



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

Skripsi

Diajukan Oleh :

Penti Pirlanti

021118342

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
JULI 2022**



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

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



**LEMBAR PERSETUJUAN
UJIAN SIDANG SKRIPSI**

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal 17 Maret 2022 dan berakhir tanggal 10 Juli 2022.

Dengan ini menyatakan bahwa,

| | |
|----------------|---|
| Nama | : Penti Pirlanti |
| NPM | : 021118342 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Mata Kuliah | : Manajemen Sumber Daya Manusia |
| Ketua Komisi | : Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM |
| Anggota Komisi | : Dr. Herman, SE., MM., CPHCM |
| Judul Skripsi | : Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita PT. Nina Venus Indonusa II |

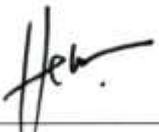
Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



Diketahui,

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



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

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

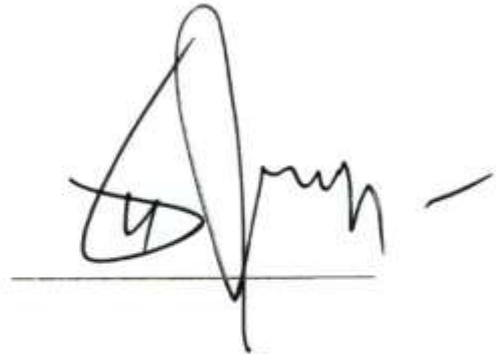
Pada hari, Senin tanggal 25 Juli 2022

Penti Pirlanti

021118342

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang
(Towaf Totok Irawan, SE, ME)



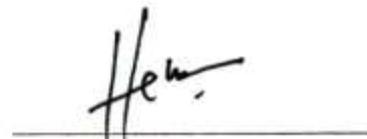
Anggota Penguji Sidang
(Angka Priatna, SE, MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



NOMOR : 73/KEP/REK/IV/2022
TENTANG : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Penti Pirlanti

NPM : 021118342

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Buruh Wanita PT. Nina Venus Indonusa II

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



Penti Pirlanti

021118342

Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang No.28 Tahun 2014

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

PENTI PIRLANTI 021118342. Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita PT. Nina Venus Indonusa II. Di bawah bimbingan : WONNY AHMAD RIDWAN dan HERMAN. 2022.

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

Kata Kunci: Pendidikan, Motivasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrohiim,

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan karya tulis ini yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita PT. Nina Venus Indonusa II”** karya tulis ini saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan doa dan motivasi kepada penulis dari awal perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada orangtua Ayahanda dan Ibunda tercinta dimana karena doa, usaha, semangat, ajaran dan motivasi dari mereka berdua sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc., selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM, selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik Dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Dr. Wonny Ahmad Ridwan, S.E., M.M., selaku Ketua Komisi Dosen Pembimbing yang memberikan masukan dan arahan serta dukungan kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
7. Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM, selaku Anggota Komisi Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan serta dukungan kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajarkan penulis dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan yang tidak bisa menyebutkan namanya satu persatu.
9. Kepada kakak, kakak ipar, keponakan dan keluarga besar yang banyak membantu dan memberikan doanya untuk penulis.
10. Kepada segenap Staf Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018 dan kakak-kakak tingkat.
12. Bapak Ratono Warisman selaku HRD PT. Nina Venus Indonusa II yang telah mengizinkan penelitian dan memberikan pengarahan saat melakukan penelitian dan Responden penelitian yang terlibat dalam penelitian skripsi ini.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang ada penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dimasa mendatang akan lebih baik. Penulis berharap mudah - mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Bogor, Juli 2022

Penti Pirlanti

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN SAMPUL | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iv |
| LEMBAR PATEN DAN HAK CIPTA | v |
| ABSTRAK | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah | 6 |
| 1.2.1. Identifikasi Masalah | 6 |
| 1.2.2. Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.3.1. Maksud Penelitian | 7 |
| 1.3.2. Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian | 7 |
| 1.4.1. Kegunaan Praktis | 7 |
| 1.4.2. Kegunaan Akademis | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 1.2. Pendidikan | 11 |
| 1.2.1. Pengertian Pendidikan | 11 |
| 1.2.2. Tujuan pendidikan | 12 |
| 1.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan | 13 |
| 1.2.4. Indikator dan Jenjang Pendidikan | 14 |
| 2.2. Motivasi Kerja | 17 |
| 2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja | 17 |
| 2.2.2. Teori – Teori Motivasi | 18 |
| 2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja | 20 |
| 2.2.4. Faktor Motivasi Kerja | 20 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3. Kinerja Karyawan..... | 22 |
| 2.3.1. Pengertian Kinerja | 22 |
| 2.3.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 23 |
| 2.3.3. Penilaian Kinerja..... | 25 |
| 2.3.5. Manfaat Penilaian Kerja..... | 28 |
| 2.3.6. Indikator Kinerja | 29 |
| 2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran..... | 30 |
| 2.4.1. Penelitian Sebelumnya | 30 |
| 2.4.2. Kerangka Pemikiran | 34 |
| 2.5. Hipotesis Penelitian | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 37 |
| 3.1. Jenis Penelitian | 37 |
| 3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian | 37 |
| 3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian | 37 |
| 3.3.1. Jenis Data Penelitian | 37 |
| 3.3.2. Sumber Data Penelitian | 38 |
| 3.4. Operasionalisasi Variabel..... | 38 |
| 3.5. Metode Penarikan Sampel..... | 39 |
| 3.6. Metode Pengumpulan Data | 39 |
| 3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data | 40 |
| 3.7.1. Uji Instrumen..... | 40 |
| 3.7.2. Analisis Deskriptif Kuantitatif..... | 46 |
| 3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda | 46 |
| 3.7.4. Uji Asumsi Klasik | 47 |
| 3.7.5. Uji Hipotesis..... | 47 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN | 49 |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data | 49 |
| 4.1.1 Sejarah singkat berdiri PT. Nina Venus Indonusa II..... | 49 |
| 4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan | 49 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Nina Venus Indonusa | 49 |
| 4.2 Kondisi / Fakta Variabel Yang Diteliti/Deskripsi Karakteristik Responden | 50 |
| 4.2.1 Deskripsi Profile Responden | 50 |
| 4.2.2 Analisis Deskriptif Wawancara Mengenai Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan | 53 |
| 4.2.3 Analisis Deskriptif Kuantitatif..... | 60 |
| 4.3 Analisis Data | 65 |

| | |
|--|-----------|
| 4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda | 65 |
| 4.3.2 Uji Asumsi Klasik | 65 |
| 4.3.3 Uji Hipotesis | 69 |
| 4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian..... | 72 |
| 4.4.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Buruh Wanita | 72 |
| 4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Buruh Pabrik Wanita | 72 |
| 4.4.3 Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita..... | 72 |
| BAB V KESIMPULAN & SARAN | 74 |
| 5.1 Kesimpulan | 74 |
| 5.2 Saran..... | 74 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| DAFTAR LAMPIRAN | |
| JADWAL PENELITIAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Prasurvey Motivasi Kerja Karyawan PT. Nina Venus Indonusa II..... | 4 |
| Tabel 1.1 | Data Penduduk yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kota Sukabumi | 4 |
| Tabel 1.2 | Prasurvey Motivasi Kerja Karyawan PT. Nina Venus Indonusa II..... | 5 |
| Tabel 1.3 | Laporan Target & Hasil Produksi PT. Nina Venus Indonusa II 2018 | 6 |
| Tabel 1.4 | Data penilaian kinerja PT. Nina Venus Indonusa II 2021 | 6 |
| Tabel 1.5 | Standar Nilai Kinerja Karyawan Pada PT. Nina Venus Indonusa II | 16 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Sebelumnya | 27 |
| Tabel. 2.2 | Formulir Penilaian Kinerja Karyawan..... | 34 |
| Tabel 3.1 | Operasionalisasi Variabel..... | 37 |
| Tabel 3.2 | Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Variabel (Pendidikan) dan X2 (Motivasi) | 39 |
| Tabel 3.3 | Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Variabel Y (Kinerja Karyawan) ... | 39 |
| Tabel 3.4 | Kriteria Uji Reliabilitas | 41 |
| Tabel 3.5 | Interpretasi Hasil | 42 |
| Tabel 4.1 | Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden..... | 47 |
| Tabel 4.2 | Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 47 |
| Tabel. 4.3 | Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 47 |
| Tabel 4.4 | Skor Angket Variabel Pendidikan (X1) | 55 |
| Tabel 4.5 | Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X2) | 56 |
| Tabel 4.6 | Skor Angket Variabel Kinerja (Y) | 57 |
| Tabel 4.7 | Kategori Tanggapan Responden..... | 59 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Validitas | 60 |
| Tabel 4.9 | Case Processing Summary | 61 |
| Tabel 4.10 | Tingkat Reliabilitas | 61 |
| Tabel 4.11 | Case Processing Summary | 62 |
| Tabel 4.12 | Tingkat Reliabilitas | 62 |
| Tabel 4.13 | Case Processing Summary | 62 |
| Tabel 4.14 | Tingkat Reliabilitas | 63 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 63 |
| Tabel 4.16 Uji Normalitas | 65 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 66 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji R^2 | 67 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji F | 68 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji t | 69 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|--|----|
| Gambar 1.1 | Presentase Profil Pendidikan Formal Karyawan Wanita PT. Nina Venus Indonusa II Bagian Produksi | 3 |
| Gambar 2.1 | Konstelasi Penelitian | 35 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi PT. Nina Venus Indonusa..... | 46 |
| Gambar 4.2 | Histogram Untuk Menguji Normalitas Data..... | 64 |
| Gambar: 4.3 | Normal P-P Plot of Regression Standardized | 65 |
| Gambar 4.4 | Uji Heteroskedastisitas | 67 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data tabulasi responden
- Lampiran 3 Form penilaian kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memiliki kemampuan atau keahlian, bakat, kreatifitas tenaga yang dapat diberikan kepada organisasi, setiap organisasi tentu menuntut setiap karyawan atau personalianya dapat memaksimalkan kemampuannya.

Malayu S.P. Hasibuan dalam (Sri Larasati, 2018) menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum, apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja bermula dari kata *performance*. Adapun *performance* tersebut dimaknai menjadi capaian kerja ataupun prestasi kerja. Kinerja ialah penerapan suatu strategi yang sudah dirancang sebelumnya. Pengaplikasian kinerja dilaksanakan oleh seluruh SDM yang mempunyai keterampilan, skill, serta area kerja (Wibowo, 2017). Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Samuel Y Warella *et al.* 2021), kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas dan tanggung jawab dari apa yang dikerjakan oleh seseorang di suatu organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

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

Adanya kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai, sebaliknya perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawan tidak memiliki kinerja dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi

kepada organisasi yang diantaranya adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran dan pengetahuan tentang pekerjaan, sikap dan tanggung jawab, kerjasama dan keandalan.

Pendidikan bukan merupakan sesuatu yang asing bagi masyarakat Indonesia. Pendidikan diperlukan bagi semua orang, bahkan dapat dikatakan bahwa pendidikan itu dialami oleh semua manusia dari semua golongan. Tetapi seringkali, orang melupakan makna dan hakikat pendidikan itu sendiri. Layaknya hal lain yang sudah menjadi rutinitas, karena itu benarlah kalau dikatakan bahwa setiap orang yang terlibat dalam dunia pendidikan sepatutnya selalu merenungkan makna dan hakikat pendidikan, merefleksikannya di tengah-tengah tindakan/aksi dalam dunia yang digelutinya. Faktor pendidikan berpengaruh pada perilaku seseorang dalam menerima dan menolak suatu perubahan yang dirasakan baru. Selain itu kinerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi.

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

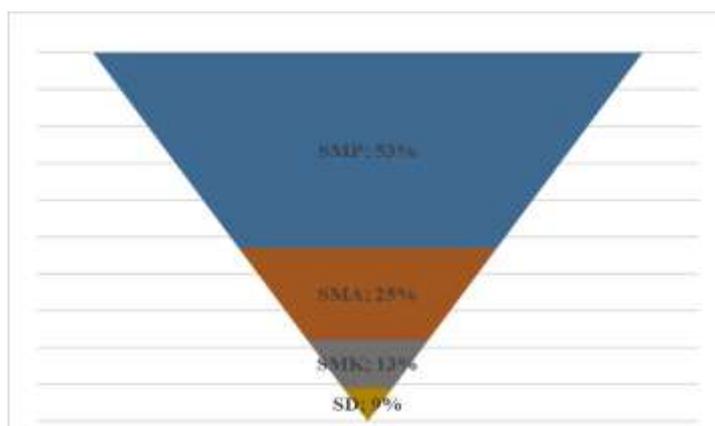
PT. Nina Venus Indonusa sebuah perusahaan swasta berorientasi ekspor ke Amerika, Eropa, Australia dan beberapa negara di Asia, bergerak di bidang industri model rambut (*wigs*) prospeknya sangat baik pada saat sekarang maupun yang akan datang. Hal ini karena meningkatnya tingkat ekonomi dunia terutama negara-negara maju seperti Amerika dan negara maju lainnya, yang diikuti oleh meningkatnya kebutuhan kecantikan termasuk model-model rambut yang sedang *trend* saat ini.

Pendidikan dapat dikatakan bermutu atau berkualitas jika sudah memenuhi standart. Artinya, produk tersebut harus tepat sesuai dengan tujuan pada dasarnya mutu pendidikan dapat dipandang sebagai suatu keadaan, kondisi, penampilan, atau kinerja yang ditunjukkan oleh setiap kompeten penunjang pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melalui pendidikan, menurut (Umar Tirtarahardja dan La Sulo, 2005) pendidikan adalah usaha atau kegiatan yang dilaksanakan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani, sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat

menentukan bagi perkembangan individu maupun bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja.

Seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siapa tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari. Oleh karena itu karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat besar peranannya dalam menunjang pelaksanaan kegiatan perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, termasuk pula latar belakang pendidikannya. Berikut data pendidikan formal terakhir karyawan wanita PT. Nina Venus Indonusa II.



Gambar 1.1 Presentase Profil Pendidikan Formal Karyawan Wanita PT. Nina Venus Indonusa II Bagian Produksi

Gambar 1.1, Total karyawan PT Nina Venus Indonusa II adalah sekitar 1000 orang karyawan wanita bagian produksi. Karyawan dari semua bagian bidang produksi adalah karyawan kontrak, mereka dikontrak dengan jangka waktu yang berbeda-beda ada yang 3 bulan, 6 bulan dan 1 tahun. Namun dalam penelitian ini sample yang diambil adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Dilihat dari latar belakang pendidikan formal, belum ada karyawan yang memiliki gelar D3, S1 dan S2 dalam bagian produksi tersebut. Banyaknya karyawan di dominasi yang berijazah SMP bahkan masih ada karyawan yang hanya menamatkan pendidikan formal mereka di tingkat SD. Berikut data Penduduk yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kota Sukabumi Periode Tahun 2019-2020.

Tabel 1.1 Data Penduduk yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kota Sukabumi

| Pendidikan tertinggi yang ditamatkan | Penduduk yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Jiwa) | |
|--|---|--------|
| | 2019 | 2020 |
| Tidak/Belum pernah sekolah/ Tidak/belum tamat SD | 4921 | 1336 |
| Sekolah Dasar | 37680 | 31511 |
| Sekolah Menengah Pertama | 26420 | 20931 |
| Sekolah Menengah Atas | 49914 | 47196 |
| Diploma I/II/III/Akademi/Universitas | 21892 | 21688 |
| Kota Sukabumi | 140827 | 122662 |

Sumber : Survei Angkatan Kerja Nasional 2019-2020

Karyawan PT. Nina Venus Indonusa II memiliki latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda-beda, dari pendidikan formal yaitu SD, SMP, SMA dan SMK. Karyawan yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah. Namun dari hasil data observasi awal tingkat pendidikan formal buruh pabrik wanita di PT. Nina Venus Indonusa II bagian produksi masih tergolong rendah. Karena, jika dilihat dari data penduduk yang bekerja menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan di kota sukabumi dimana presentase tertinggi ada di lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA atau SMK) dengan jumlah di tahun 2019 sebanyak 49914 jiwa dan tahun 2020 sebanyak 47196 jiwa, sedangkan untuk lulusan terbanyak yang bekerja di PT. Nina Venus Indonusa II adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 53% dan lulusan SMA sebanyak 25% dan lulusan SMK hanya sebanyak 13% dan tidak terdapat lulusan Diploma maupun Sarjana.

Mengingat bahwa tenaga kerja yang produktif sangat diperlukan agar kegiatan utama perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai kinerja yang baik maka perekrutan karyawan harus dilakukan dengan hati-hati. Karena kinerja karyawan akan mendasari kegiatan dalam hal pengembangan karir. Hal ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dibebankan sekarang ini salah satunya yaitu dengan cara mengidentifikasi motivasi karyawan, dengan melakukan prasurevey melalui kuesioner kepada karyawan sebanyak 30 responden. Berikut daftar pertanyaan dan pernyataan yang di berikan kepada karyawan mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT. Nina Venus Indonusa II bagian produksi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Prasurvey Motivasi Kerja Karyawan PT. Nina Venus Indonusa II

| No | Pertanyaan / Pernyataan | Pilihan | |
|-------------------|---|---------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| ARAH PERILAKU | | | |
| 1 | Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan | 30 | 0 |
| 2 | Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan | 19 | 11 |
| TINGKAT USAHA | | | |
| 1 | Saya selalu serius dalam bekerja | 13 | 17 |
| 2 | Saya selalu ingin bekerja lebih baik dari hari sebelumnya | 6 | 24 |
| TINGKAT KEGIGIHAN | | | |
| 1 | Saya mau mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan perusahaan | 11 | 19 |
| 2 | Saya tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung | 9 | 21 |
| TOTAL | | 30 | |

Sumber: Data Primer diolah 2022

Dari tabel prasurvey di atas menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan menurun, dari daftar pertanyaan atau pernyataan yang dicantumkan sebagian besar karyawan banyak yang menjawab pilihan “tidak”. Pada indikator tingkat usaha dengan pertanyaan “saya selalu ingin bekerja lebih baik dari hari sebelumnya” sebanyak 24 karyawan menjawab pilihan “tidak” dan pada indikator tingkat kegigihan dengan pertanyaan “saya mau mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan perusahaan” sebanyak 19 karyawan memilih “tidak” dikarenakan karyawan mengeluhkan tentang beban kerja yang berat seiring dengan penambahan jumlah produk yang didistribusikan. Tetapi gaji karyawan juga tidak dinaikkan sehingga karyawan tidak semangat dan tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan dan tidak adanya jenjang karier untuk karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja sehingga sulit dari karyawan kontrak ke karyawan tetap. Tabel di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar motivasi kerja karyawan PT. Nina Venus Indonusa II kurang baik.

Sedangkan permasalahan pada perusahaan yaitu pada bagian produksi ini dikerjakan oleh tenaga kerja yang terbagi di dalam beberapa bagian seperti Jongmo, Weft, Setban, Postban, Mono, Wansung. Masing – masing memiliki kegiatan proses produksi yang membutuhkan waktu berbeda – beda antara kegiatan satu dan yang lainnya. Adapun target dan hasil produksi di PT. Nina Venus Indonusa II:

Tabel 1.3 Laporan Target, Hasil Produksi & Retur PT. Nina Venus Indonusa II

| Tahun | Target (Roll) | Jumlah Produksi (Roll) | Target Yang Tidak Tercapai (Roll) | Retur |
|-------|---------------|------------------------|-----------------------------------|---------|
| 2019 | 1,497,6 | 1.308,7 | 188,9 | 46.006 |
| 2020 | 1,489,2 | 1.250 | 239,2 | 47.096 |
| 2021 | 1,489,2 | 1.233 | 256,2 | 47.186 |
| Total | | | 684,3 | 140.288 |

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat target, jumlah produksi dan retur PT. Nina Venus Indonusa II. Dalam tiga tahun periode masih mengalami kekurangan dalam jumlah produksinya sehingga masih ada target yang tidak tercapai. Selain itu, dari kualitas produk perusahaan tersebut kurang baik karena kurang teliti mengoreksi kesalahan-kesalahan pada produk.

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

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita PT. Nina Venus Indonusa II”**.

1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan buruh pabrik wanita PT. Nina Venus Indonusa II bagian produksi masih rendah
2. Motivasi kerja buruh pabrik wanita bagian produksi PT. Nina Venus Indonusa II kurang baik
3. Kinerja buruh pabrik wanita pada PT. Nina Venus Indonusa II mengalami penurunan

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dibahas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja buruh wanita bagian produksi pada PT. Nina Venus Indonusa II ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh wanita bagian produksi pada PT. Nina Venus Indonusa II ?
3. Apakah pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh wanita bagian produksi pada PT. Nina Venus Indonusa II ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja buruh pabrik wanita PT. Nina Venus Indonusa II.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja buruh wanita pada PT. Nina Venus Indonusa II.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita pada PT. Nina Venus Indonusa II.
3. Mengetahui pengaruh pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita pada PT. Nina Venus Indonusa II.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi PT. Nina Venus Indonusa dalam menghadapi masalah yang ada khususnya dalam hal kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pendidikan karyawan dan motivasi kerja karyawan guna mencapai tujuan dan target perusahaan yang lebih baik lagi.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama bagi penulis sendiri sebagai gambaran atau pengalaman ketika nanti berada di dunia kerja. Dan

diharapkan juga memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk dijadikan bahan perbandingan bagi pembaca (peneliti) dalam melakukan penelitian yang lebih baik lagi kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

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

Menurut Simamora dalam Azhar Affandi dkk (2018) Manajemen sumber daya manusia sebagai *“Part of the process that helps the organization achieve its objectives”*, pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai “bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya”.

Menurut Dessler dalam Rizko Yogaswara (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Dari definisi-definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson dalam Azhar Affandi dkk (2018) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem – sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan – tujuan organisasional.

Menurut Marwansyah dalam Rizko Yogaswara (2020) fungsi MSDM meliputi:

1. Perencanaan sumber daya manusia: Mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedia tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang dibutuhkan.
2. Rekrutmen dan Seleksi: Proses penarikan perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.

3. Pengembang SDM: Untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan.
4. Kompetensi: Semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja.
6. Hubungan Industrial: Sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja atau buruh dan pemerintah.
7. Penelitian Sumber Daya Manusia: Studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

Menurut S.P. Siagian (2018) dalam fungsi manajemen sumber daya adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Pemberian Motivasi (*Motivating*)
4. Pengendalian (*Controlling*)
5. Pemberian Evaluasi (*Evaluating*)

1.1.3. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Azhar Affandi dkk (2018) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM

umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

1.2. Pendidikan

1.2.1. Pengertian Pendidikan

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

Menurut Nadler dalam (Marbawi Adamy, 2016), pendidikan adalah proses pembelajaran yang dipersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda pada masa yang akan datang.

Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S. Brubacher dalam skripsi (Azrul Anhar Samosir, 2017) menyatakan bahwa; “pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”.

Definisi pendidikan dari para ahli dibidang pendidikan dalam Ichsan Anshory dan Ima Wahyu Putri Utami (2018) yaitu:

1. Menurut Prof., Brojonegoro, pendidikan adalah pemberian bantuan kepada manusia yang belum dewasa oleh orang yang telah dewasa dalam pertumbuhannya sampai terciptanya kedewasaan dalam dewasa jasmani dan rohani.
2. Menurut Prof. Drs. Notonegoro, SH., hakekat pendidikan adalah hubungan berpengaruh yang bermanfaat terhadap manusia dalam keadaan tumbuh untuk mencapai tujuan hidup kemanusiaan. Dalam keadaan tumbuh, selama orang masih hidup masih membutuhkan pendidikan dan perlu pendidikan.
3. Menurut Driyarkara, pendidikan adalah hidup bersama dalam kesatuan tritunggal ayah-ibu-anak, dimana terjadi pemanusiaan anak, pembudayaan anak terjadi pelaksanaan nilai-nilai, dengan mana dia berproses untuk akhirnya bisa memanusia sendiri, bisa membudaya sendiri dan bisa melaksanakan sendiri manusia purnawan.

Dari beberapa definisi yang ada dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

1.2.2. Tujuan pendidikan

Pendidikan dapat dikatakan sebagai wahana pembangunan negara secara keseluruhan. Dengan pendidikan akan dapat menyediakan tenaga kerja yang terampil sesuai dengan bidangnya. Pendidikan akan memberikan pembaharuan-pembaharuan melalui pengajaran kepada generasi baru mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh masyarakat secara menyeluruh serta alat-alat pemenuhan mereka.

Ahmadi (2014) dalam Ichsan Anshory & Ima Wahyu Putri Utami (2018) mengemukakan bahwa tujuan pendidikan menurut tokoh-tokoh pendidikan aliran perenialisme yaitu:

1. Plato mengemukakan bahwa tujuan pendidikan yaitu membina pemimpin yang sadar dengan asas normatif dan melaksanakannya dalam semua aspek kehidupan.
2. Aristoteles menyatakan bahwa tujuan pendidikan yaitu membentuk kebiasaan pada tingkat pendidikan usia muda dalam menanamkan kesadaran menurut aturan moral.
3. Thomas Aquinas memaparkan bahwa pendidikan bertujuan menuntun kemampuan-kemampuan yang masih tidur menjadi aktif tergantung pada kesadaran individu.

Menurut Tirtarahardja dalam Ichsan Anshory & Ima Wahyu Putri Utami (2018) tujuan pendidikan berfungsi untuk memberikan arah kepada kegiatan pendidikan dan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap pendidik.

Tujuan pendidikan ini bersifat memaksa yang harus dipatuhi oleh peserta didik. Namun tujuan pendidikan ini dapat diterima oleh masyarakat dan tidak menyimpang dari perkembangan peserta didik. Sehubungan dengan pentingnya tujuan pendidikan, maka praktisi pendidikan haruslah memahami tujuan pendidikan. Pendidikan yang tidak memahami tujuan pendidikan akan berdampak pada kesalahan dalam menyelenggarakan pendidikan. Sehingga kebutuhan yang diinginkan masyarakat tidak terpenuhi melalui proses pendidikan ini.

Tujuan pendidikan nasional dalam Undng-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Dasar yaitu “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,

berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab.”

Tujuan pendidikan nasional yang telah disebutkan dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Dasar ini sifatnya masih secara umum tujuan pendidikan bangsa Indonesia. Selain itu tujuan ini merupakan tujuan pendidikan nasional jangka panjang yang ingin dicapai oleh bangsa Indonesia yang didasarkan pada Pancasila.

Sehubungan dengan tujuan pendidikan nasional yang masih bersifat umum dan bersifat abstrak, tentu saja tujuan itu akan sulit untuk dilaksanakan dalam praktik pendidikan. Oleh sebab itu tujuan pendidikan nasional secara umum ini perlu disusun tujuan secara khusus agar dapat dengan mudah diimplementasikan dalam proses pembelajaran.

