. Butir pertanyaan 14 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 50,0%, setuju sebanyak 38,8%, kurang setuju sebanyak 8,8%, tidak setuju 0% dan sangat setuju sebanyak 2,5%.
 15. Butir pertanyaan 15 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 52,5%, setuju sebanyak 38,8%, kurang setuju sebanyak 7,5%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 1,3%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,830	10,012		2,480	,015
	pendidikan (X1)	,563	,272	,217	2,067	,042
	motivasi kerja (X2)	,980	,316	,325	3,101	,003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficients* pada kolom *unstandardized* dalam

kolom B, dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 24,830 sedangkan nilai koefisien regresi

untuk pendidikan (X1) = 0,563 dan motivasi kerja (X2) = 0,980. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 24,830 + 0,563 X1 + 0,980 X2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi linier di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika pendidikan dan motivasi kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 24.830.

- b. Jika pendidikan ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,563 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika motivasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,980.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,14104097
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,051
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel output tersebut diperoleh nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,069. Nilai signifikansi (p-value) tersebut

lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi sudah berdistribusi normalitas

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,830	10,012		2,480	,015		
	pendidikan (X1)	,563	,272	,217	2,067	,042	,979	1,021
	motivasi kerja (X2)	,980	,316	,325	3,101	,003	,979	1,021

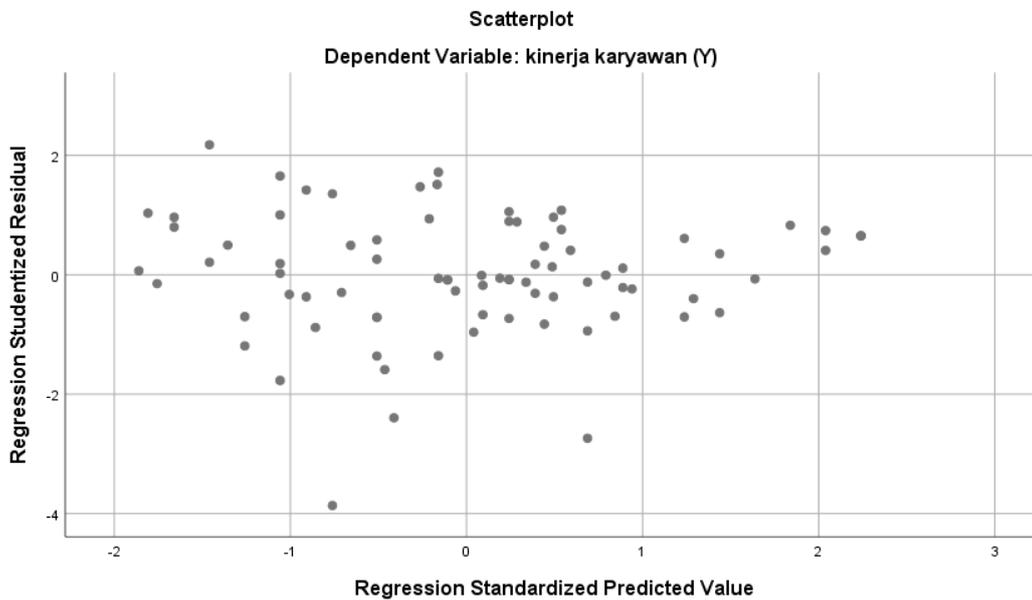
a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Tolerance semua variabel bebas untuk pendidikan sebesar 0,979 dan motivasi kerja sebesar 0,979 lebih besar dari nilai batas yang

ditentukan yaitu sebesar 0,01. Untuk nilai VIF ke dua variabel bebas tersebut kurang dari 10, yaitu VIF tingkat pendidikan sebesar 1,021 dan motivasi kerja sebesar 1,021. Maka dapat disimpulkan tidak

terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah

dan di atas angka nol pada sumbu grafik *scatterplot*, dengan demikian model regresi dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,416 ^a	,173	,151	6,220	1,892
a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X2), pendidikan (X1)					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)					

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R adalah 0,416 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,173 atau 17,3%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pendidikan (X1) dan motivasi kerja (X2) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 17,3%,

sedangkan sisanya sebesar 82,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	622,272	2	311,136	8,041	,001 ^b
	Residual	2979,278	77	38,692		
	Total	3601,550	79			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X2), pendidikan (X1)						

