ARTIKEL

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA,DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIOMAS ADISATWA KOTA KEDIRI

Influence of Education Level, Work Mativation and Leadership Toward Employee Performance PT. Ciomas Adisatwa Kediri City

Oleh:

Riski Arba'atul Kunaiyah

13.1.02.02.0284

Dibimbing oleh :

1. Dr. Samari, H., M.M.

2. Basthoumi Muslih., S.Pd. M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Riski Arba'atul Kunaiyah
NPM	: 13.1.02.02.0284
Telepun/HP	: 081235947636
Alamat Surel (Email)	: rezkyace078@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Kediri.
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto Kota Kediri.

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis 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 dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 03 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Samari, H., M.M. NIDN. 0712026201	Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M NIDN. 0701018607	Riski Arba'atul Kunaiyah 13.1.02.02.0284

Riski Arba'atul Kunaiyah| 13.1.02.02.0284 **simki.unpkediri.ac.id**
FE - Manajemen **|| 1||**

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Kediri

Riski Arba'atul Kunaiyah
13.1.02.02.0284
Fakultas Ekonomi - Manajemen
rezkyace078@gmail.com
Dr. Samari, H., M.M. dan Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya variabel tingkat penddidikan, motivasi kerja, dan kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kasus ini, di PT. Ciomas Adisatwa Kediri sudah tergolong baik, namun ternyata belum dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Kediri? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Kediri? (3) Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Kediri? (4) Apakah tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Kediri?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Kediri. Sampel penelitian ini berjumlah 30 responden. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,481>1,697 dan nilai sig. 0,020<0,05. (2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,106>1,697 dan nilai sig. 0,045<0,05. (3) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 7,606>1,697 dan nilai sig. 0,000<0,05. Simpulan penelitian ini adalah ada pengaruh secara signifikan dari tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan karyawan harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik serta para pemimpin agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja.

I. LATAR BELAKANG

PT. Ciomas Adisatwa adalah salah satu bagian terpenting dari rentetan perusahaan terintegrasi yang bergerak di bidang Commercial Farm dan rumah potong ayam (RPA). Di bawah naungan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk yang tersebar dibeberapa wilayah diantaranya di Jawa Timur, seperti di Malang, Blitar, Purwokerto dan salah satunya berada di Kota Kediri yaitu PT. Ciomas Adisatwa. Awal mulanya nama PT. Ciomas Adisatwa II ini adalah PT Primatama Karya Persada (PKP) didirikan pada saat krisis moneter yang menerpa Negara Indonesia pada tahun 1998 dan berganti nama menjadi PT Ciomas Adisatwa pada tahun 2010.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja. Menurut Bangun (2012: 231) "Kinerja karyawan" (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi maka hasil pekerjaannya akan sangat memuaskan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut, Gomes (2009: 27) "pendidikan" adalah sebagai usaha untuk memperbaiki *performance* karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya itu.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Bangun (2012: 11) "Motivasi kerja" merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

Hal ini yang dapat mendorong karyawan melakukan suatu

tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan juga dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Bangun (2012: 339) "kepemimpinan" yaitu proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuanya. Jika PT. Ciomas Adisatwa menghendaki peningkatan kinerja dimulai dari pemimpin dalam mengatur kinerja karyawannya dengan baik dan benar.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meniliti dengan judul penelitian **" Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Kediri".**

II. METODE

Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini ialah Tingkat Pendidikan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3). Dalam Penelitian ini variabel terikatnya ialah Kinerja (Y).

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 39), "pendekatan kuantitatif" adalah "pendekatan penelitian yang menggunakan data untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Penelitian

Teknik penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian adalah permasalahan asosiatif, yaitu suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dalam penelitian adalah hubungan kausal,

yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 80), 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 dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Ciomas Adisatwa yang berjumlah 30 orang. Sampel ini diambil dari seluruh jumlah populasi yang ada karena jumlah populasi < 100 maka harus semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 68), bahwa: "teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. "Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitianya merupakan penelitian populasi". Maka sampel yang saya ambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 30 karyawan.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Alasan sampel yang diambil dari populasi <100 maka semua populasi harus dijadikan sampel.

Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara wawancara, angket, observasi, studi kepustakaan, dokumentasi.