1.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Umar Tirtarahardja & La Sulo dalam Mifta Septarina (2017) terdiri atas:

1. Faktor Tujuan

Tujuan merupakan faktor yang terpenting di dalam pendidikan untuk diarahkan kemana anak-anak yang kita didik ini, tergantung daripada tujuan pendidikan. Mengenai tujuan ini ada dua macam yaitu:

a. Tujuan umum

Tujuan umum pendidikan adalah melaksanakan, mewujudkan dan memelihara perkembangan cita-cita kehidupan suatu bangsa serta mengarahkan penghidupan pengalaman mereka kepada kenyataan dan cita-cita yang dianutnya.

b. Tujuan khusus

Merupakan tujuan pendidikan yang harus dicapai bagi tiap-tiap tingkatan maupun jenis pendidikan dengan mengingat kebutuhan dan keadaan perkembangan anak.

2. Faktor Anak Didik

Tingkat pendidikan anak ditinjau dari segi pedagogis antara lain:

- a. Usia 0 – 2 tahun : masa asuhan
- b. Usia 2 – 12 tahun : masa pendidikan jasmaniah
- c. Usia 12 – 15 tahun : masa pendidikan akal
- d. Usia 15 – 20 tahun : masa pembentukan watak dan pendidikan agama

3. Faktor Pendidik

Yang termasuk faktor pendidik adalah sebagai berikut:

- a. Orang tua
- b. Orang dewasa yang bertanggung jawab
- c. Faktor lingkungan dan sekitarnya

4. Faktor Alat

Yang termasuk alat pendidikan antara lain anak-anak yang dilahirkannya. Dari keluarga itu orang tua dituntut perannya untuk merawat, melindungi dan menghidupi bagi anggota keluarganya, disamping, memberikan dasar pembentukan tingkah laku, watak, moral dan pendidikan kepada anak. Tetapi dari berbagai peran tersebut hal yang sangat penting adalah mempersiapkan hari depan bagi anaknya dengan kesadaran memasukkan anak ke pendidikan formal.

1.2.4. Indikator dan Jenjang Pendidikan

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

1. Pendidikan formal

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

- a. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTS) atau bentuk lain yang sederajat.
- b. Pendidikan menengah yang terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Menengah Kejuruan (MAK) atau berbentuk lain yang sederajat.
- c. Pendidikan Tinggi, merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan Diploma, Sarjana, Magister, Spesialis dan Doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi.

2. Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap keterampilan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari-hari, pengaruh lingkungan, pengaruh kehidupan keluarga, hubungan dengan

tetangga, lingkungan pekerjaan dan permainan, pasar perpustakaan, dan media massa. Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

- a. Pendidikan anak usia dini (PAUD)
- b. Kelompok bermain (KB)
- c. Taman penitipan anak (TPA)
- d. Posyandu

3. Pendidikan Non Formal

Yaitu jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan jenis pendidikan yang termasuk jalur pendidikan seolah meliputi:

- a. Pendidikan Umum
- b. Pendidikan Kejuruan
- c. Pendidikan Luar Biasa
- d. Pendidikan Kedinasan
- e. Pendidikan Keagamaan
- f. Pendidikan Akademik
- g. Pendidikan Profesional
- h. Pendidikan Luar Sekolah
- i. Paket A,B,C (Kursus, PKBM, Pelatihan).

Namun dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil 1 indikator saja yaitu pendidikan formal saja.

Menurut Tirtarahardja (2005), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan

pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Adapun menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dalam skripsi (Azrul Anhar Samosir, 2017), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

1. Pendidikan dasar: jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana. Kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.
2. Pendidikan menengah: jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

Pendidikan tinggi: jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institusi atau universitas.

Kesesuai jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi

pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan produktivitas kerja yang baik bagi perusahaan.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

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

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Dalam Webster’s New Collegiate Dictionary (dalam Muhammad Busro, 2018). “*Motive is something a need or desire that causes a person to act.*” jadi, motif adalah segala kebutuhan atau keinginan yang menyebabkan seseorang melakukan. Motivasi, “*As a power that strengthens behavior, gives route to behavior, and triggers the tendency to continue.*” Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku, memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha.

Farhat *et.al.* dalam (Muhammad Busro, 2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Bartol dan Martin dalam (Muhammad Busro, 2018) menjelaskan, bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha. Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya. (Winardi, 2016) dalam skripsi (Rahmat Hidayat, 2020). Motivasi merupakan mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2017) dalam skripsi (Rahmat Hidayat, 2020).

Sementara itu, motivasi juga merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. (Priansa, 2017) dalam skripsi (Rahmat Hidayat, 2020).

Dari bahasan teoritis di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

2.2.2. Teori – Teori Motivasi

Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli (Sedarmayanti, 2017) dalam skripsi (Rahmat Hidayat, 2020) antara lain:

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu:
 - a. Kebutuhan fisik
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan pengakuan
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.

3. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4. ERG Theory

Clayton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG yaitu *Existence, Relatedness, Growth*. Teori ini merupakan modifikasi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia:

- a. *Existence* Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
- b. *Relatedness* Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Growth* Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.

5. Theory Dua Faktor

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasikan sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job content*.

Selain itu dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

1. Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan “*need*” dapat mendorongnya mencapai sasaran.
2. Pengakuan (*recoqniton*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang telah dicapai.

3. Tanggung jawab (*responsibility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab dibidang pekerjaan yang ditangani.
4. Kemajuan (*advancement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).
5. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
6. Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.

Teori Motivasi Claude S. & George dalam Candra Wijaya & Muhammad Rifa'i (2016) ,Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja. Antara lain 1) Upah yang layak, 2) Kesempatan untuk maju, 3) Pengakuan sebagai individu, 4) Keamanan kerja, 5) Tempat kerja yang baik, 6) Penerimaan oleh kelompok, 7) Perlakuan yang wajar, dan 8) Pengakuan atas prestasi.

2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) dalam skripsi Rahmat Hidayat (2020) tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

2.2.4. Faktor Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2015) dalam Rahmat Hidayat (2020), indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Indikator motivasi kerja meliputi:

Faktor intrinsik:

1. Persepsi seseorang mengenai diri-sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Faktor Ekstrinsik:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat kerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.2.5. Indikator Motivasi Kerja

George J.M dan Jones (2005) dalam Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan. Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang Menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Edy Sutrisno (2016) dalam Rahmat Hidayat (2020) antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi yang diraih
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan orang lain
5. Kemungkinan pengembang karir
6. Tanggung jawab

Dimensi dan indikator motivasi kerja dengan ukuran teori Abraham Maslow dalam Rahmat Hidayat (2021), yaitu terdiri atas:

1. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan paling dasar atau terendah, dengan indikator yaitu untuk pemenuhan kebutuhan hidup individu/karyawan.
2. Kebutuhan Rasa aman, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman lingkungan kerja, terdapat beberapa indikator kebutuhan rasa aman, yaitu
 - a. Jaminan kesehatan karyawan,
 - b. Jaminan hari tua karyawan, dan
 - c. Jaminan kecelakaan karyawan.
3. Kebutuhan Sosial, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan berafiliasi. Terdapat beberapa indikator kebutuhan sosial, yaitu:
 - a. Komunikasi seluruh karyawan
 - b. Kerja sama karyawan.
4. Kebutuhan Harga diri, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, yaitu penghargaan atas kinerja yang dicapai.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri, kebutuhan untuk berpendapat, menunjukkan kemampuan/skill dan memberikan ide-ide terhadap sesuatu. Indikator dalam kebutuhan aktualisasi diri yaitu dorongan untuk menjadi yang terbaik.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja jika dihubungkan terhadap *performance* menjadi kata benda (*noun*), defisini *performance* ialah kinerja merupakan capaian kerja yang diperoleh individu mampu golongan pegawai pada satu perseroan berdasarkan kesewenangan serta beban tanggungjawab pribadi dalam rangka menggapai target perseroan dengan cara yang sah, serta tidak bertentangan pada aturan hukum serta tidak berlawanan terhadap norma yang berlaku di masyarakat (Harsuko dalam Waloyo, 2020).

Pendapat Sinambela, *et al.* (2016) menyatakan jika kinerja karyawan dimaknai sebagai kapabilitas pekerja saat melaksanakan suatu keterampilan khusus. Kinerja karyawan menjadi sangat krusial, karena melalui kinerja bisa terdeteksi sejauh mana kapabilitas karyawan ketika menyelesaikan beban pekerjaannya. Kinerja merupakan

bentuk dari hasil yang dikerjakan oleh seseorang dan perilakunya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta tanggung jawab untuk pekerjaan dalam periode tertentu (Kasmir, 2016).

Menurut Muhammad Sandy (2015) dalam (Viara Manoppo *et al.* 2017) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Dapat disimpulkan bahwa kinerja yaitu suatu kondisi yang seharusnya diketahui dan disampaikan kepada setiap orang yang ada di organisasi yang memiliki hubungan dengan visi, serta mengetahui dampak positif dan negatif bagi organisasi dari apa yang sudah dikerjakan.

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

Sementara itu (Wibowo, 2016) dalam skripsi (Rahmat Hidayat, 2020) mengartikan “kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Kinerja juga adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk menjalankan tugas (Edy Sutrisno, 2016).

Dengan demikian butuhkan penetapan kategori yang terang serta terukur dan disepakati oleh seluruh pegawai yang dikemudian di pakai menjadi standar.kinerja karyawan harus terus dievaluasi yang mana tujuannya guna memberi suatu kesempatan yang positif untuk karyawan atas program karir pekerja ditinjau berdasar pantauan kelebihan serta kekurangan, olehnya bisa memutuskan pembagian upah, promosi, serta bisa memantau sikap karyawan.

2.3.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Miner dalam Edison (2017) Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu:

1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Mangkunegara (2016) dalam (Waloyo, 2020) mengemukakan jika barometer yang mesti diukur pada evaluasi kinerja yaitu:

1. Mutu kerja, yakni terkait rapi tidaknya hasil kerja, teliti, serta capaian kerja serta tanpa melupakan banyaknya beban kerja. Melalui mutu kerja yang maksimal bisa terhindar dari kekeliruan ketika menyelesaikan kerjaan juga produksi kerja yang diperoleh bisa berguna untuk perkembangan perseroan;
2. Kuantitas kerja, yakni banyaknya hasil pekerjaan pada keadaan stabil. Kuantitas kerjaan memperlihatkan sejumlah bentuk kerjaan yang diselesaikan secara bersamaan, dengan demikian akan lebih efisien serta efektif bisa terlaksanakan selaras dengan misi institusi;
3. Tanggung jawab, yakni memperlihatkan sebesar apa karyawan bisa bertanggung jawab terhadap capaian kerjaan, instrumen kerja yang dipakai juga tingkah laku pegawainya;
4. Inisiatif, yakni memperlihatkan sebesar apa keterampilan karyawan melakukan analisis, melakukan penilaian, serta mengeluarkan kebijakan pada saat mengatasi persoalan yang ada;
5. Kerjasama, yakni kerelaan pegawai guna ikut serta juga rela melakukan kerja sama bersama karyawan lainnya baik terhadap atasan maupun rekan kerja pada pekerjaan ataupun non pekerjaan dengan demikian semakin memungkinkan akan terbentuk hasil kerja yang baik;
6. Ketaatan, yakni kerelaan pekerja untuk mentaati seluruh aturan saat melaksanakan kerjaan berdasar arahan yang diterimanya.

Menurut Robbins dalam Rahmat Hidayat (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

1. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
2. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
3. Komitmen.
4. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
5. Motivasi.

Menurut Simanjuntak dalam Rahmat Hidayat (2020) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah, gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Simamora (2015) dalam skripsi (Rahmat Hidayat, 2020) mengatakan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi *attitude*, *personality*, pembelajaran serta motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur serta *job design*.

Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi, yaitu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.3.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Syamsuriansyah *et al* (2020) dalam (Novia Ruth Silaen *et al*, 2021), yang menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

Rismawati & Mattalata (2018) dalam (Samuel Y. Warella *et al*, 2021) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan secara sistematis untuk dapat mengetahui hasil dari pekerjaan karyawan ataupun anggota pada suatu perusahaan maupun organisasi.

Ada baiknya juga proses penilaian juga memberikan nilai sementara (*temporary score*) pada masa pertengahan tahun (*mid-year*) penilaian. Proses penilaian kinerja yang efektif memiliki dua bagian, yaitu “mengevaluasi” dan “memotivasi”. Kedua bagian tersebut berjalan dengan baik. Mengevaluasi adalah tentang menilai kinerja masa lalu, dan memotivasi adalah tentang mengembangkan karyawan untuk meningkatkan kinerja masa depan mereka (Lussier dan Hendon, 2019).

2.3.4. Metode – Metode Dan Pelaksanaan Penilaian Kinerja

a. Pendekatan berdasarkan sifat

Pendekatan sifat (atribut) adalah pendekatan yang memusatkan perhatiannya pada sejauh mana individu memiliki atribut (ciri atau sifat) yang diyakini diperlukan untuk keberhasilan perusahaan. contoh dari pendekatan ini adalah:

1. Skala Rating Grafik (*Graphic Rating Scale*)
2. Skala Standar Campuran (*Mixed Standart Scale*)

b. Pendekatan berdasarkan perilaku

Menurut Kreitner dan Kinicki (2000) pendekatan perilaku lebih fokus pada proses dengan melakukan penilaian kinerja berdasarkan perilaku yang tampak dan mendukung kinerja seseorang. Contohnya menurut Schuler & Jackson (1996):

1. Kejadian kritis (*Critical Incident*)
2. *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS)
3. *Behavioral Observation Scales* (BOS)

c. Pendekatan berdasarkan output

Menurut Kreitner dan Kinicki (2000), pendekatan *output* (hasil) adalah hasil pendekatan yang lebih fokus pada capaian atau produk. Penilaian kinerja pada metode ini lebih mengacu pada hasil pekerjaan namun tidak mengabaikan analisis pekerjaan sebagai dasar penilaian kinerja. Ada 4 (empat) jenis dalam metode ini, antara lain:

1. *Management by Objective* (MBO)
2. Pendekatan Standar Kinerja (*Work Standard*)
3. Pendekatan Indeks Langsung
4. Catatan Prestasi

d. Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2002 : 87) penilaian kinerja dapat dilakukan oleh beberapa penilai yaitu:

1. Penilaian Oleh Atasan Langsung

Penilaian karyawan oleh atasan diasumsikan atas asumsi bahwa atasan langsung adalah orang yang secara langsung mengetahui pekerjaan bawahannya sehingga akan mampu memberikan penilaian kinerja secara realistis, objektif dan adil.