Dari tabel Anova diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar, 0,001. Karena nilai Sig < 0,05 (0,001 < 0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya signifikan, artinya bahwa pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun cara lain melihat uji F ini dapat membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang (dfl) dengan rumus $dfl = k - 1$. Kemudian menentukan derajat bebas *degree of freedom* (df) untuk penyebut atau df2 dengan rumus, $df2 = n - k$. Dimana k adalah jumlah **Uji t (Parsial)**

variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini nilai $k = 3$ dan $n = 80$. Maka nilai dfl dalam penelitian ini adalah $dfl = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = 80 - 3 = 77$, sehingga dengan melihat nilai pada F_{tabel} dengan $dfl = 2$ dan $df2 = 77$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,115. Selanjutnya membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,041. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,041 > 3,115$), artinya pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,830	10,012		2,480	,015
	pendidikan (X1)	,563	,272	,217	2,067	,042
	motivasi kerja (X2)	,980	,316	,325	3,101	,003
a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)						

Berdasarkan angka t_{tabel} dengan ketentuan = 0,025 (0,05) dan $dk = (n-k-1)$ atau $(80-2-1) = 77$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nina Venus Indonusa II.

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,211$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,067 > 1,991$) dengan signifikan 0,042 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya hipotesis 1 terbukti.

2) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nina Venus Indonusa II.

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,112$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,101 > 1,991$) dengan signifikansi 0,003 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 2 terbukti.

Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Buruh Wanita

Berdasarkan olahan hasil statistik, nilai koefisien Beta sebesar 0,217 atau 21,7% dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,067 > 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,042 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nina Venus Indonusa II.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Yudha Supriyatna yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif atau mempengaruhi kinerja karyawan. Diketahui berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $13,358 > 1,29394$. Dengan demikian apabila setiap terjadi peningkatan pendidikan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya, jika pendidikan karyawan makin rendah maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Buruh Pabrik Wanita

Berdasarkan olahan hasil statistik, nilai koefisien Beta sebesar 0,325 atau 32,5% dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,101 > 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nina Venus Indonusa II.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $10,254 > 1,975$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian apabila setiap terjadi peningkatan motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan makin buruk maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita

Secara simultan pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh wanita pada PT. Nina Venus Indonusa II. Berdasarkan data hasil olahan statistik dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 8,041 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja buruh pabrik wanita PT. Nina Venus Indonusa II.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Yudha Supriyatna dan Rahmat Hidayat bahwa pendidikan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan dan signifikan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan teori menurut Sjafrie Mangkuprawira dalam skripsi Azrul Anhar Samosir (2017) yang mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dilihat dari hasil uji t, nilai Sig sebesar 0,042. Nilai Sig $< 0,05$ ($0,042 < 0,05$) dengan persentase sebesar 0,217 atau 21,7%. Jadi dapat disimpulkan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja buruh wanita.
2. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dilihat dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0,003. Nilai Sig $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$) dengan persentase sebesar 0,325 atau 32,5%. Jadi dapat disimpulkan

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja buruh wanita.

3. Pendidikan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dilihat dari hasil uji F, dimana diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,115. Selanjutnya membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun nilai F_{hitung} sebesar 8,041. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,041 > 3,115$).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk PT. Nina Venus Indonusa II diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui

pendidikan, karena penelitian membuktikan bahwa pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan yaitu memperhatikan karyawan dengan pendidikan yang tinggi. Adapun langkah dalam peningkatan motivasi kerja dengan memperhatikan gaji, bonus, insentif bahkan jenjang karier karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu pendidikan, motivasi kerja, serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya, disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. dkk. (2018). *Manajemen SDM Strategik*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Ainanur. & Satria Tirtayasa. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, [online] vol. 1 (1), pp 1 - . <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> (Diakses September 2018).
- Anshory, I & Utami, I., W., P. (2018). *Pengantar Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- A, S Munandar. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: IU-Press.
- Ayun, Qurrotu (2011). "Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Pada Karyawan Di Perusahaan". *majalah ilmiah INFORMATIKA*, [online] vol. 2 (3), pp 84 – 85.
- Bakri, Riski F A. (2020). "Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada FIF Group Pos Ungaran". Skripsi. Universitas Semarang.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Evita, S., N. *et al.* (2017). "penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode behaviorally anchor rating scale dan management by objectives (Studi kasus pada PT. Qwords company international)". *Pekbis jurnal*, [online] vol. 9 (1), pp 19 – 23. <https://media.neliti.com/media/publications/164390-ID-penilaian-kinerja-karyawan-dengan-menggu.pdf> (Diakses Maret 2017).
- Fajrin, I.Q. & Susilo, H. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, [online] vol. 61 (4), pp 118 – 120. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab> (Diakses Agustus 2018).
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Lian, Bukman. (2017). *Kepemimpinan & kualitas kinerja pegawai*. Palembang: NoerFikri offset.
- Makian, Priskila. (2016). “pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian PT. PCI Elektronik International (Studi Kasus karyawan PT. PCI Elektronik International)”. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, [online] vol. 4 (1), pp 42 – 43. nunun@polibatam.ac.id. (Diakses Juli 2016).
- Mandang, Evert Fandi, Lumanauw, B & Walangitan, Mac D.B. (2017). “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado”. *Jurnal EMBA*, [online] vol. 5 (3), pp 4325. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba> (Diakses September 2017).
- Manoppo, V., Lotje Kawet & Rita Taroreh. (2017). “Hubungan Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado”. *Jurnal EMBA*, [online] vol. 5 (2), pp 2820 – 2821. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba> (Diakses September 2017).
- Mariot, Tua E, Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Marjaya, I. & Pasaribu, F. (2019). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal ilmiah magister manajemen*, [online] vol. 2 (1), pp 131 – 133. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> (Diakses Maret 2019).
- Marpaung, N,N. (2021).” Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disdukcapil Kota Bekasi)”. *Jurnal Parameter*, [online] vol. 6 (2), pp 82. Diakses September (2021).
- Michael, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Muslikhah, E. (2011). *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Sampurna*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Pamungkas, D.,P., Jaenudin., Dewi T. (2018). “Penerapan Waktu Standar Pada Karyawan Dalam Rangka Mencapai Efektifitas Volume Produksi Pada PT. Nina Venus Indonusa II”. *Jurnal online mahasiswa (JOM) bidang ekonomi*. [online] pp 3.
- Pratiwi, Rahma Meta. (2017). *Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Distrik Cinta Manis*. Skripsi. Universitas Sriwijaya.
- Putri, Noviyanti Rianti & Ratnasari, Sri Langgeng. (2019). “ Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam”. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, [online] vol. 7 (1), pp 49. <http://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB> (Diakses 22 Juli 2019).
- Riska. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Kantor Wilayah Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Roswani, Etika (2018). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sabban Y., A. (2018) “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dalton Makassar” *Jurnal bisnis dan kewirausahaan*. [online] vol. 7 (4), pp. 448. <http://e-journal.nobel.ac.id/index.php/jbk> (Diakses 2018).
- Samosir, A., A. (2017). “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Septiawan, B., Masrunik, E., Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja Dan Generasi Z*. Zaida Digital Publishing.
- Silaen, N., R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Sisca., et al. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno, Eddy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafi'i, M., Hari Muharam & Herman. (2019). "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Cabang Depok". *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, [online] vol. 6 (6), pp 1 – 5. <http://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen> (Diakses 2019).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Waloyo. (2020). *Kinerja Karyawan (Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja)*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Wardani, Zeni Rofia. (2019). *Analisa Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tantea Screen Printing Ponorogo*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Warella, S.,Y., et al. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Wijaya, C & Muhammad, R. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing.
- Wirawan, Ketut Edy, I Wayan Bagia & Gede Putu Agus Jana Susila. (2019). "pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan". *Bisma: Jurnal Manajemen*, [online] vol. 5 (1), pp 60 – 61. http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BI_SMA-JM (Diakses Maret 2019).
- Yogaswara, R., Ketut Sunarta & Angka Priatna (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT. Unitex". *Jurnal online mahasiswa (JOM) bidang ekonomi*, [online] vol. 6 (2), pp 7 – 12. <http://jom.unpa.ac.id/index.php/ilmumanajemen> (Diakses 2021).
- Zakaria, Yahya., Seno Sumowo & Wahyu Setyaningsih (2019). "pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan universitas muhammadiyah jember". [online] pp 2. http://repository.unmuhjember.ac_id/3637. (Diakses 2020).