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas berdasarkan kuesioner/ angket yang disebar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Tingkat pendidikan	1	0,776	0,361	valid
	2	0,904	0,361	valid
	3	0,880	0,361	valid
	4	0,879	0,361	valid
Motivasi kerja	1	0,870	0,361	valid
	2	0,777	0,361	valid
	3	0,735	0,361	valid
	4	0,865	0,361	valid
	5	0,772	0,361	valid
	6	0,896	0,361	valid
	7	0,785	0,361	valid
	8	0,865	0,361	valid
Kepemimpinan	1	0,552	0,361	valid
	2	0,705	0,361	valid
	3	0,874	0,361	valid
	4	0,620	0,361	valid
	5	0,795	0,361	valid
	6	0,772	0,361	valid
	7	0,773	0,361	valid
	8	0,758	0,361	valid
	9	0,884	0,361	valid
	10	0,877	0,361	valid
Kinerja	1	0,712	0,361	valid
	2	0,711	0,361	valid
	3	0,804	0,361	valid
	4	0,833	0,361	valid
	5	0,705	0,361	valid
	6	0,894	0,361	valid
	7	0,655	0,361	valid
	8	0,776	0,361	valid
	9	0,687	0,361	valid
	10	0,776	0,361	valid

Sumber : data yang diolah. 2017

Dari hasil uji validitas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N item	Nilai r alpha table	Nilai r alpha hitung	Keterangan
1	Tingkat pendidikan	4	0,60	0,874	Reliabel
2	Motivasi kerja	8	0,60	0,931	Reliabel
3	Kepemimpinan	10	0,60	0,926	Reliabel
4	Kinerja karyawan	10	0,60	0,913	Reliabel

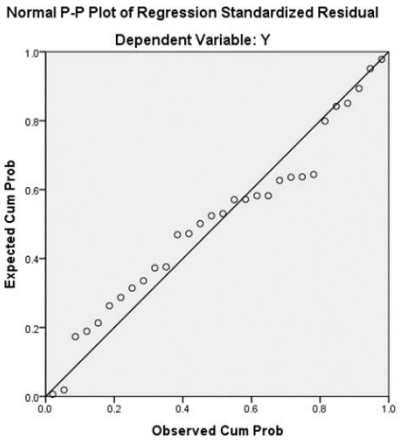
Sumber : Data yang diolah, 2017

Dari hasil uji reliabelitas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai hitung lebih besar dari r tabel.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.



Gambar Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa dalam variabel - variabel ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah

dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel bebas. Bila nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Tingkat Pendidikan	.961	1.041
Motivasi Kerja	.161	6.192
Kepemimpinan	.162	6.170

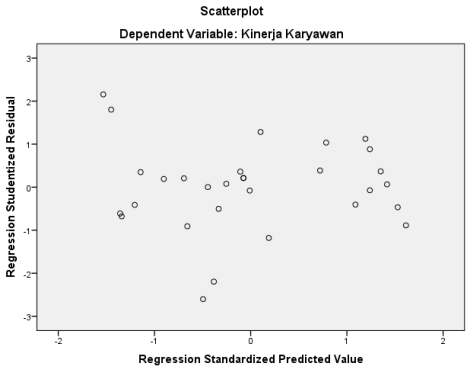
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas:



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokolerasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada

satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Berikut ini tabel Uji Autokolerasi yang dihasilan dalam penelitian:

Tabel
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.977[a]	.955	.950	1.103	2.020

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Durbin Watson (DW Test)* sebesar 2.020. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 30 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka ditabel *durbin watson* akan didapatkan batas atas (du) 1,649, sehingga 4 – du = 4 -1,649 = 2,351. Dengan demikian diketahui nilai *Durbin Watson* terletak antara du s/d 4 - du, sehingga dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi tersebut tidak terdapat gejala autokorelasi dan uji asumsi klasik telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2), kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel
Analisis linear berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error
1	(Constant)	1.007	2.103
	Tingkat Pendidikan	.157	.063
	Motivasi Kerja	.237	.113
	Kepemimpinan	.775	.102

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta.X_1 + \beta.X_2 + \beta.X_3 + e$$

$$Y = -1.007 + 0{,}157X_1 + 0{,}237X_2 + 0{,}775X_3 + e$$

Dari persamaan di atas mempunyai arti :

a. Konstanta (α) sebesar 1.007, hal ini menunjukkan bahwa jika ada pengaruh variabel

bebas (X1, X2, X3) berupa variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja dan kepemimpinan, mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Koefisien regresi tingkat pendidikan (b1) bernilai positif sebesar 0,157 hal ini berarti jika tingkat pendidikan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,157.

c. Koefisien regresi motivasi kerja (b2) bernilai positif sebesar 0,237 hal ini berarti jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,237

d. Koefisien regresi kepemimpinan (b3) bernilai positif sebesar 0,775 hal ini berarti jika kepemimpinan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,775.

Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk melihat besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, dapat diketahui seberapa baik model persamaan regresi yang digunakan. Berikut ini tabel koefisien determinasi yang dihasilan dalam penelitian:

Tabel
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.977[a]	.955	.950	1.103	2.020

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai adjusted *r square* adalah sebesar 0,950. Hal ini menujukkan bahwa kemampuan variasi tingkat pendidikan, motivasi kerja dan kepemimpinan dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 95,0% berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 5,0%, akan tetapi variabel

tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji-t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
(Constant)	1.007	2.103		.636	.479		
Tingkat Pendidikan	.157	.063	.106	2.481	.020	.961	1.041
Motivasi Kerja	.237	.113	.219	2.106	.045	.161	6.192
Kepemimpinan	.775	.102	.788	7.606	.000	.162	6.170

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1) Hasil uji t untuk variabel X_1 (tingkat pendidikan) diperoleh nilai t hitung = 2,481 dengan tingkat signifikansi 0,020. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,697. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
2) Hasil uji t untuk variabel X_2 (motivasi kerja) diperoleh nilai t hitung = 2,106 dengan tingkat signifikansi 0,045. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,697. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
3) Hasil uji t untuk variabel X_3 (kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung = 7,606 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,697. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Uji signifikan simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel independen (tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara serentak.

Tabel
Hasil Uji f

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	667.826	3	222.609	182.925	.000[b]
Residual	31.640	26	1.217		
Total	699.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 sehingga semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sudah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadapkinerja karyawan . Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t_{hitung} memperoleh nilai sebesar 2,481 signifikan pada 0,020. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,697 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan tingkat pendidikan sebesar 0,020 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa tingkat pendidikan (X1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t_{hitung} memperoleh nilai sebesar 2,106 signifikan pada 0,045. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,697 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan harga sebesar 0,045 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t_{hitung} memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,060 signifikan pada 0,000. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,697 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa kepemimpinan (X3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa data secara simultan atau bersama-sama membuktikan bahwa secara bersama-sama variabel tingkat pendidikan (X1), motivasi kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji determinasi diatas diketahui nilai R adalah sebesar 0,977, hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah tinggi dan kuat. Dan diketahui pula nilai adjusted R square sebesar 0,950, hal ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja dan kepemimpinan mampu menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 95,0% berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 5,0%, akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis statistik juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan (X1), motivasi kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini sesuai dengan hipotesis keempat yang

menyatakan ada pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kota Kediri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Kediri.
2. Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Kediri.
3. Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Kediri.
4. Ada pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Kediri.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. (2000). *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta:Rineka Cipta.

Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.

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

_____.2010. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19", Semarang : Undip, 2011.

Fahmi. Irham 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta Bumi Aksara.

_____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara. Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen. Yogyakarta*: BPFE-Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*, Bandung : Rosda, 2014.

Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Rahardjo, Gatot. 2014. *Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai PT. Bumitama Gunajaya Agro.* Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif, Volume 1, No 1, 2014. Artikel 6.

Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ke-17. Jakarta: Bumi Aksara.

Siswanto. 2009. *" Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jilid 1", Jakarta: Salemba Empat. 2009.

Stoner, James A. F. (2005). *Manajemen.* Jilid II. Edisi Kedua. Cetakan Kedua. Terjemahan Gunawan Hutauruk. Jakarta: Penerbit Erlangga.

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

_____. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif).* Bandung:Alfabeta.

Sutanto, E.M. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya.* Naskah Publikasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sutrisno. 2009. . *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ke-17. Jakarta: Bumi Aksara.

Pribadi, 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PDAM Kota Malang).* Jurnal Kajian Manajemen dan Bisnis, Volume 1,No 1, 2014.

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 2017.

Veithzal dan Deddy. 2011. *"Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* cetakan kedelapan", Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Airlangga