2. Penilaian Oleh Bawahan

Penilaian ini dilakukan oleh bawahan kepada atasannya, proses ini dapat membantu atasan untuk mendiagnosis gaya manajemen, mengidentifikasi masalah dan mengambil tindakan perbaikan dengan para manajer sebagaimana yang diharapkan.

3. Penilaian Diri Sendiri

Penilaian ini dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan dengan memikirkan kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk pengembangan.

4. Penilaian dari Luar (*Peers Assesment*)

Penilaian ini dilakukan oleh ahli sumber daya manusia yang ditunjuk oleh perusahaan.

5. Penilaian dari Rekan Kerja

Penilaian ini dilakukan oleh beberapa orang rekan kerja yang berinteraksi secara langsung dengan ternilai dalam kaitannya dengan pekerjaan.

6. Penilaian dari berbagai sumber (360 derajat)

Penilaian ini dilakukan oleh atasan, bawahan, rekan kerja, pelanggan internal dan eksternal dengan cara mengisi kuesioner survei mengenai karyawan ternilai.

Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Menurut Dessler (2008) metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.

4. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*) adalah sistem penilaian kinerja yang mengklasifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukkannya ke dalam klasifikasi karyawan.
5. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
6. *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (quantified ratings) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
7. *Management by Objectives* (MOB), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.
8. *Electronic Performance Monitoring*, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

2.3.5. Manfaat Penilaian Kerja

Sinaga, dkk (2020) mengutip pendapat Yuwono, dkk dalam (Samuel Y. Warella *et al*, 2021) berpendapat bahwasanya ada 5 (lima) manfaat dari pengukuran kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Untuk dapat menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan ataupun organisasi lebih dekat dengan pelanggannya dan dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggan
2. Untuk dapat memotivasi pegawai agar dapat melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal
3. Untuk dapat mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong suatu upaya pengukuran terhadap pemborosan tersebut
4. Untuk dapat membuat suatu sasaran yang strategis yang tadinya belum terlalu jelas menjadi lebih konkret atau lebih jelas sehingga dapat mempercepat proses pembelajaran pada organisasi
5. Untuk dapat membangun konsensus agar dapat melakukan sesuatu perubahan dengan memberi reward atas perilaku yang sesuai dengan perusahaan atau tugasnya.

2.3.6. Indikator Kinerja

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

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

Menurut Kasmir (2016) dalam skripsi (Rahmat Hidayat, 2020), indikator yang digunakan untuk mengatur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Main sempurna suatu prosuk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja buruh pabrik wanita di PT Nina Venus Indonusa II.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

| No | Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian | Variabel Yang Diteliti | Indikator | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|-----------------------------------|--|
| 1. | Yudha Supriyatna (2020) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Makmur Rotokemindo | Tingkat Pendidikan (X_1) Masa kerja (X_2) Dan Kinerja Karyawan (Y) | Tingkat pendidikan (X_1) : jenjang pendidikan, Kesesuaian Jurusan dan Kompetensi Masa Kerja (X_2) : Lama mengabdikan dan kemampuan intelegensi. Kinerja karyawan (Y) : kuantitas, kualitas, kehadiran dan kemampuan | Regresi linier berganda | Tingkat pendidikan dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja |
| 2. | Rahmat Hidayat (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanpak Unggul | Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) | Motivasi kerja (X) : kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Kinerja Karyawan (Y) : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan | Analisis regresi linier sederhana | Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X) sebesar 10,254 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar 1,975. |

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

| No | Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian | Variabel Yang Diteliti | Indikator | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|--------------------------|---|
| | | | kemampuan kerjasama. | | |
| 3. | Rizko Yogaswara (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT. Unitex. | Motivasi (X) dan (Y) | Motivasi (X) : kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri Kinerja Karyawan (Y) : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama | regresi linier sederhana | Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,547 > 1.975$ |
| 4. | Rangga Aji Prabowo (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Vista Mitra Surabaya. | Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dn Kinerja Karyawan (Y). | Kepemimpinan (X_1) : pemimpin dan anggota, struktur kerja, posisi kekuatan. Motivasi (X_2) : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi. <i>Organizational citizenship behavior</i> (X_3) : ketaatan, loyalitas, dan partisipasi. Kinerja karyawan (Y) : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan inisiatif. | Regresi linier berganda | Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel <i>organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

| No | Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian | Variabel Yang Diteliti | Indikator | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|--|---|
| 5. | Alen Afrizal Hanaz (2020) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunawan Dianjaya Steel | Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) | Kompensasi (X_1) : gaji, upah intensif, asuransi dan tunjangan. Motivasi (X_2) : <i>Monetary Motivational</i> (gaji dan bonus), Non Monetary Motivational (jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman memiliki pekerjaan, dan promosi). Beban Kerja (X_3) : tuntutan fisik dan psikologis dan tuntutan tugas. Kinerja karyawan (Y) : jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama. | Regresi linear berganda | Variabel kompensasi, motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunawan Dianjaya Steel. |
| 6. | Sri Rizqia (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Agro Makmur. | Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) Dan Kinerja Karyawan (Y) | Gaya kepemimpinan (X_1) : karismatik gaya, diplomatis, otoriter, moralitas, demokratis dan bebas. Motivasi (X_2) : fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kinerja karyawan (Y) kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. | Uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. | Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. |

1. Penelitian I – Yudha Supriyatna (2020)

Judul penelitian adalah ” Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Makmur Rotokemindo”.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha Supriyatna (2020) yaitu sama-sama membahas variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan metode kuantitatif dan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner.

Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independen (X2) penelitian ini menggunakan motivasi kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan masa kerja.

2. Penelitian II – Rahmat Hidayat (2021)

Judul penelitian adalah “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanpak Unggul”

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) yaitu sama – sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Sampel yang diambil merupakan sebagian dari jumlah populasi. Dengan metode kuantitatif juga menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji determinasi R2.

Perbedaan keduanya terletak pada metode penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat menggunakan metode analisis regresi linier sederhana.

3. Penelitian III – Rizko Yogaswara (2020)

Judul penelitian adalah “Rizko Yogaswara (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT. Unitex”.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rizko Yogaswara yaitu terletak pada variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.

Dibalik kesamaan variabel dan kesamaan dengan metode yang ada, kedua penelitian ini tetap memiliki perbedaan. Perbedaan tersebut terletak pada uji analisis regresi sederhana.

4. Penelitian IV – Rangga Aji Prabowo (2020)

Judul penelitian adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Vista Mitra Surabaya”.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Rangga Aji Prabowo yaitu variabel terikat kinerja karyawan dan juga variabel bebas motivasi kerja. Selain itu, persamaan pada teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi (R^2).

Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas kepemimpinan, organizational citizenship behavior yang terdapat pada penelitian Rangga Aji Prabowo.

5. Penelitian V – Alen Afrizal Hanaz (2020)

judul penelitian adalah “pengaruh kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gunawan Dianjaya Steel”.

Persamaan penelitian keduanya sama – sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Dengan metode analisis regresi linier berganda.

Sedangkan perbedaannya pada penelitian Alen Afrizal Hanaz terletak pada variabel bebas yaitu kompensasi dan beban kerja.

6. Penelitian VI – Sri Rizqia (2020)

Judul penelitian adalah “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Subur Agro Makmur.

Kedua penelitian ini sama – sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda.

Untuk perbedaannya penelitian Sri Rizqia terletak pada salah satu variabel gaya kepemimpinan.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

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

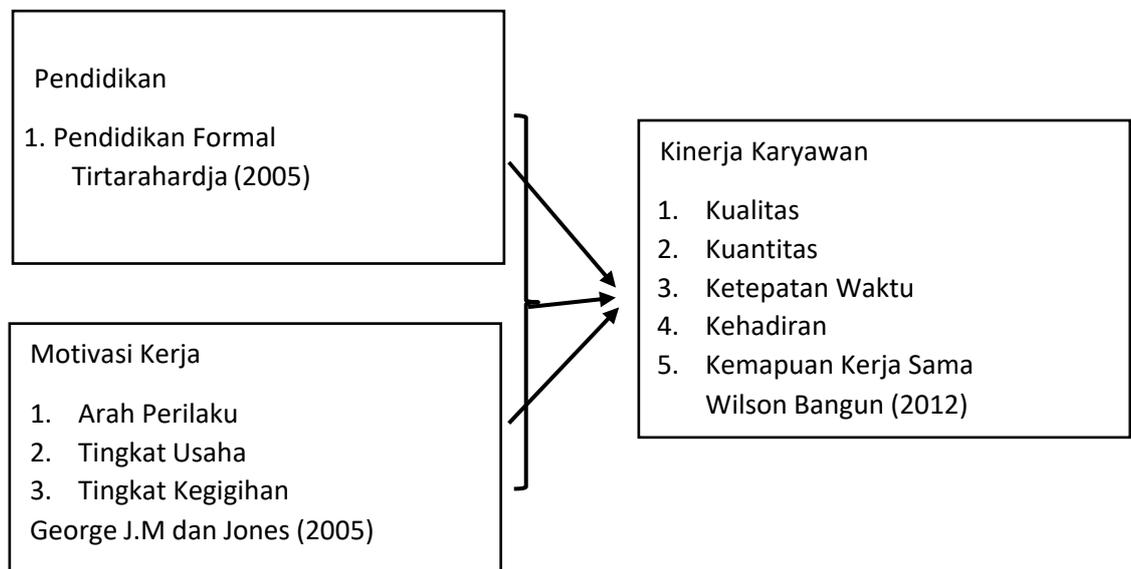
Karyawan yang berpendidikan tinggi ada kecenderungan lebih mudah menerima inovasi jika ditinjau dari segi kemudahan (Accessibility) atau dalam mendapatkan

informasi yang mempengaruhi sikapnya. Pendidikan merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan di dalam pelaksanaan tugas bagi seorang karyawan. Merihot (dalam Rahmat Hidayat, 2021) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Siagian (2015) dalam Rahmat Hidayat (2021) apabila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

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

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

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

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian adalah sifat keadaan dari suatu benda atau orang yang menjadi pusat perhatian dan sasaran penelitian. Objek penelitian pada penelitian ini adalah Pendidikan (X1) yaitu: Pendidikan Formal. Motivasi kerja (X2) yaitu: Arah Perilaku, Tingkat Usaha, Tingkat Kegigihan. Serta kinerja karyawan (Y) yaitu: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerja Sama yang dilakukan di PT. Nina Venus Indonusa II.

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

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

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan menyebarkan kuesioner.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

1. Data primer

Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama atau orang dalam perusahaan atau instansi atau organisasi yang diteliti di PT. Nina Venus Indonusa II.

2. Data sekunder

Data dari buku referensi, internet, jurnal dan data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh PT. Nina Venus Indonusa II

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Sub Variabel (Dimensi) | Indikator | Skala Pengukuran |
|----------------------|------------------------|--|------------------|
| Pendidikan (X1) | Pendidikan Formal | SD, SMP, SMA/SMK | Ordinal |
| Motivasi Kerja (X2) | Arah Perilaku | Memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan | Ordinal |
| | | Mematuhi peraturan perusahaan | Ordinal |
| | Tingkat Usaha | Keseriusan dalam bekerja | Ordinal |
| | | Bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya | Ordinal |
| | Tingkat Kegigihan | Mengembangkan keahlian agar memajukan perusahaan | Ordinal |
| | | Gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung | Ordinal |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kualitas | Kerapian bekerja | Ordinal |
| | | Ketelitian bekerja | Ordinal |
| | Kuantitas | Jumlah hasil kerja yang telah dicapai | Ordinal |
| | | Target penjualan | Ordinal |
| | Ketepatan Waktu | Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal |
| | | Disiplin dan fokus terhadap pekerjaan | Ordinal |
| | Kehadiran | Kehadiran karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan | Ordinal |
| | | Disiplin waktu | Ordinal |
| | Kemampuan Kerja Sama | Kerjasama antar karyawan | Ordinal |
| | | Memberi bantuan kepada teman | Ordinal |

3.5. Metode Penarikan Sampel

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

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n: Ukuran sampel yang akan diambil

N : Jumlah populasi yang diambil

e : Tingkat signifikan/error

(Sugiyono, 2015)

$$\frac{100}{1 + 100(0,05)^2}$$

= 80 orang

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

3.6. Metode Pengumpulan Data

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

1. Studi Lapangan

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

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

Nina Venus Indonusa II yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

c. Angket (Kuesioner)

Dari prosedur pengumpulan data dengan kuesioner ini, peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui beberapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan atau pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban.

