JURNAL

PENGARUH MOTIVASI, TINGKAT PENDIDIKAN DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK DUA DEWI DI TULUNGAGUNG 2016

Oleh:

GAYUH SASMITA INDRIANI

NPM : 12.1.02.02.0386

Dibimbing oleh :

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

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURAT PERNYATAAN

ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Gayuh Sasmita Indriani
NPM	: 12.1.02.02.0386
Telepun/HP	: 082232301864
Alamat Surel (Email)	: -
Judul Artikel	: Pengaruh Motivasi, Tingkat Pendidikan dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Dua Dewi Di Tulungagung 2016
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. K .H. Achmad Dahlan no.76 . Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulid merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** 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, 13 Februari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Samari, H., M.M. **NIDN : 0712026201**	**Suhardi, S.E., M.Pd.** **NIDN : 0701105804**	**Gayuh Sasmita Indriani** **NPM : 12.1.02.02.0386**

PENGARUH MOTIVASI, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK DUA DEWI TULUNGAGUNG TAHUN 2016

Gayuh Sasmita Indriani
12.1.02.02.0386
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Dr. H. Samari, M.M dan Edy Djoko S. S.E, M.Pd, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi, tingkat pendidikan dan tunjangan terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh diantara ketiga variabel dependen motivasi (X1), tingkat pendidikan(X2) dan tunjangan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini menggunkan metode kuantitatif dengan populasi semua karyawan dan di ambil sampel sebanyak 50 orang dimana Sampel ditentukan berdasarkan teori Sugiyono. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket (kuesioner). Sedangkan tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS 20.0 for windows.*

Hasil penelitian menunjukan bahwa 1). Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi Tulungagung tahun 2016. 2). Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi Tulungagunga tahun 2016. 3). Tunjangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi Tulungagunga tahun 2016. 4). Motivasi, tingkat pendidikan dan tunjangan secara simultan atau bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi di Tulungagunga tahun 2016.

Kata kunci : Motivasi, Tingkat pendidikan, Tunjangan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh

karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka secara terperinci masalah yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan adanya motivasi karyawan akan lebih semangat untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Jenjang pendidikan bagi karyawan perlu ditingkatkan guna pertumbuhan ekonomi perusahaan
3. Perusahaan harus memberikan tunjangan(kompensasi)diluar gaji karyawan untuk karyawan yang mempunyai nilai kerja yang lebih baik.
4. Perusahaan harus mengutamakan motivasi,tingkat pendidikan, dan tunjangan agar karyawan lebih meningkatkan nilai kerja yang lebih baik.

Batasan Masalah

Untuk mempermudah kajian lebih lanjut dan penelitian lebih terarah serta menghindari kemungkinan pembahasan yang menyimpang dari pokok permasalahan yang ditentukan, maka perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penelitian ini dibatasai pada masalah : pengaruh kinerja ditinjau motivasi, tingkat pendidikan, dan tunjangan karyawan pabrik rokok dua dewi Tulungagung.

Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh motivasi,tingkat pendidikan dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi di Tulungagung.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung ?
2. Adakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung?
3. Adakah pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung ?
4. Adakah pengaruh motivasi,tingkat pendidikan dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Dua Dewi Tulungagung?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi,Tingkan Pendidikan,dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi diTulungagung adalah sebagai berikut

a. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PR Dua Dewi Tulungagung.
b. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan PR Dua Dewi Tulungagung.
c. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara tunjangan bagi karyawan PR Dua Dewi Tulungagung.
d. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi,tingkat pendidikan dan tunjangan dibutuhkan agar kinerja karyawan lebih meningkat pada PR Dua DewiTulungagung..

Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian di harapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu :

1. Secara Teoritis :
   a. Penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk memperkaya ilmu ekonomi dalam materi manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan pengaruh motivasi, tingkat pendidikan dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada pabrik rorkok Dua Dewi apakah kinerja para karyawan sudah sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.
   c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Seacara praktis :
   a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran serta informasi dan tambahan wawasan mengenai modal, tingkat pendidikan dan tunjangan terhadap kinerja kryawan pabrik rokok dua dewi di Tulungagung.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau pertimbangan kepada perusahaan rokok yang terkait dengan motivasi, tingkat pendidikan dan tunjanga

untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kajian Pustaka

MSDM

Melayu Hasibuan (2010:10), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan dan pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67)adalah : "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Motivasi

Teori motivasi menurut Abraham Maslow (2010), menyatakan bahwa, "Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intrinsic, dan extrinsic factor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.

Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No .20 (2003), menyatakan bahwa:Pendidikan adalah usaha sadar date rencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperluka n dirinya dan masyarakat.

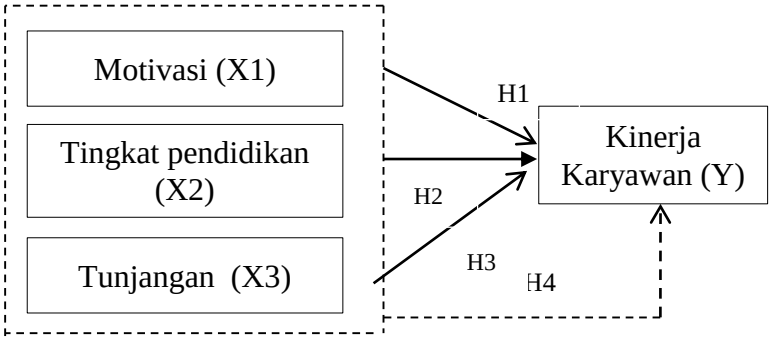
Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham.

Penelitian Terdahulu

1. Asrianto (2013), Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadapp kinerja karyawan cv.Kalika inergraha diSemarang
2. Violita (2008), Pengaruh motivasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerjaa pegawai tata usaha SMK Negri di kota Payakumbuh
3. Tua S (2011), Pengaruh tunjangan penghasilan terhadap kinerja pegawai sekertariat dewan perwakilan daerah

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung

H2 : Diduga Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik rokok Dua Dewi Tulungagung.

H3 : Diduga Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrikrokok Dua Dewi Tulungagung

H4 : Diduga Motivasi, Tingkat Pendidikan dan Tunjangan berpengruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi Tulungagung.

Metode Penelitian

Teknik dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Korelasi, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suaru hubungan antar variabel yang telah dirumuskan sebelumnya, sedangkan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitafif karena penelitian ini di sajikan dalam bentuk angka-angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dan lokasi dalam penelitian ini adalah di Pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung. dengan pelaksanaan selama 4 bulan yaitu bulan september sampai desember tahun 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawanproduksi yang berjumlah kurang lebih 400 orang yang bekerja pada Pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung. Sedangkan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan pada pabrik rokok Dua Dewi Kabupaten Tulungagung, diambil dari teori Sugiyono (2010) karena sampel yang layak digunakan berjumlah 30-100, dan penulis pengambil sampel 50 karyawan karena sudah dapat mewakili populasi.

Instrumen penelitian dan Teknik Pengambilan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2008:199), Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Responden tinggal memberikan tanda check list (√) pada altenatif jawaban yangtersedia, yang diukur dengan menggunakan metode skala likert (Likert's Summated Ratings) pada masing-masing pertanyaan atau pernyataan yang terbagi dalam beberapa kategori yaitu Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. **Uji asumsi klasik** terdiri dari uji normalitas, autokorelasi, multikorelasi dan heteroskedastisitas
2. **Analisis regresi linier berganda**

   Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang umum digunakan dalam menganalisa hubungan dan pengaruh satu variabel ke variabel terikatt dengan dua atau lebih variabel bebas. Teknik analisis regresi linier berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus dalam persamaan sebagai berikut :

   $Y1 = a + \beta1.X1 + \beta2.X2 + \beta3.X3 + e$

   Keterangan :

   Y1 : Kinerja UMKM

   a : Konstanta

   β1, β2, β3 : Koefisien Regresi

   X1 : Modal

   X2 : Pengetahuan

   X3 : Inovasi

   e : kesalahan estimasi standar
3. **Koefisien Determinasi**

   Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi vaiabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila R = 0 berarti diantara variabel bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variabel) tidak ada hubungannya, sedangkan bila R = 1 berarti antara variabel bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variable) mempunyai hubungan kuat.
4. **Uji hipotesis**

   a. Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y secara Parsial (uji t)

   Digunakan untuk menentukan tingkan signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Gambaran kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (a) = 0,05 ditentukan sebagai berikut

: $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 diterima, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H0 ditolak

b. Pengaruh X1. X2, X3 terhadap Y secara Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menemukan tingkat signifikan pengaruh seluruh variabel independen serta simultan terhadap variabel dependen. Apabila F hitung lebih besar sama dengan F tabel berarti H0 di tolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh secara simultan dan apabila F hitung lebih kecil dari F tabel , maka H0 diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh secara simultan dengan tingkat signifikan, signifikan yang dipakai adalah 5%. Gambaran kriteria pengambilan keputusan, yaitu: H0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, H0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

PR. Dua Dewi Rasa Alami, adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi rokok, yang berdiri sejak tahun 2000 Oleh seorang pengusaha yaitu H. Muhaimin, yang terletak di Daerah Tulungagung.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statiscal Package for Social Science)* versi 20. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Untuk *degree of freedom*(df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 51-2 atau df = 49 dengan nilai signifikansi 0,05 (5%) diperoleh r-tabel 0,2759. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari standar reliabilitas. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut reliabel.

