JURNAL

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA, DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA TJOEKIR JOMBANG TAHUN 2016

INFLUENCES THE LEVEL OF EDUCATION, MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL STRUCTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PABRIK GULA TJOEKIR JOMBANG IN 2016

Oleh :

MOCHTAR MUSTOFA

12.1.02.02.0138

Dibimbing oleh :

1. **Dr. H. Samari, S.E., M.M.**
2. **Suhardi, S.E., M.Pd.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: MOCHTAR MUSTOFA
NPM	: 12.1.02.02.0138
Telepun/HP	: 085859360305
Alamat Surel (Email)	: mochtarmustofa@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan K.H. Achmad Dahlan No. 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi dan bebas plagiarisme.
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 6 Januari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. H. Samari, S.E., M.M. NIDN : 0712026201	Suhardi, S.E., M.Pd. NIDN : 0701105804	Mochtar Mustofa NPM : 12.1.02.02.0138

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA, DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA TJOEKIR JOMBANG TAHUN 2016

Mochtar Mustofa
12.1.02.02.0138
Fakultas Ekonomi – Manajemen
mochtarmustofa@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E., M.M. dan Suhardi, S.E., M.Pd..
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi yang ada belum berjalan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Gula Tjoekir Jombang, sehingga dibutuhkan pengkajian yang lebih lanjut. Selama ini kinerja karyawan masih kurang efektif dan efisien, untuk mencapai tujuan penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016? (2) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016? (3) Apakah ada pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016? (4) Apakah ada pengaruh yang tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016?.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik penelitian deskriptif dan asosiatif dengan subjek penelitian karyawan manajerial Pabrik Gula Tjoekir Jombang sebanyak 32 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh sebanyak populasi yaitu 32 karyawan dan menggunakan teknik pengumpulan data secara observasi, interview dan kuesioner dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 20*.

Kesimpulan penelitian adalah (1) Ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016 (2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016 (3) Ada pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016 (4) Ada pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Struktur Organisasi, Kinerja.

I. LATAR BELAKANG

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin canggih teknologi seiring perkembangan jaman di era globalisasi maka sumber daya manusia dituntut untuk memberikan kontribusi yang seimbang terhadap teknologi dan perkembangan jaman sehingga mampu bersaing didunia bisnis Indonesia maupun Internasional. Menurut Mangkunegara (2009:67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat pendidikan merupakan pembelajaran, pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan yang dimiliki seseorang yang diperoleh melalui pengajaran, pelatihan ataupun penelitian. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003:50), tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dalam dunia bisnis, pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting. Motivasi kerja sebagai dorongan atau semangat dalam bekerja. Pengertian motivasi kerja menurut Suwatno (2011: 171) adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Struktur organisasi dalam dunia ekonomi apalagi dalam dunia usaha khususnya karyawan atau pegawainya harus dapat terorganisir dengan baik. Robbin (2003:214), menyatakan bahwa struktur organisasi adalah rantai perintah yang digambarkan secara grafis dengan menggunakan bagan organisasi. Penulis melihat bahwa kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaanya. Dari uraian penjelasan diatas mengenai tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016".**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016 ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016 ?
3. Apakah ada pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016 ?
4. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016 ?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016.
3. Untuk menganalisis pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016.
4. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016.

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2004:309) mengemukakan ”kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Dan sedangkan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67).

b. Indikator Kinerja

Ada indikator-indikator kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2006:378) indikator kinerja adalah; (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektifitas, dan (5) Kehadiran.

2. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Hariandja (2002:169), menyatakan bahwa tingkat

pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Tingkat pendidikan memiliki peranan paling penting dalam mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik. Dan menurut Usman (2011:489), menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.

b. Indikator Tingkat Pendidikan

UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Sinungan (2003:135), motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan atau industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Sedangkan Chiselli dan Brown pada buku Manulang, (2008:193-194) berpendapat; motivasi dianggap sebagai suatu proses dengan mana keinginan dan kebutuhan itu ditimbulkan dan motif dianggap sebagai kebutuhan dan keinginan tertentu.

b. Indikator Motivasi Kerja

Maslow dalam bukunya *"Motivation and Personality"* (1954) memberikan perincian melalui pembahasaannya mengenai "jenjang kebutuhan" *(Hierarchy of Needs)*. Maslow mengkategorikan kebutuhan manusia sebagai berikut; (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki, (4) Kebutuhan akan penghargaan, dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