Tabel 3.2 Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Variabel X1 (Pendidikan) dan X2 (Motivasi)

| Jawaban | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STK) | 1 |

Tabel 3.3 Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Variabel Y (Kinerja Karyawan)

| Jawaban | Bobot |
|-------------------|-------|
| Selalu (S) | 5 |
| Sering (S) | 4 |
| Jarang (J) | 3 |
| Pernah (P) | 2 |
| Tidak Pernah (TP) | 1 |

(Sugiyono, 2015)

2. Kepustakaan

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

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1. Uji Instrumen

3.7.1.1. Uji Validitas

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

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

y = Skor total tiap responden

x = Skor tiap butir soal untuk setiap responden

$\sum x$ = jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = jumlah nilai dalam dsitribusi y

(Sugiyono, 2015)

Kriteria pengujiannya adalah:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

Suatu butir angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} untuk uji dua arah pada taraf kepercayaan 95% atau signifikasi 5% ($p=0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. oleh karena itu $N = 80$, maka derajat bebasnya adalah $N-2=80-2=78$. Nilai r_{tabel} dua arah pada $df=78$ dan $p=0,05$ adalah 0,220. Hasil *output* SPSS yang diperoleh untuk uji validitas dari variabel pendidikan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT. Nina Venus Indonusa II dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

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

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

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

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau posisi presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi bila

alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat statistik SPSS 25.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan koefisien reliabilitas Alfa Cronboach (Sugiyono, 2015) yaitu:

$$\alpha = \frac{k}{(k - 1) \left(1 - \sum \frac{st^2}{Sx^2}\right)}$$

Keterangan:

a = Koefisien reliabilitas alfa cronboach

k = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen

Sx^2 = Varians keseluruhan instrumen

(Sugiyono, 2015)

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

Tabel 3.4 Kriteria Uji Reliabilitas

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

Adapun tingkat reliabilitas pernyataan/pertanyaan variabel pendidikan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) serta variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Nina Venus Indonusa II berdasarkan output SPSS versi 25.00 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Variabel Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dari variabel pendidikan maka didapat hasil reliabilitas pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Case Processing Summary

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 80 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |

| | | | |
|---|-------|----|-------|
| | Total | 80 | 100,0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pada bagian case processing summary terlihat bahwa responden yang diteliti pada kuesioner berjumlah 80 orang (N=80), dan semua data tidak ada dikeluarkan dari analisis.

Tabel 3.6 Tingkat Reliabilitas

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

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

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dari variabel motivasi kerja maka didapat hasil reliabilitas pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Case Processing Summary

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 80 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 80 | 100,0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pada bagian case processing summary terlihat bahwa responden yang diteliti pada kuesioner berjumlah 80 orang (N=80), dan semua data tidak ada dikeluarkan dari analisis.

Tabel 3.8 Tingkat Reliabilitas

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

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

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dari variabel kinerja karyawan maka didapat hasil reliabilitas pada tabel berikut:

Tabel 3.9 Case Processing Summary

| Case Processing Summary | | N | % |
|---|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 80 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 80 | 100,0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pada bagian case processing summary terlihat bahwa responden yang diteliti pada kuesioner berjumlah 80 orang (N=80), dan semua data tidak ada dikeluarkan dari analisis.

Tabel 3.10 Tingkat Reliabilitas

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reability statistics. Didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0,820. Karena nilai diatas 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori “Sangat Reliabel”.

3.7.2. Analisis Deskriptif Kuantitatif

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

3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: pendidikan (X1) dan motivasi (X2) dengan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) . persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

x1 = Pendidikan

x2 = Motivasi kerja

X1 dan X2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

Juliandi, dkk (2015)

3.7.4. Uji Asumsi Klasik

3.7.4.1. Uji Normalitas

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

3.7.4.2. Uji Multikolinieritas

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

3.7.4.3. Uji Heteroskedastisitas

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

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

3.7.5. Uji Hipotesis

3.7.5.1. Uji koefisien determinasi (R²)

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

Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{KD = r \times 100\%}$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

3.7.5.2. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara simultan yang mampu menjelaskan variabel terikatnya. Kriteria kepuasaannya sebagai berikut:

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

3.7.5.3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model persamaan regresi, kriteria keputusannya adalah sebagai berikut. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel:

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data

4.1.1 Sejarah singkat berdiri PT. Nina Venus Indonusa II

PT. Nina Venus Indonusa adalah sebuah perusahaan industri rambut palsu (*Wigs*) berdiri sejak 15 september 1999, di Kp. Babakan Peundeuy RT. 01/03 Dsa Bojongkokosan Parungkuda Kabupaten Sukabumi. Semula merupakan kategori perusahaan kecil menengah, seiring dengan berjalannya waktu perusahaannya mengalami perkembangan sehingga kemudian pindah lokasi dan bisa memiliki bangunan dua (2) pabrik baru yakni:

1. Pabrik satu (1) : Jalan PLN Angkrong Desa Sundawenang, Kecamatan Parungkuda Kabupaten Sukabumi.
2. Pabrik dua (2) : Jalan Raya Siliwangi No. 80 Kampung Baru Parungkuda Kabupaten Sukabumi.

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

1. Visi

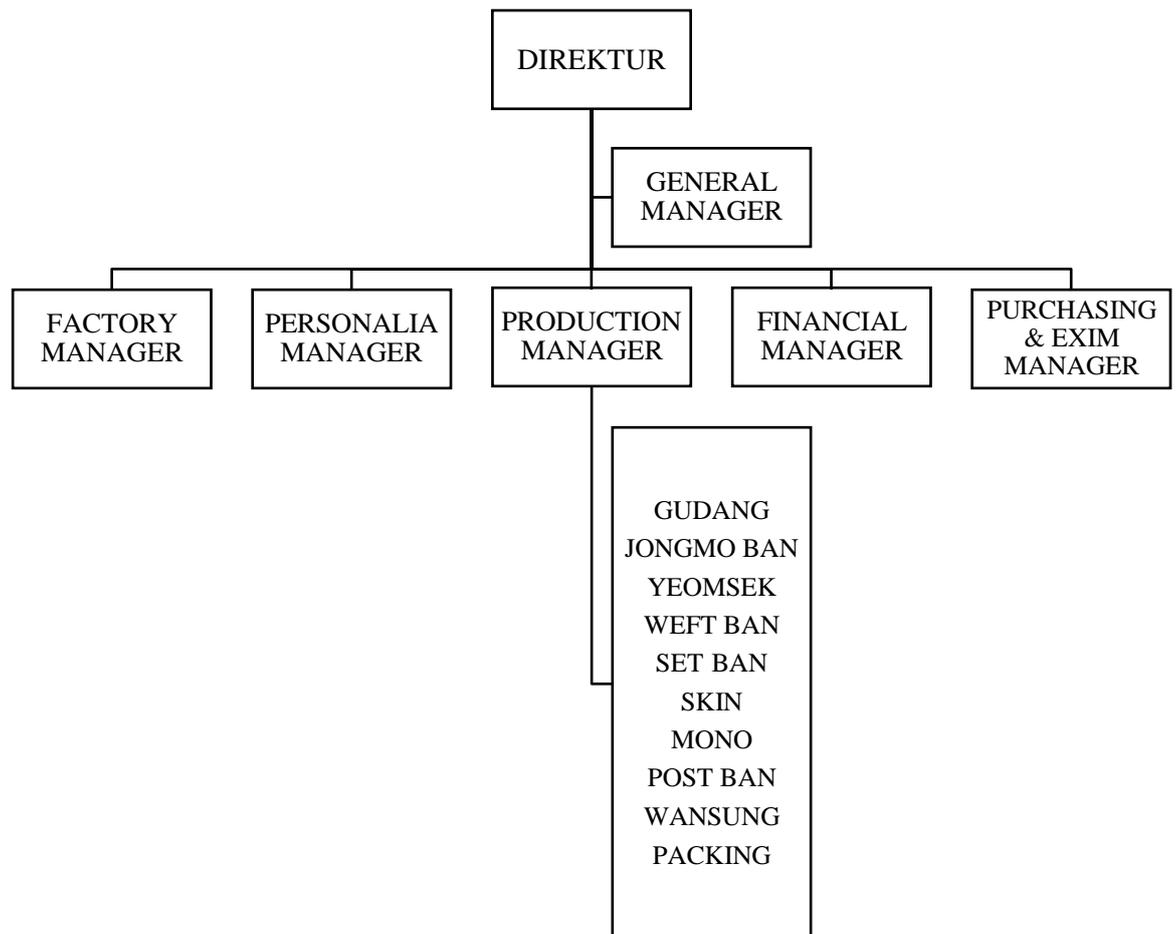
- a. Fashion : *Emotional Fashion Followers* (Selalu Mengikuti Perkembangan Zaman)
- b. Beauty : *The Beauty Of Happiness* (Simbol Keindahan)
- c. Quality : *World's Highest Quality* (Dengan Kualitas Terbaik Di Dunia)

2. Misi

- a. *The Trendiest Product, The Highest Quality Goods And Quick Delivery*
- b. *We Supply Goods To International Distributors Specialized In Hair Product*

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Nina Venus Indonusa

Struktur organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dengan demikian segala bentuk kegiatan dari perusahaan dapat berjalan dengan baik dan teratur sehingga tujuan dari perusahaan akan lebih mudah tercapai. Susunan tugas, wewenang serta tanggung jawab biasanya dituangkan dalam struktur organisasi yang menggambarkan kerangka kerja secara jelas mengenai tugas dan tanggung jawab pegawai pada posisinya pada organisasi. Adanya struktur organisasi ini maka diharapkan akan mempermudah dalam pengelolaan aktivitasnya serta tujuan dari perusahaan akan lebih mudah tercapai.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Nina Venus Indonusa

4.2 Kondisi / Fakta Variabel Yang Diteliti/Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Deskripsi Profile Responden

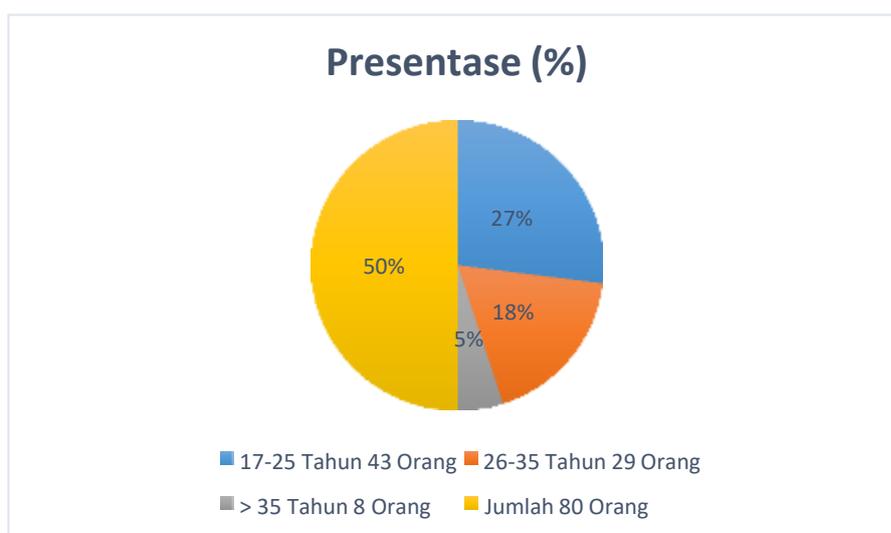
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bentuk angket yang terdiri dari 15 pertanyaan untuk variabel Y, 6 pertanyaan untuk variabel X1 dan 6 pertanyaan untuk variabel X2. Dimana yang menjadi variabel Y adalah Kinerja, variabel X1 adalah Pendidikan dan variabel X2 adalah motivasi kerja. Angket yang disebarakan kepada 80 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR). Dengan kriteria karyawan wanita bagian produksi PT. Nina Venus Indonusa II yang sudah bekerja diatas 1 tahun lamanya. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

| Usia | Tanggapan responden | |
|-------------|---------------------|----------------|
| | Responden | Presentase (%) |
| 17-25 Tahun | 43 Orang | 54 |
| 26-35 Tahun | 29 Orang | 36 |
| > 35 Tahun | 8 Orang | 10 |
| Jumlah | 80 Orang | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.2 Usia Responden

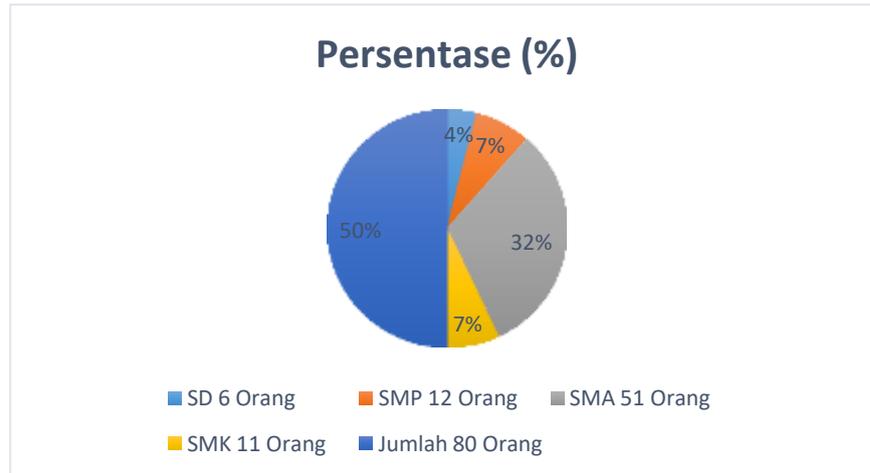
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa usia rata-rata responden terbanyak ada pada kisaran 17-25 tahun sebanyak 43 orang (54%), diikuti jumlah karyawan pada kisaran 26-35 tahun sebanyak 29 orang (36%), dan pada usia > 35 tahun ada sebanyak 8 orang (10%).

