PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA DAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

pada Progam Studi Manajemen

OLEH:

DESI RATNASARI

NPM: 12.1.02.02.0024

FAKULTAS EKONOMI (FE)

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi Oleh :

Desi Ratnasari

NPM : 12.1.02.02.0024

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA, DAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMDEIA KEDIRI

Telah Disetujui Untuk Dilanjutkan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 23 Juli 2016

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. H. Samari, S.E., M.M	Edy Djoko S.SE.,MM
NIDN. 0712026201	NIDN.075106203

Skripsi Oleh:

DESI RATNASARI
NPM: 12.1.02.02.0024

Judul:

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA, DAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada Tanggal : 12 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : (Dr. H. Samari S.E., M.M.) _____
2. Penguji I : (Bambang Agus Sumantri S. IP., M.M.) _____
3. Penguji II : (Edy Djoko S. S.E., M.Pd, M.M.) _____

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN.1910301044

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA DAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA KEDIRI

Desi Ratnasari
12.1.02.02.0024
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
ratnadesi741@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E., M.M. dan Edy Djoko S. SE., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Desi Ratnasari : *"Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Toko buku Gramedia Kediri".*Skripsi, Menejemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketercapaian kinerja yang belum optimal. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dari seorang karyawan itu sendiri. Adapun faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang mana dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Sedangkan faktor eksternal yaitu merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang tersebut. Dalam penelitian ini yang merupakan penelitian kuantitatif dimana peneliti ingin meneliti kinerja dari karyawan di toko buku Gramedia Kediri dengan menggunakan 3 variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan sistem penggajian terhadap kinerja karyawan toko buku Gramedia Kediri.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 20.0* diperoleh variabel tingkat pendidikan dengan taraf signifikan 0.035 <0,05 ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan diterima, variabel motivasi kerja diperoleh taraf signifikan 0,000 <0,05 ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, variabel sistem penggajian diperoleh taraf signifikan 0,033<0,05 ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh antara sistem penggajian terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil penelitian menunjukkan diperoleh F hitung variabel sebesar 31.570 dengan taraf signifikan 0,000<0,05 ini berarti bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan sistem penggajian yang diberikan bersama – sama secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan simpulan hasil penelitian, maka penulis menyarankan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan sistem penggajian. Dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai tersebut diperoleh data bahwa pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan. Sehingga dengan kualitas tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan sistem penggajian akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Sistem Penggajian dan Kinerja Karyawan..

I. LATAR BELAKANG

Berkembangnya berbagai macam jenis usaha yang semakin kompetitif belakangan ini, membuat para pebisnis menghadapi sebuah persaingan yang cukup ketat, hal ini disebabkan banyaknya pebisnis untuk menciptakan usaha semakin bertambah. Oleh karena itu, para pebisnis di tuntut agar memiliki sikap dan keahlian yang kompeten agar mampu bersaing dengan sehat. Memiliki keahlian dan sikap yang cakap dibutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang kompeten, dikarenakan hal itu akan membawa pengaruh kemajuan dari suatu bisnis usaha. Tenaga kerja merupakan penggerak roda bisnis perusahaan, sebab tanpa adanya campur tangan dari tenaga kerja kegiatan operasional bisnis tidak dapat berjalan begitu saja, sebab penentu atau ujung tombak bisnis adalah tenaga kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan sangat membutuhkan peran tenaga kerja yang berkompeten di bidangnya meskipun saat ini teknologi pengganti tenaga manusia semakin canggih. Hal ini dikarenakan manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan operasional perusahaan, sebab manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Pemanfaatan tenaga kerja yang efektif dan efisien merupakan salah satu kunci menuju ke arah peningkatan produktivitas kerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan atau peraturan perusahaan sebagai penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana perusahaan yang telah ditetapkan agar usaha itu dapat berjalan dalam waktu jangka panjang. Tenaga kerja berfungsi sebagai penentu keberhasilan yang nantinya akan membawa kemajuan suatu bisnis. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kemampuan didapatkan dari pendidikan yang gunanya untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil dari kemampuan karyawan yang ditimbulkan dari motivasi dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Veithzal (2009:548) menyatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan yang ditimbulkan dari motivasi dan tingkat pendidikan yang memadai dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

II. METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka, misalnya suatu pernyataan atau pertanyaan dalam skala pengukuran dan memerlukan alternatif jawaban seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket. Pada penelitian ini teknik yang digunakan oleh adalah deskriptif korelasional. Objek dalam penelitian ini adalahToko buku Gramedia, sedangkan yang menjadi subjeknya adalah seluruh pegawai Toko buku Gramediayang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian dan penjelasan dalam analisis data sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Toko buku Gramedia Kediri.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toko buku Gramedia Kediri.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara sistem penggajian terhadap kinerja karyawan Toko buku Gramedia Kediri.

Terdapat pengaruh yang positif secara simultan antara tingkat pendidikan, motivasi, dan sistem penggajian terhadap kinerja karyawan Toko buku Gramedia Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT Rieka Cipta.

Brantas.2009. *Dasar – Dasar Menejemen*. Jakarta : Alfabeta.

Dwi ,S. Febriyanti. 2014.*"Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan SMK PGRI 1 Kediri"*. Skripsi, Jurusan Menejemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dwi, Sri Wahyuni.2015. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSU Muhammadyah "Surya Melati" Ngletih Kediri*. Skripsi, Jurusan Menejemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Fahmi. 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus.* Bandung. Penerbit Alfabeta

Faustino Gomes Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Ofset.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ketiga,* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers. Aksara.

Malayu Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Sinar Grafika Ofset.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mardi.2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Ghalia Indonesia, Bogor.

Muchdarsyah Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa dan* 11 *Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Muammad, Faizal Muttaqi .2015.*"Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Kediri".* Skripsi, Jurusan Menejemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Mulyadi. 2008. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta . Salemba Empat

Mustoha, Rofiq.2014. *"Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Pare".* Skripsi, Jurusan Menejemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Notoatmodjo. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Rommey, Marshall B.2009. *Accounting Information System*. Edisi 9. Salemba empat.

Rahayu, Paramita. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10, Jilid 1)*. Jakarta : PT Indeks.

Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandarmaju.

Sembiring, Eddy. 2008. *Karakteristik Peusahaan Dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial*. Jakarta : Rajawali Press.

Soekidjo Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: RienekaCipta.

Soemarno, Ardhi, 2009, Pemeliharaan**,** [Htmfile], (http://www.google.com/pemeliharaan/Pemeliharaan_Sharing_pengalaman_maintenance, Online di akses tanggal 14 /05/ 2016)

Sugiyono. 2012. *Statistika Penelitian*. Bandung: CV ALFABETA.

Supranto, J. 2010. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi I. Jilid I. Jakarta: Erlangga.

UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003. (http://www.google.com/pendidikan formal/Lembaga_penjamin_mutu_pendidikan, Online di akses tanggal 14 /05/ 2016)

Veithzal Rivai dan Ella JauvaniSagala.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Press.

Wirawan. 2009. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jilid 2. Jakarta. Salemba Empat.