Variabel	Standar Reliabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,600	0,760	Reliabel
Motivasi (X1)	0,600	0,717	Reliabel
Tingkat pendidikan (X2)	0,600	0,716	Reliabel
Tunjangan (X3)	0,600	0,757	Reliabel

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

Sumber : diolah dari data primer, 2016

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,776[a]	,602	,576	2,027	1,669

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Tingkat Pendidikan, Tunjangan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah dari data primer 2016

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka dapat dinyatakan bahwa, data dalam variabel penelitian ini berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikorenealitas

Tabel 2. Hasil uji Multikorenealitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,668	1,497
	Tingkat pendidikan	,556	1,799
	tunjangan	,761	1,313

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : diolah ari data primer 2016

Melihat dari hasil tabel di atas diketahui bahwa dalam membangun usaha tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas. Kriteria tidak terjadi multikolinearitas adalah nilai VIF motivasi, tingkat pendidikan dan tunjangan lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar daro 0,1.

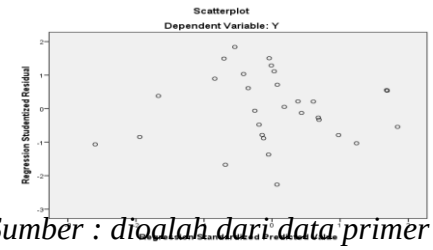
Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Sumber : data primer di olah sendiri 2016

Hasil dari uji durbin watson (dw) yang di hasilkan adalah 2.137. nilai du 1,427 sehingga 4 – du = 4 – 1,427 = 2,573. Dapat disimpulkan, nilai DW terletak di antara du sampai dengan 4 – du. Sehingga dapat diketahui pada model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : diolah dari data primer 2016

Gambar 2 .Hasil Uji Heteroskedastistas

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas,

serta titik-titik yang menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga hal ini dapat digunakan untul memprediksi tingkat kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independent.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 3{,}010 + 0{,}412\ X_1 + 0{,}283\ X_2 + 0{,}344\ X_3}$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Motivasi

X_2 : Tingkat pendidikan

X_3 : Tunjangan

a. **Interpretasi Hasil Data**

Persamaan regresi linier berganda tersebut, akan dijelaskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 4{,}705 + 0{,}160\ X_1 + 0{,}280\ X_2 + 0{,}491\ X_3}$$

1. a = 4,705 : artinya apabila variabel Motivasi (X_1), Tingkat pendidikan (X_2) dan Tunjangan (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja adalah sebesar 4,704.
2. Variabel Motivasi (X_1) memiliki koefisien sebesar 0,160. Ini menunjukkan bahwa, apabila variabel Motivasi (X_1) naik 1 satuan sedangkan variabel Tingkat pendidikan (X_2) dan Tunjangan (X_3) tetap, maka variabel kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,160 satuan.
3. Variabel Tingkat pendidikan (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,280. Ini menunjukkan bahwa, apabila variabel Tingkat pendidikan (X_2) naik 1 satuan sedangkan variabel Motivasi (X_1) dan Tunjangan (X_3) tetap, maka variabel kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,280 satuan.
4. Variabel Tunjangan (X_3) memiliki koefisien sebesar 0,491. Ini menunjukkan bahwa, apabila variabel Tunjangan (X_3) naik 1 satuan sedangkan variabel Motivasi (X_1) dan variabel Tingkat pendidikan (X_2) tetap, maka variabel kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,491 satuan.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776[a]	,602	,576	2,027

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Tingkat Pendidikan, Tunjangan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : dioalah dari data primer 2016

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diketahui nilai R sebesar 0,776. Ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mencapai hubungan yang tinggi/kuat.Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,576 yang menunjukkan bahwa, 57,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, tingkat pendidikan dan tunjangan . Sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,3%, variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,705	2,868		-3,079	,004
	X1 (Motivasi)	,160	,120	,330	3,458	,001
	X2 (Tingkat Pendidikan)	,280	,111	,515	5,495	,000
	X3 (Tunjangan)	,491	,112	,405	4,385	,000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Sumber : diolah dari data primer 2016