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Tingkat Pendidikan | Tanggapan responden | |
|--------------------|---------------------|----------------|
| | Responden | Persentase (%) |
| SD | 6 Orang | 8 |
| SMP | 12 Orang | 15 |
| SMA | 51 Orang | 63 |
| SMK | 11 Orang | 14 |
| Jumlah | 80 Orang | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

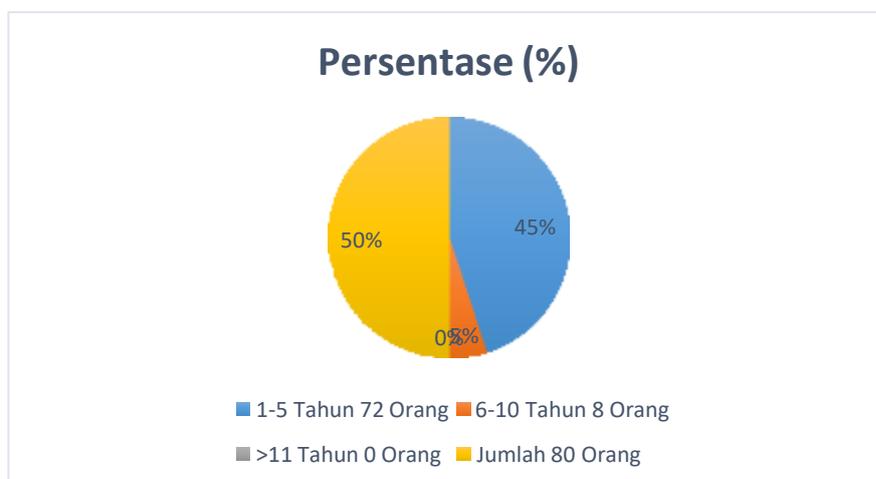
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 51 orang (63%), diikuti sebanyak 12 orang (15%) responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP, lalu untuk pendidikan SMK ada sebanyak 11 orang (14%), dan pendidikan SD ada sebanyak 6 orang (8%).

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel. 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Tanggapan responden | |
|---------------|---------------------|----------------|
| | Responden | Persentase (%) |
| 1-5 Tahun | 72 Orang | 90 |
| 6-10 Tahun | 8 Orang | 10 |
| >11 Tahun | 0 Orang | 0 |
| Jumlah | 80 Orang | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.4 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 72 orang (90%), diikuti dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 8 orang (10%), dan tidak terdapat responden dengan lama bekerja > 11 tahun (0%).

4.2.2 Hasil Wawancara Mengenai Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

Peneliti melakukan wawancara dengan HRD PT. Nina Venus Indonusa II dan beberapa karyawan disana. untuk mengetahui bagaimana pendidikan, bagaimana tingkat motivasi kerja, bagaimana pelaksanaan memotivasi kerja, bagaimana tingkat kinerja dan bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja pada buruh pabrik wanita bagian produksi pada PT. Nina Venus Indonusa II. Hasil dari wawancara akan dituliskan kembali oleh peneliti dengan menggunakan bahasa yang baku.

A. Pendidikan Karyawan Di PT. Nina Venus Indonusa II

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan mengenai seperti apa pendidikan karyawan yang ada di PT. Nina Venus Indonusa II, maka jawaban dari beberapa informan sebagai berikut:

“Untuk kerja di PT. Nina Venus Indonusa II ini tingkat pendidikan terakhir karyawan bukan menjadi syarat utama dan tidak terlalu dinilai yang penting orang yang mau melamar bekerja disini memiliki niat atau keinginan untuk bekerja. Karena kita juga menyediakan masa pelatihan meskipun nantinya tetap menjadi karyawan kontrak, di perusahaan ini lulusan SD, SMP, SMA/SMK rata-rata sama-sama menjadi karyawan kontrak. Namun, yang paling banyak disini adalah lulusan SMP. Jadi intinya pendidikan rendah atau tinggi bukan menjadi prioritas utama. Di perusahaan ini juga jenjang karier sangat jarang, untuk karyawan tetap pun masih sangat sedikit, jadi rata-rata karyawan disini hampir semua adalah karyawan kontrak. (HRD PT. Nina Venus Indonusa II)

“Saya sebagai karyawan kontrak lulusan SD, menurut saya tingkat pendidikan saya sudah cukup sesuai dengan pekerjaan saya yang hanya seorang buruh pabrik, Karena saya hanya lulusan SD saja sudah bisa diterima kerja pun sangat bersyukur meskipun gaji yang diterima masih tergolong sedikit, pihak perusahaan juga memberikan pelatihan dulu biasanya bagi pelamar baru, jadi tidak terlalu kaget dengan pekerjaannya yang didapat nantinya ” (Karyawan Kontrak PT. Nina Venus Indonusa II).

“Saya lulusan SMA dibagian produksi, bekerja disini sudah lebih dari 2 tahun tapi masih jadi karyawan kontrak, teman saya juga banyak yang lulusan SMP bahkan SD tapi posisi nya sama seperti saya sebagai karyawan kontrak. Saya berharap perusahaan memberikan jenjang karier yang bagus untuk karyawannya supaya tidak

kerja kontrak terus. Menurut saya pendidikan terakhir yang saya punya masih belum sesuai dengan posisi yang diharapkan. supaya gaji juga lebih tinggi saya berharap adanya pendidikan gratis untuk jenjang karier, namun karena sulitnya mendapat pekerjaan saat ini, sudah bisa bekerja hanya dengan syarat pendidikan rendah disini cukup mudah untuk melamar dan diterima” (Karyawan Kontrak PT. Nina Venus Indonusa II).

Dari pemaparan informan di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan (Husaini Usman, 2011) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Sejalan dengan (Hariandja, 2002) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

B. Tingkat Motivasi Kerja Di PT. Nina Venus Indonusa II

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan mengenai tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Nina Venus Indonusa II, jawaban dari beberapa informan sebagai berikut:

“ Menurut saya selaku HRD, tingkat motivasi di perusahaan ini yang ditunjukkan sebagian karyawan masih tergolong rendah atau taraf normal saja. Mungkin dikarenakan mayoritas tingkat pendidikan karyawan yang masih tergolong rendah juga jadi karyawan hanya bisa menjadi karyawan kontrak saja. Sehingga itu berpengaruh terhadap besaran gaji yang diterima karyawan, karena salah satu faktor motivasi kerja yang tinggi itu kan dari besaran gaji yang dihasilkan. Selain faktor gaji juga kurangnya keseriusan dalam menjalankan pekerjaan, itu terlihat ada karyawan yang sering terlambat datang. Namun untuk sebagian karyawan, menurut saya ada juga yang memiliki tingkat motivasi yang tergolong tinggi dan cukup disiplin, itu dilihat dari absensi yang bagus setiap bulannya, tanggung jawab, ketelitian dalam menjalankan pekerjaannya banyak nya capaian jumlah produk yang dihasilkan sesuai target. Namun intinya perusahaan atau pihak pimpinan masih perlu meningkatkan upaya-upaya pelaksanaan memotivasi kerja karyawan disini agar perusahaan juga terus maju” (HRD PT. Nina Venus Indonusa II).

“ Saya sebagai karyawan kontrak, salah satu motivasi saya bekerja itu agar dapat penghasilan tentunya, makanya saya bekerja seserius mungkin agar hasil kerja saya jumlahnya sesuai target setiap harinya dan kehadiran saya juga jarang absen, harapan

saya supaya perusahaan selalu memberikan bonus untuk karyawan teladan agar bekerjanya lebih bersemangat” (Karyawan Kontrak PT. Nina Venus Indonusa II).

Dari pemaparan informan di atas dapat diketahui bahwa motivasi adalah satu variabel penyalang yang digunakan untuk menimbulkan faktor – faktor tertentu di dalam organismeyang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran. (Munandar, 2006) juga menyimpulkan motivasi kerja sebagai suatu proses dimana kebutuhan – kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Sejalan dengan (Hasibuan, 2001) yang menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

C. Pelaksanaan Memotivasi Kerja Karyawan Di PT. Nina Venus Indonusa II

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan mengenai upaya – upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Nina Venus Indonusa II Maka jawaban dari beberapa informan sebagai berikut:

“ Di perusahaan tentunya sebagai pimpinan harus melakukan upaya memotivasi karyawan dengan berbagai cara, di perusahaan ini menerapkan sistem target dalam penggajian, karyawan dengan hasil target yang baik akan mendapat gaji lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak mencapai target, pemberian bonus bagi yang bekerja dengan rajin dan berdedikasi tinggi, pemberian insentif untuk karyawan yang lembur” (HRD PT. Nina Venus Indonusa)

Lalu peneliti bertanya kepada informan mengenai jenis motivasi yang digunakan di PT. Nina Venus Indonusa II, dan informan menjawab:

“ ada banyak cara yang bisa dilakukan untuk memotivasi kerja karyawan, disini sendiri untuk pemberian motivasi biasanya dalam bentuk material seperti gaji sesuai umk, pujian dan penghargaan jika karyawan tersebut memiliki kinerja bagus yang dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan juga kehadirannya. Fasilitas kerja juga diperhatikan seperti perlengkapan yang diberikan berupa penutup kepala pengganti hijab digunakan para karyawan untuk menjaga kebersihan barang” (HRD PT. Nina Venus Indonusa).

Pertanyaan selanjutnya untuk informan yaitu kendala apa saja yang dihadapi PT. Nina Venus Indonusa II dalam memotivasi karyawannya

“ Untuk kendala yang dihadapi perusahaan pastinya ada, yaitu menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif, terdapat beberapa karyawan kurang disiplin dalam

pekerjaan, keinginan atasan dan bawahan tentunya ada perbedaan” (HRD PT. Nina Venus Indonusa).

Dari pemaparan di atas dapat diketahui setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya selalu di dasari pada motivasi, karena motivasi kerja sangat penting untuk para karyawan agar segala sesuatu yang dikerjakan memiliki tujuan karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat. Sehingga dalam perusahaan motivasi kerja itu sangat dibutuhkan baik itu motivasi secara langsung maupun motivasi secara tidak langsung. Karena para karyawan pasti membutuhkan motivasi kerja tersebut, apalagi motivasi kerjanya dari atasan karena dengan begitu para karyawan merasa di perhatikan dan merasa di hargai keberadaannya dalam melakukan segala tugas dan kewajiban (Eddy Sutrisno, 2017). Tujuan motivasi untuk meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan (Malayu S.P Hasibuan). Pada dasarnya setiap unit usaha memerlukan karyawan yang cakap, terampil, disiplin dan mempunyai kemampuan yang baik dalam mengelola usaha tersebut.

Kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan salah satunya di tentukan oleh adanya motivasi yang tinggi dari para karyawannya. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut, maka suatu perusahaan dalam hal ini pemimpin harus dapat menciptakan suatu keadaan yang mendukung karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Dengan terpenuhinya kebutuhan individu, maka dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil. Sebab perasaan puas dan senang hati seorang karyawan dalam perusahaan ini disebabkan oleh terpenuhinya kebutuhan yang dapat menimbulkan semangat kerja bertambah. Hal ini berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif sehingga mencapai tujuan organisasinya.

HRD PT. Nina Venus Indonusa II mengungkapkan bahwa upaya dalam memberikan motivasi kerja oleh pimpinan terhadap para karyawan di PT. Nina Venus Indonusa II yakni dengan pemberian insentif dan bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik. Selain itu, komunikasi antar pimpinan dan bawahan dan senantiasa juga dilakukan monitoring dan evaluasi, sehingga ketercapaian dari setiap kinerja dapat terukur, salah satunya dengan membuat suasana kerja yang kondusif dan menyediakan fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya.

D. Tingkat Kinerja Karyawan Di PT. Nina Venus Indonusa II

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan mengenai tingkat kinerja karyawan pada PT. Nina Venus Indonusa II, maka jawaban dari informan sebagai berikut:

“Tingkat kinerja karyawan disini masih perlu kita tingkatkan lagi, karena dari hasil evaluasi kami masih terlihat adanya karyawan yang masih kurang bagus dalam kerjanya” (HRD PT. Nina Venus Indonusa).

“Saya sebagai karyawan disini menyadari masih belum maksimal dalam hal kinerja, mungkin dikarenakan jarang nya penghargaan yang kami terima. Meskipun kita bekerja sudah bagus tapi tidak adanya peningkatan gaji” (Karyawan Kontrak PT. Nina Venus Indonusa II).

Adapun upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nina Venus Indonusa II, jawaban informan sebagai berikut:

“Upaya untuk meningkatkan kinerja di perusahaan ini dengan memberikan reward berupa bonus kepada karyawan agar lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya” (HRD PT. Nina Venus Indonusa).

“Sejauh ini yang dirasakan saya sebagai karyawan upaya atasan supaya kinerja kami meningkat itu melalui bonus saja karena disini meskipun pencapaian target kita sangat baik tidak ada promosi jabatan atau jenjang karier “ (Karyawan Kontrak PT. Nina Venus Indonusa II).

Lalu informan diberi pertanyaan mengenai cara mengatasi masalah kinerja karyawan. Jawaban informan sebagai berikut:

“Kita memberikan pelatihan bagi pelamar baru biasanya, agar ketika nanti sudah menjadi karyawan disini bisa mengikuti dan menghasilkan kriteria produk sesuai aturan yang berlaku, adanya bimbingan dan arahan juga dari pihak manajemen” (HRD PT. Nina Venus Indonusa II).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan tingkat pendidikan karyawan yang sesuai dengan bidangnya atau jenis pekerjaan yang diembannya. Disamping tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji perlu dipertimbangkan. Gaji yang sesuai juga akan membuat karyawan akan semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2012) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap kinerja karyawan atau organisasi. Rendahnya kinerja karyawan juga diduga karena rendahnya tingkat pendidikan karyawan pada perusahaan.

Tujuan perusahaan adalah mampu menghasilkan produk atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mendapatkan keuntungan. Hal ini dapat didukung jika kinerja karyawannya baik. Beberapa faktor yang menurunkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mempertahankan mutu dan mendapatkan keuntungan sesuai tujuan perusahaan tersebut. Penempatan SDM sesuai kompetensinya, target yang tidak molor, kepuasan kerja karyawannya ada, disiplin kerja yang tinggi, motivasi karyawan untuk bekerja tinggi, kompensasi yang diberikan sesuai harapan dan sistem manajemen perusahaan yang baik.

F. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Di PT. Nina Venus Indonusa II

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan mengenai sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Nina Venus Indonusa II, maka jawaban dari informan sebagai berikut:

“Penilaian kinerja untuk kriteria yang diberlakukan di PT. Nina Venus Indonusa II pertama dilihat dari hasil kerjanya sesuai target atau banyaknya produk yang

dihasilkan oleh setiap karyawan dalam 1 hari, yang kedua kehadiran, karena kehadiran karyawan berpengaruh juga terhadap gaji yang diterima nantinya. Selain itu, dilihat dari SOP yang berlaku apakah aturan-aturan tersebut ditaati kurang lebih yang pokoknya itu saja” (HRD PT. Nina Venus Indonusa).

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas, informan menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja karyawan di PT. Nina Venus Indonusa II berdasarkan SOP nya dan berdasarkan aturan-aturan dari PT. Nina Venus Indonusa II itu sendiri. Adapun metode yang digunakan oleh PT. Nina Venus Indonusa II

“Untuk metode yang digunakan disini itu dengan rating scale yang dilakukan oleh atasan langsung agar penilaian kinerjanya lebih objektif dan sesuai dengan kualitas kerjanya, kuantitas kerjanya, loyalitas serta dedikasi nya terhadap perusahaan” (HRD PT. Nina Venus Indonusa).

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas, diketahui bahwa metode yang digunakan oleh PT. Nina Venus Indonusa II adalah metode rating scale. Adapun indikator yang digunakan PT. Nina Venus Indonusa II dalam melakukan penilaian kerja karyawan sebagai berikut:

“Ada tiga indikator pokok yang digunakan diantaranya : kualitas kerja apakah hasil nya sesuai dengan ketentuan produk yang diharapkan perusahaan, kuantitas kerja apakah banyaknya target terlampaui atau kurang, tapi dilihat juga meskipun kuantitas target nya sudah sesuai yang diinginkan apakah kualitas dari produknya sudah sesuai kriteria yang diharapkan dan jika karyawan tersebut tidak memenuhi target itu juga berpengaruh terhadap penghasilan gaji yang didapat dan yang kami lihat disini yaitu kehadiran karyawan ini juga berpengaruh terhadap jumlah gaji yang akan diterima jika karyawan yang sering bolos kerja maka ada potongan gaji, selain indikator pokok itu ada juga loyalitas dan dedikasi karyawan. Namun, yang paling kami lihat dan nilai itu kualitas, kuantitas dan kehadiran” (HRD PT. Nina Venus Indonusa).

Adapun penilaian kinerja terhadap karyawan dilakukan berapa kali di PT. Nina Venus Indonusa II, adapun keterangan dari informan penelitian adalah sebagai berikut:

“Untuk kinerja karyawan penilaiannya itu setiap bulan yaitu diakhir ada juga penilaian-penilaian lainnya yang pertahun, meskipun penilaian kinerja karyawan menunjukkan nilai yang bagus tetapi di PT. Nina Venus Indonusa II ini masih jarang karyawan kontrak mengalami peningkatan menjadi karyawan tetap. Hanya satu dua orang saja yang dapat menjadi karyawan tetap itu pun dilihat dari dedikasi yang tinggi dan loyalitas karyawan tersebut. Namun bisa dikatakan jarang sekali” (HRD PT. Nina Venus Indonusa II).

Lalu bagaimana cara perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan, informan pun menjawab:

“Penilaian kinerja saya lakukan sendiri setiap bulannya dan ada pihak manager juga yang melakukan penilaian terutama penilaian tahunan. Penilaian saya kami lakukan ada yang secara lisan maupun tulisan kepada masing – masing karyawan.

Untuk kelebihan dan kelemahan penilaian kinerja karyawan yang ada saat ini bagaimana, informan menjawab:

“Kelebihan nya mudah dilakukan karena kita melakukan metode penilaian kinerja yang tidak sulit, kelemahan nya yaitu belum sepenuhnya menemukan standar penilaian kinerja yang tepat yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan” (HRD PT. Nina Venus Indonusa II).

“Menurut saya kelebihan penilaian kinerja disini sebagai pegawai mudah dipahami sehingga kita mengerti apa yang atasan inginkan harus dilakukan dalam pekerjaan, kelemahannya kadang - kadang atasan juga tidak terlalu jelas dalam memberi penilaian” (Karyawan Kontrak PT. Nina Venus Indonusa II).

“Menurut kami kelebihan nya kita bisa tahu kinerja kami, kekurangannya terkadang atasan dalam melakukan penilaian tidak berdasarkan kenyataan” (Karyawan Kontrak PT. Nina Venus Indonusa II).

Dari data wawancara di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Penilaian kinerja merupakan suatu proses melalui organisasi dapat mengevaluasi atau menilai prestasi dari kerja karyawan (Hakim & Fanani, 2019).

Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka perlu disusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penelitian kinerja karyawan tidak hanya fisik yang dinilai, tetapi kegiatan pekerjaan keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja, atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan (Siswanto & Hamid, 2017).

4.2.3 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Untuk lebih membantu, berikut ini penulis sajikan dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Pendidikan (X1)

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Keterangan:

X1_1 : saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saya

X1_2 : perusahaan belum memberikan kesempatan mengikuti pendidikan untuk mendukung kinerja

X1_3 : Perusahaan memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang diambil

X1_4 : posisi jabatan saya saat ini belum sesuai dengan tingkatan pendidikan

X1_5 : saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

X1_6 : saya sering mengalami kesulitan dalam melakukan tugas yang diberikan

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

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

Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X2)

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Keterangan:

X2_1 : saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan

X2_2 : saya selalu mematuhi peraturan perusahaan

X2_3 : saya selalu serius dalam bekerja

X2_4 : saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya

X2_5 : saya mau mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan perusahaan

X2_6 : saya tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung

1. Butir pertanyaan 1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48,8%, setuju sebanyak 50,0%, kurang setuju sebanyak 1,3% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Butir pertanyaan 2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41,3%, setuju sebanyak 57,5%, kurang setuju sebanyak 1,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
3. Butir pertanyaan 3 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 61,3%, setuju sebanyak 35,0%, kurang setuju sebanyak 3,8% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
4. Butir pertanyaan 4 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47,5%, setuju sebanyak 46,3%, kurang setuju sebanyak 5,0% tidak setuju tidak terdapat responden dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1,3%.
5. Butir pertanyaan 5 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46,3%, setuju sebanyak 47,5%, kurang setuju sebanyak 6,3% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
6. Butir pertanyaan 6 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26,3%, setuju sebanyak 63,8%, kurang setuju sebanyak 10,0% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Keterangan:

- Y_1 : Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan
- Y_2 : Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan
- Y_3 : Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan
- Y_4 : Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan
- Y_5 : Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan
- Y_6 : Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin
- Y_7 : Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- Y_8 : Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat
- Y_9 : Saya datang dan pulang tepat waktu
- Y_10 : Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya Keterangan apapun
- Y_11 : Saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan
- Y_12 : Saya meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun
- Y_13 : Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah
- Y_14 : Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan
- Y_15 : Saya menerima saran yang baik dari rekan kerja

1. Butir pertanyaan 1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 60,0%, setuju sebanyak 27,5%, kurang setuju sebanyak 7,5% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan untuk sangat tidak setuju sebanyak 5,0%.
2. Butir pertanyaan 2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 52,5%, setuju sebanyak 37,5%, kurang setuju sebanyak 5,0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 5,0%.
3. Butir pertanyaan 3 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43,8%, setuju sebanyak 36,3%, kurang setuju sebanyak 12,5% tidak setuju 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 7,5%.
4. Butir pertanyaan 4 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 51,3%, setuju sebanyak 37,5%, kurang setuju sebanyak 5,0% tidak setuju 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6,3%.
5. Butir pertanyaan 5 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45,0%, setuju sebanyak 40,0%, kurang setuju sebanyak 8,8% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan untuk sangat tidak setuju sebanyak 6,3%.
6. Butir pertanyaan 6 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 55,0%, setuju sebanyak 37,5%, kurang setuju sebanyak 5,0%, tidak setuju 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 2,5%.
7. Butir pertanyaan 7 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 53,8%, setuju sebanyak 33,8%, kurang setuju 7,5%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 5,0%.
8. Butir pertanyaan 8 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31,3%, setuju sebanyak 46,3%, kurang setuju 15,0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 7,5%.
9. Butir pertanyaan 9 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 56,3%, setuju sebanyak 30,0%, kurang setuju 12,5%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 1,3%.
10. Butir pertanyaan 10 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 56,3%, setuju sebanyak 22,5%, kurang setuju 8,8%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 12,5%.
11. Butir pertanyaan 11 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 53,8%, setuju sebanyak 31,3%, kurang setuju 11,3%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 3,8%.
12. Butir pertanyaan 12 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32,5%, setuju sebanyak 32,5%, kurang setuju 15,0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 20,0%.
13. Butir pertanyaan 13 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43,8%, setuju sebanyak 41,3%, kurang setuju sebanyak 8,8%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 6,3%.
14. Butir pertanyaan 14 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 50,0%, setuju sebanyak 38,8%, kurang setuju sebanyak 8,8%, tidak setuju 0% dan sangat setuju sebanyak 2,5%.

15. Butir pertanyaan 15 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 52,5%, setuju sebanyak 38,8%, kurang setuju sebanyak 7,5%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 1,3%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program spss 25.00, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficients* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B, dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 24,830 sedangkan nilai koefisien regresi untuk pendidikan (X1) = 0,563 dan motivasi kerja (X2) = 0,980. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

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

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

- Jika pendidikan dan motivasi kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 24.830.
- Jika pendidikan ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,563 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- Jika motivasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,980.

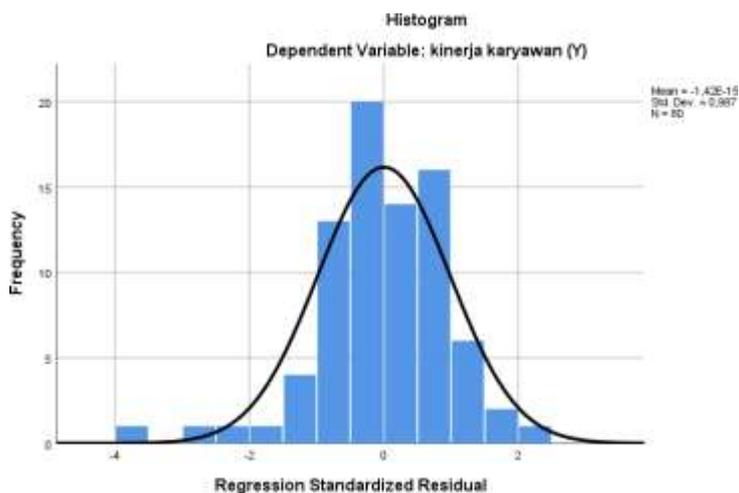
4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi

data normal atau mendekati normal. Normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak.

Uji normalitas digunakan dalam statistik untuk menentukan suatu populasi berdistribusi secara normal atau tidak. Data yang dianggap normal jika data dalam kurva dengan kemirngan sisi kiri dan kanan, dan tidak condong kekiri maupun ke kanan, melainkan ke tengah dengan bentuk seperti lonceng dengan mendekati nol. Berdasarkan hasil pengolahan pada SPSS atas data yang diperoleh, maka dapat dilihat seperti gambar di bawah ini:

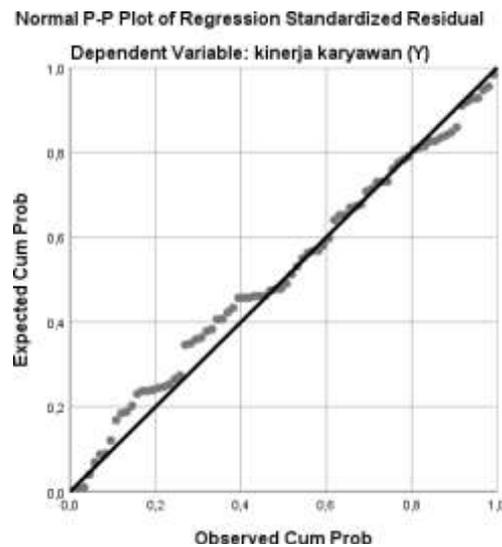


Gambar 4.5 Histogram Untuk Menguji Normalitas Data

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Pada gambar di atas data variabel yang digunakan akan dinyatakan berdistribusi normal. Hal tersebut terjadi karena titik residual tersebut berasal dari data dengan distribusi normal dan mengikuti garis diagonal atau garis linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi normalitas.

Pengujian normalitas data juga dapat dilihat melalui gambar *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dimana jika penyebaran titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.



Gambar: 4.6 Normal P-P Plot of Regression Standardized

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tampak pula pada gambar normal P-P Plot bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Maka regresi memenuhi asumsi normalitas terbukti dari normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.16 Uji Normalitas

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

Berdasarkan tabel output tersebut diperoleh nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,069. Nilai signifikansi (p-value) tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi sudah berdistribusi norma.

4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dengan SPSS ditunjukkan lewat tabel Coefficient, yaitu pada kolom Tolerance dan kolom VIF

(Variance Inflated Factors). Tolerance adalah indikator seberapa banyak variabilitas sebuah variabel bebas tidak bisa dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi korelasi jika nilai tolerance lebih dari 10 persen (tolerance > 0,01) dan memiliki nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$).