4. Struktur Organisasi

a. Pengertian Struktur Organisasi

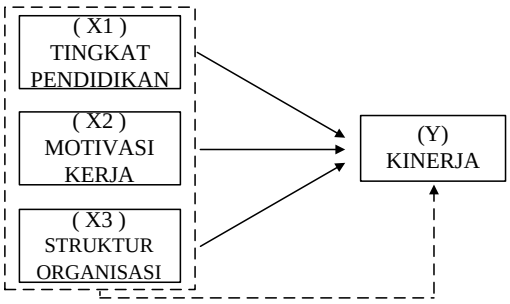
Struktur organisasi yaitu menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi (Hasibuan, 2004:128). Sedangkan menurut pendapat Charington (2004:23)

bahwa struktur organisasi berkaitan dengan hubungan yang relatif tetap di antara berbagai tugas yang ada dalam organisasi.

b. Indikator Struktur Organisasi

Adapun indikator mengenai struktur organisasi menurut Robbins (2008: 215-224) adalah sebagai berikut; (1) Spesialisasi, (2) Departementalisasi, (3) Rantai Komando, (4) Rentang Kendali, (5) Sentralisasi dan Desentralisasi, dan (6) Formalisasi.

B. Kerangka Berpikir



Keterangan:

→ : Pengaruh secara parsial

- - - → : Pengaruh secara simultan

C. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016.

H3: Struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016.

H4: Tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016.

II. METODE

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:37), penelitian assosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian termasuk analisis deskriptif dan asosiatif, analisis secara deskriptif mencakup pencarian *mean* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada

tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Efferin dkk (2008:47), pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori, dan atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik dan atau matematis.

B. Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2009:115), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi karyawan pimpinan (atasan) atau karyawan manajerial pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang sebanyak 32 karyawan yang terdiri dari manajer umum dan asisten manajer pada tahun 2016.

2. **Sampel**

Sugiyono (2009:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang teliti. "Apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi",(Arikunto, 1998:120). Menurut Sugiyono (2014:68), bahwa "teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel." Penelitian ini dilakukan di Pabrik Gula Tjoekir Jombang dengan populasi karyawan manajerial sebanyak 32 orang, kemudian ditentukan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 32 orang yang sama bagi setiap anggota populasi.

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini yang digunakan peneliti adalah berupa observasi, wawancara, dan kuesioner yang bersifat tertutup dengan bentuk check list (√) dalam bentuk *skalalikert*, dengan beberapa pertanyaan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. Dalam penelitian ini instrumen penelitian diuji dengan menggunakan validitas (digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner) dan

reliabilitas (mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel) sebagai alat ukur suatu instrumen.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi skor pada setiap butir pernyataan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20*. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan hasil r_{tabel} untuk *degree or freedom* (df) = n – 2, dimana (n) jumlah sampel penelitian validitas. Taraf signifikan 0,05 dan jumlah data (n) = 23, dan dibandingkan dengan nilai r hitung, maka didapat nilai r tabel sebesar 0,349. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang dihitung dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*. Kriteria pengujian adalah jika nilai *alpha cronbanch's* lebih dari 0,6 (α > 0,6), maka menunjukkan bahwa ukuran yang dipakai sudah *reliable* (Ghozali, 2011:48).

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memenuhi asumsi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* > 0,05 (α=5%), maka residual model regresi berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

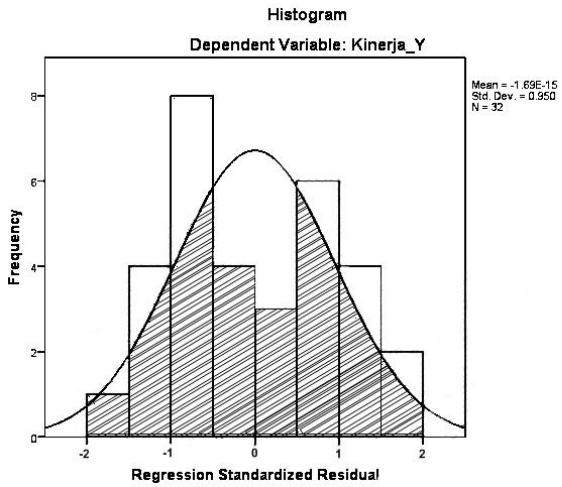
	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov Smirnov Z	.764	Normal
Nilai Signifikansi	.603	

Sumber: *Output* SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan uji *kolmogorov smirnov* adalah 0,764 lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, dengan demikian asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

Menurut Ghozali (2011:161), jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil uji grafik histogram dan grafik *normal*

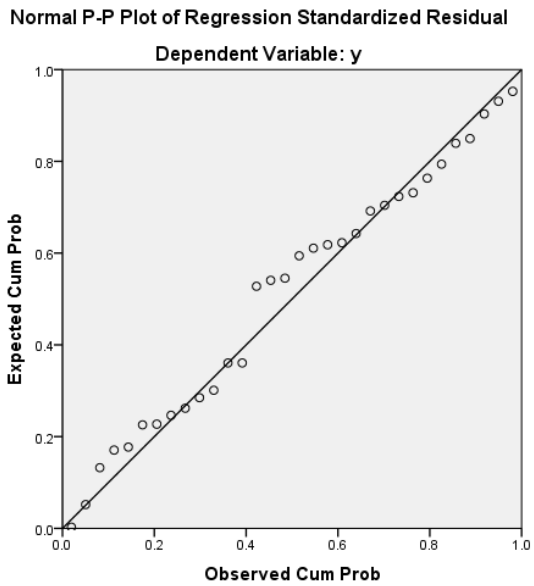
probability plot dengan dasar pengambilan keputusan.