Berdasarkan perhitungan di atas maka ditemukan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka diketahui bahwa, variabel motivasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,458 sementara t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 1.677 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini didukung oleh penelitian Asrianto (2013), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhdap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka diketahui bahwa, variabel tingkat pendidikan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,495 sementara t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 1.677 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini didukung oleh penelitian dari Violita (2008), yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka diketahui bahwa, variabel tunjangan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,385 sementara t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 1.677 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini didukung oleh peneltian dari Tua (2011), yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan tunjangan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai F_{hitung} sebesar 23,154 sementara F_{tabel} sebesar 2,81 jadi

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1), Tingkat pendidikan (X_2) dan tunjangan (X_3) terhadap kinerja karyawan(Y).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,705	2,868		-3,079	,004
	X1 (Motivasi)	,160	,120	,330	3,458	,001
	X2 (Tingkat Pendidikan)	,280	,111	,515	5,495	,000
	X3 (Tunjangan)	,491	,112	,405	4,385	,000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber : diolah dari data primer 2016

Berdasarkan hasil uji F di atas, diperoleh nilai signifikan adalah 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Tabel di atas menunjukkan bahwa secara serempak (simultan) motivasi (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan tunjangan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Cara kedua yang juga bisa ditempuh yaitu dengan membandingkan F_{hitung} sebesar 23,154. Sementara F_{tabel} sebesar 2,81 jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1), Tingkat pendidikan (X_2) dan tunjangan (X_3) terhadap kinerja karyawan(Y).

Pembahasan

Hasil analisis motivasi, tingkat pendidikan dan tunjangan terhadap kinerja karyawan baik, dari hasil tersebut, ketiga variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berikut penjelasan masing-masing variabel:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka diketahui bahwa, variabel motivasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,458 sementara t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 1.677 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini didukung oleh penelitian Asrianto (2013), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhdap kinerja karyawan.
2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka diketahui bahwa, variabel tingkat pendidikan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,495 sementara t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 1.677 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini didukung oleh penelitian dari Violita (2008), yang menyatakan bahwa tingkat

pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka diketahui bahwa, variabel tunjangan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,385 sementara t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 1.677 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini didukung oleh peneltian dari Tua (2011), yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel motivasi, tingkat pendidikan dan tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan., Motivasi (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan tunjangan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai F_{hitung} sebesar 23,154 sementara F_{tabel} sebesar 2,81 jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1), Tingkat pendidikan (X_2) dan tunjangan (X_3) terhadap kinerja karyawan(Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, tingkat pendidikan dan tunjangan terhdap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi Kabupaten Tulungagung tahun 2016. Setelah melakukan kajian dan analisis data penelitian sehingga diperoleh hasil penelitian dan pembahasan, yang kemudian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi di Tulungagunga tahun 2016.
2. Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi di Tulungagunga tahun 2016.
3. Tunjangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi di Tulungagunga tahun 2016.
4. Motivasi, tingkat pendidikan dan tunjangan secara simultan atau bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi di Tulungagunga tahun 2016.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Bagi Pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung, Hasil penelitian ini diharapkan untuk para karyawan diharapkanmenjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pabrik rokok dua dewi Tulungagung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Bagi Akademik, Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk membawa wawasan dan pengetahuan tentang motivasi, tingkat pendidikan dan tunjangan terhdap kinerja karyawan pabrik rokok dua dewi Tulungagung.
3. Untuk penelitian selanjutnya, Dan untuk peneliti selanjutnya semoga dapat memperluas atau menambah variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.
4. Bagi Masyarakat, Memberikan gambaran atau wawasan kepada masyarakat mengenai hal-hal yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan dalam meningkatkan hubungan.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. .

H. Handari, Nawawi, 2000. Management strategic organisasi non profit bidang pemerintahan. Dalam William. dan Davis. 2003 (Ed.), perbedaan motivasi eksternal dan internal. Yogya penerbit : UGM

Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. .

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., (2011). Manjemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda

Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Rakhmat, D. 2001. *Metode Penelitian Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya*.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen*

Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT. Refika Aditama.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sihotang. A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.

Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono, 2003. Statistik Untuk penelitian, CV. Alfabeta, Bandung

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2010). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Siagian P.Sonda, (2008). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan keduabelas, Bandung: Alfabeta

Siagian P.Sonda, (2009). Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : CV Alfabeta

Siagian P.Sonda. (2011).Manajemen Sumber daya manusia.Yogyakarta Bumi Aksara.

Siagian P.Sonda, (2012), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B. Bandung : Alfabeta.

Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2013 tentang sistem pendidikan Nasional