Sumber: *Output* SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016

Gambar 4.2
Uji Normalitas Histogram *Normal Probability*

Grafik histogram pada gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa pola distribusi normal, karena grafik tidak menceng ke kiri atau ke kanan melainkan membentuk *belt* atau lonceng, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, dengan demikian data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Hasil ini juga diperkuat dengan hasil uji grafik 4.3 normal P-P Plot berikut :



Sumber: *Output* SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016

Gambar 4.3
Grafik P-P Plot

Grafik normal P-P Plot pada gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik data tidak menceng ke keri atau ke kanan, melainkan menyebar dan mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dengan demikian data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat di lihat *Tolerance Value*

dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance value* adalah 0,10 dan nilai VIF adalah 10. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat di lihat pada table 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

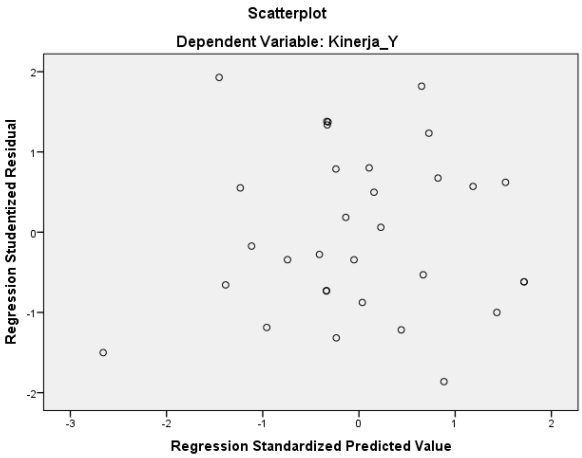
Variabel	Colinierity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Tingkat Pendidikan (X_1)	.970	1,031	Non Multikolinearitas
Motivasi kerja (X_2)	.234	4,267	Non Multikolinearitas
Struktur Organisasi (X_3)	.231	4,332	Non Multikolinearitas

Sumber: *Output* SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel bebas di atas angka 0,10 dan nilai VIF dari semua variabel bebas (tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi) di bawah angka 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:105). Uji hesteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode *scatterplot*, dengan mengamati pola titik- titiknya.



Sumber: *Output* SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.4 *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola serta berada diatas nol (0) dan dibawah nol (0), maka dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini, sehingga telah di dapat asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan *Durbin Watson* (DW). Uji Autokorelasi dalam penelitian ini menggunkan *Durbin Watson* (DW) *Test* dan *RunsTest*. Pengambilan keputusan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan menggunakan *Durbin Watson Test* menurut Santoso (2005:218), sebagai berikut: angka D-W dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif, angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi, dan angka D-W diatas +2, berarti ada autokorelasi. Adapun hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summari

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.987[a]	.974	.972	.494	1.237

a. Predictors: (Constant), Struktur_OrganisasiX3,Tingkat Pendidikan_X1, Motivasi Kerja_X2
b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: *Output* SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016.

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,237. Jika 1.237 < nilai dL 1,2437, maka disimpulkan dalam model regresi terdapat autokorelasi positif, sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai *R square* atau *Adjusted R Square* (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen* sangat terbatas. Koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 4.14:

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,987[a]	,974	,972	,494

a. Predictors: (Constant), Struktur_OrganisasiX3, Pendidikan_X1, Motivasi_X2

Sumber: *Output* SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,987[a] menunjukkan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan tergolong kuat. Nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,974 dan nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,972 menujukkan bahwa kemampuan variasi tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS *for Windows versi* 20 pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Analisis Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.
	B	Std. Error			
Konstanta	3,903	1,012		3.855	.001
Tingkat Pendidikan	.091	.034	.082	2.689	.012
Motivasi Kerja	.170	.054	.198	3.166	.004
Struktur Organisasi	.729	.058	.795	12.637	.000
R					.987[a]
R Square					.974
Sig.F					355.824

Sumber: *Output* SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016

Untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan maka digunakan model regresi linier berganda (*multiple linier regression method*), yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 3,903+0,091X_1+0,170X_2+0,729X_3}$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut

1) a =3,903 menyatakan jika tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi, tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan nilainya adalah sebesar 3,903.
2) b_1 = 0,091, besarnya koefisien tingkat pendidikan adalah positif 0,091, artinya terjadi hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan, bila variabel

motivasi kerja dan struktur organisasi nilainya tetap

3) $b_{2=}$ 0,170, menyatakan bahwa jika nilai tingkat pendidikan dan struktur organisasi tetap dan motivasi kerja bertambah 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,170. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan

4) $b_{3=}$ 0,729, menyatakan bahwa jika nilai tingkat pendidikan dan motivasi kerja tetap dan struktur organisasi bertambah 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,729. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara struktur organisasi dengan kinerja karyawan, semakin naik struktur organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan dua tahap, yaitu uji t dan uji f yang dijabarkan sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi < 0,05 (α=5%), maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Ditunjukkan pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Tingkat Pendidikan_X1	,091	,034	,082	2,689	,012
	Motivasi Kerja_X2	,170	,054	,198	3,166	,004
	Struktur Organisasi-_X3	,729	,058	,795	12,637	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: *Output* SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016

b. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Ditunjukkan pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.054	3	86.685	355.824	.000[b]
	Residual	6.821	28	.244		
	Total	266.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y
b. Predictors: (Constant), Struktur_OrganisasiX3, Tingkst Pendidikan_X1, Motivasi Kerja_X2

Sumber: *Output*SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut penjelasan untuk setiap variabel dalam penelitian :

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} 2,689 > t_{tabel} 2,048 dan signifikansi sebesar 0,012 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi tingkat pendidikan sebesar 0,091 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara statistik dapat ditunjukan bahwa tingkat pendidikan dalam penelitian ini berpengaruh positif pada kinerja karyawan di Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016. Semakin tinggi tingkat pendidikan kerja karyawan akan berdampak pada makin tinggi kinerjanya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} 3,166 > t_{tabel} 2,048 dan nilai signifikansi sebesar 0,004> 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,170 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara statistik dapat ditunjukan

bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif pada kinerja karyawan di Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan berdampak pada makin tinggi kinerjanya.

3. **Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t antara variabel struktur organisasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} 12,637 > t_{tabel} 2,048 dan nilai signifikansi sebesar 0,000> 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi insentif sebesar 0,729 menunjukkan bahwa struktur organisasi mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara statistik dapat ditunjukan bahwa struktur organisasi dalam penelitian ini berpengaruh positif pada kinerja karyawan di Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016. Semakin tingginya hubungan struktur organisasi kerja karyawan akan berdampak pada makin tinggi kinerjanya.

4. **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai F_{hitung} sebesar 355.824 > F tabel sebesar 2,95 atau nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Secara statistik menunjukan bahwa tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik struktur organisasi akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang. Dengan demikian, terbukti bahwa secara bersama-sama (simultan) tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan struktur organisasi (X_3) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil yang menyatakan tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula

Tjoekir Jombang terbukti kebenarannya.

B. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan mengenai pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang tahun 2016, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016.
3. Ada pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016.
4. Ada pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang Tahun 2016.

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan.

   Pengoptimalan kinerja karyawan pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang dapat dilakukan melalui peran serta dari perusahaan pelatihan terhadap pendidikan karyawan, memberikan motivasi kerja kepada karyawan, dan menata struktur organisasi yang lebih baik.
2. Bagi karyawan

   Bagi karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang diharapkan dapat memahami kinerjanya terhadap perusahaan atau pabrik Pabrik Gula Tjoekir Jombang dan karyawan harus memberikan dampak positif kepada pabrik ataupun perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya

   Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperdalam penelitian dengan menambahkan variabel lain misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, budaya kerja, kompensasi dan lainnya yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta:Rineka Cipta.

Charington. 2004. *Kinerja, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Lupito*. Jakarta:Gramedia.

Efferin, Sujoko, dkk. 2008. *Metode Penelitian Akuntansi*

Mengungkap Fenomena dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta:Graha Ilmu.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.* Edisi Kelima. Semarang:Universitas Diponegoro.

Hariandja & Marihot.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta:Grasindo.

Hasibuan, S.P.M. 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta:Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung:Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, A.P. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung:Refika Aditama.

Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung:Remaja Rosda Karya.

Manullang, M. 2008. *Manajemen Personalia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta:Gajah Mada University.

Mathis, R. L., & Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management. Terjemahan*. Jakarta:Salemba.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta:Macanan Jaya Cermerlang.

Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta:Salemba Empat.

Santoso. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Jakarta:Prestasi Pustaka.

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana.* Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta:Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen *SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta.

Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta:Bumi Aksara.

Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (Online), tersedia: http://www.jdih.bpk.go.id. , diunduh 3 Juli 2016.