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas

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

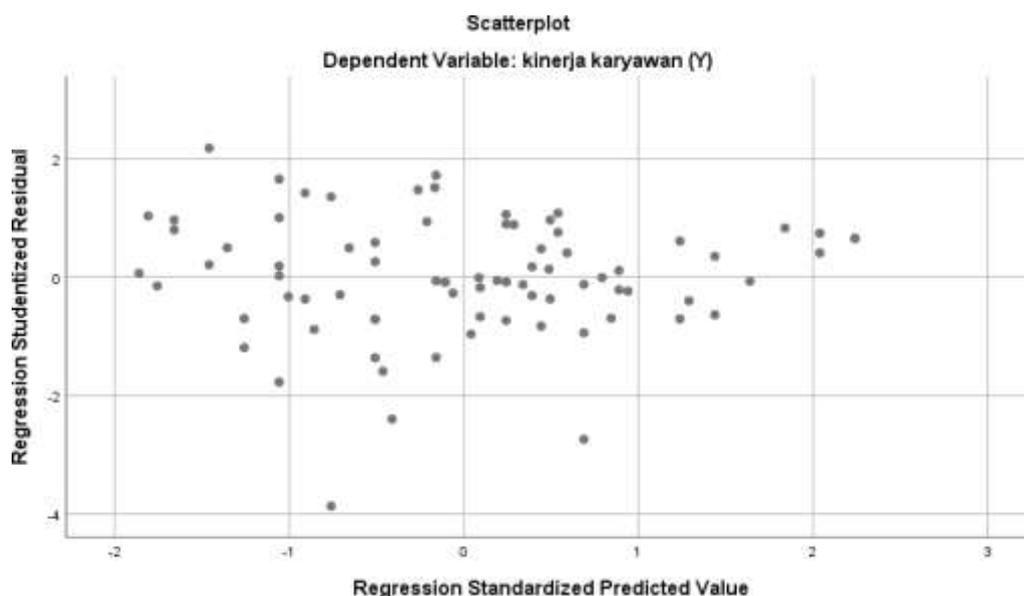
a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Tolerance semua variabel bebas untuk pendidikan sebesar 0,979 dan motivasi kerja sebesar 0,979 lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,01. Untuk nilai VIF ke dua variabel bebas tersebut kurang dari 10, yaitu VIF tingkat pendidikan sebesar 1,021 dan motivasi kerja sebesar 1,021. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 4.7 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah dan di atas angka nol pada sumbu grafik *scatterplot*, dengan demikian model regresi dari gejala heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Hipotesis

4.3.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (pendidikan dan motivasi kerja) menjelaskan variabel dependen terikat (kinerja) atau untuk mengetahui besar persentase variabel terikat yang di jelaskan pada variabel bebas.

Tabel 4.18 Hasil Uji R^2

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R adalah 0,416 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,173 atau 17,3%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pendidikan (X1) dan motivasi kerja (X2) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 17,3%, sedangkan sisanya sebesar 82,7% dijelaskan oleh variabel lain yang

tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.3.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau keseluruhan. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Hipotesis:

H_0 : pendidikan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : pendidikan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengambilan keputusan jika:

- 1) $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Dengan taraf signifikan (α) = 0,05 atau 5%.
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Dengan taraf signifikan (α) = 0,05 atau 5%.

Kaidah pengujian signifikansi dengan program SPSS:

- 1) Jika $0,05 \geq Sig.$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.
- 2) Jika $0,05 \leq Sig.$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

Tabel 4.19 Hasil Uji F

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

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

+ terikat) dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini nilai $k = 3$ dan $n = 80$. Maka nilai df_1 dalam penelitian ini adalah $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 80 - 3 = 77$, sehingga dengan melihat nilai pada F_{tabel} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 77$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,115. Selanjutnya membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,041. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,041 > 3,115$), artinya pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3.3.3 Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau pendidikan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan (Y). Dalam menentukan derajat bebas dapat digunakan rumus $df = n - k = 80 - 3 = 77$.

Tabel 4.20 Hasil Uji t

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

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

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

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,211$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,067 > 1,991$) dengan signifikan $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya hipotesis 1 terbukti.

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

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,112$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,101 > 1,991$) dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 2 terbukti.

4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Buruh Wanita

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

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

4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Buruh Pabrik Wanita

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

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

4.4.3 Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita

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

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Yudha Supriyatna dan Rahmat Hidayat bahwa pendidikan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan dan signifikan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat

dengan teori menurut Sjafrie Mangkuprawira dalam skripsi Azrul Anhar Samosir (2017) yang mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dilihat dari hasil uji t, nilai Sig sebesar 0,042. Nilai Sig < 0,05 (0,042 < 0,05) dengan persentase sebesar 0,217 atau 21,7%. Jadi dapat disimpulkan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja buruh wanita.
2. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dilihat dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0,003. Nilai Sig < 0,05 (0,003 < 0,05) dengan persentase sebesar 0,325 atau 32,5%. Jadi dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja buruh wanita.
3. Pendidikan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dilihat dari hasil uji F, dimana diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,115. Selanjutnya membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun nilai F_{hitung} sebesar 8,041. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (8,041 > 3,115).

5.2 Saran

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

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk PT. Nina Venus Indonusa II diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan, karena penelitian membuktikan bahwa pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan yaitu memperhatikan karyawan dengan pendidikan yang tinggi. Adapun langkah dalam peningkatan motivasi kerja dengan memperhatikan gaji, bonus, insentif bahkan jenjang karier karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. dkk. (2018). *Manajemen SDM Strategik*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Ainanur. & Satria Tirtayasa. (2018). “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, [online] vol. 1 (1), pp 1 - . <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> (Diakses September 2018).
- Anshory, I & Utami, I., W., P. (2018). *Pengantar Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- A, S Munandar. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: IU-Press.
- Ayun, Qurrotu (2011). “Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Pada Karyawan Di Perusahaan”. *majalah ilmiah INFORMATIKA*, [online] vol. 2 (3), pp 84 – 85.
- Bakri, Riski F A. (2020). “Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada FIF Group Pos Ungaran”. Skripsi. Universitas Semarang.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Evita, S., N. *et al.* (2017). “penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode behaviorally anchor rating scale dan management by objectives (Studi kasus pada PT. Qwords company international)”. *Pekbis jurnal*, [online] vol. 9 (1), pp 19 – 23. <https://media.neliti.com/media/publications/164390-ID-penilaian-kinerja-karyawan-dengan-menggu.pdf> (Diakses Maret 2017).
- Fajrin, I.Q. & Susilo, H. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, [online] vol. 61 (4), pp 118 – 120. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab> (Diakses Agustus 2018).
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Lian, Bukman. (2017). *Kepemimpinan & kualitas kinerja pegawai*. Palembang: NoerFikri offset.
- Makian, Priskila. (2016). “pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian PT. PCI Elektronik International (Studi Kasus karyawan PT. PCI Elektronik International)”. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, [online] vol. 4 (1), pp 42 – 43. nunun@polibatam.ac.id. (Diakses Juli 2016).

- Mandang, Evert Fandi, Lumanauw, B & Walangitan, Mac D.B. (2017). “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado”. *Jurnal EMBA*, [online] vol. 5 (3), pp 4325. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba> (Diakses September 2017).
- Manoppo, V., Lotje Kawet & Rita Taroreh. (2017). “Hubungan Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado”. *Jurnal EMBA*, [online] vol. 5 (2), pp 2820 – 2821. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba> (Diakses September 2017).
- Mariot, Tua E, Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Marjaya, I. & Pasaribu, F. (2019). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal ilmiah magister manajemen*, [online] vol. 2 (1), pp 131 – 133. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> (Diakses Maret 2019).
- Marpaung, N,N. (2021).” Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disdukcapil Kota Bekasi)”. *Jurnal Parameter*, [online] vol. 6 (2), pp 82. Diakses September (2021).
- Michael, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Muslikhah, E. (2011). *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Sampurna*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Pamungkas, D.,P., Jaenudin., Dewi T. (2018). “Penerapan Waktu Standar Pada Karyawan Dalam Rangka Mencapai Efektifitas Volume Produksi Pada PT. Nina Venus Indonusa II”. *Jurnal online mahasiswa (JOM) bidang ekonomi*. [online] pp 3.
- Pratiwi, Rahma Meta. (2017). *Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Distrik Cinta Manis*. Skripsi. Universitas Sriwijaya.
- Putri, Noviyanti Rianti & Ratnasari, Sri Langgeng. (2019). “ Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam”. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, [online] vol. 7 (1), pp 49. <http://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB> (Diakses 22 Juli 2019).
- Riska. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Kantor Wilayah Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Roswani, Etika (2018). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sabban Y., A. (2018) “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dalton Makassar” *Jurnal bisnis dan*

kewirausahaan. [online] vol. 7 (4), pp. 448. <http://e-journal.nobel.ac.id/index.php/jbk> (Diakses 2018).

- Samosir, A., A. (2017). “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Septiawan, B., Masrunik, E., Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja Dan Generasi Z*. Zaida Digital Publishing.
- Silaen, N., R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Sisca., et al. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno, Eddy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafi’i, M., Hari Muharam & Herman. (2019). “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Cabang Depok”. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, [online] vol. 6 (6), pp 1 – 5. <http://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen> (Diakses 2019).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Waloyo. (2020). *Kinerja Karyawan (Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja)*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Wardani, Zeni Rofia. (2019). *Analisa Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tanteka Screen Printing Ponorogo*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Warella, S.,Y., et al. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Wijaya, C & Muhammad, R. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing.
- Wirawan, Ketut Edy, I Wayan Bagia & Gede Putu Agus Jana Susila. (2019). “pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”. *Bisma: Jurnal Manajemen*, [online] vol. 5 (1), pp 60 – 61. <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM> (Diakses Maret 2019).
- Yogaswara, R., Ketut Sunarta & Angka Priatna (2020). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT. Unitex”. *Jurnal online mahasiswa (JOM) bidang ekonomi*, [online] vol. 6 (2), pp 7 – 12. <http://jom.unpa.ac.id/index.php/ilmumanajemen> (Diakses 2021).
- Zakaria, Yahya., Seno Sumowo & Wahyu Setyaningsih (2019). “pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan universitas muhammadiyah jember”. [online] pp 2. <http://repository.unmuhjember.ac.id/3637>. (Diakses 2020).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Penti Pirlanti

Alamat : Parungkuda, Sukabumi

Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi, 27 April 1999

Umur : 23 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : MI SINDANGSARI
- SMP : SMPN 1 PARUNGKUDA
- SMA : SMAN 1 PARUNGKUDA
- Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN

Bogor, Juli 2022

Peneliti

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

A. Pengantar

Saya Penti Pirlanti mahasiswi Manajemen SDM Universitas Pakuan Bogor yang saat ini sedang mengerjakan tugas akhir mengenai “Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” oleh karena itu, saya meminta kesediaan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Tidak ada jawaban BENAR/SALAH dalam penelitian ini, data dan identitas yang anda berikan bersifat RAHASIA. Atas ketersediaan anda, saya ucapkan Terimakasih.

B. Biodata Responden

Nama :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Lamanya Bekerja :

C. Petunjuk Pengisian

Keterangan Pilihan:

| | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | : Sangat Setuju | (Diberi Skor: 5) |
| S | : Setuju | (Diberi Skor: 4) |
| KS | : Kurang Setuju | (Diberi Skor: 3) |
| TS | : Tidak Setuju | (Diberi Skor: 2) |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | (Diberi Skor: 1) |
| | | |
| S | : Selalu | (Diberi Skor: 5) |
| S | : Sering | (Diberi Skor: 4) |
| J | : Jarang | (Diberi Skor: 3) |
| P | : Pernah | (Diberi Skor: 2) |
| TP | : Tidak Pernah | (Diberi Skor: 1) |

a. Tingkat Pendidikan (X1)

| No. | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saya | | | | | |
| 2. | Perusahaan belum memberikan kesempatan mengikuti pendidikan untuk mendukung kinerja | | | | | |
| 3. | Perusahaan memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang diambil | | | | | |
| 4. | Posisi jabatan saya saat ini belum sesuai dengan tingkatan pendidikan | | | | | |
| 5. | Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab | | | | | |
| 6. | Saya sering mengalami kesulitan dalam melakukan tugas yang diberikan | | | | | |

b. Motivasi Kerja

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 2. | Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan | | | | | |
| 3. | Saya selalu serius dalam bekerja | | | | | |
| 4. | Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya | | | | | |
| 5. | Saya mau mengembangkan keahlian agar bisa memajukan perusahaan | | | | | |
| 6. | Saya tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung | | | | | |

c. Kinerja Karyawan

| No | Pertanyaan | Selalu | Sering | Jarang | Pernah | Tidak Pernah |
|----|--|--------|--------|--------|--------|--------------|
| 1. | Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan | | | | | |
| 2. | Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan | | | | | |

| No | Pertanyaan | Selalu | Sering | Jarang | Pernah | Tidak Pernah |
|-----------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|
| 3. | Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan | | | | | |
| 4. | Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan | | | | | |
| 5. | Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan | | | | | |
| 6. | Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin | | | | | |
| 7. | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | | |
| 8. | Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat | | | | | |
| 9. | Saya datang dan pulang tepat waktu | | | | | |
| 10. | Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun | | | | | |
| 11. | Saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan | | | | | |
| 12. | Saya meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun | | | | | |
| 13. | Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah | | | | | |
| 14. | Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan | | | | | |
| 15. | Saya menerima saran yang baik dari rekan kerja | | | | | |

Lampiran 2 Data Tabulasi Responden

Tingkat Pendidikan (X1)

| Responden | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | X1_6 | TOTAL X1 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|----------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 23 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 7 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 10 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 20 |
| 11 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 12 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 26 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 15 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 21 |
| 17 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 25 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 27 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 23 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 25 |
| 29 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 27 |
| 38 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 24 |

| Responden | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | X1_6 | TOTAL X1 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|----------|
| 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 42 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 43 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 19 |
| 44 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 45 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 47 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 23 |
| 48 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 22 |
| 49 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 50 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 52 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 21 |
| 53 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 19 |
| 54 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 24 |
| 55 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 57 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 26 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 21 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 26 |
| 62 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 64 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 66 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 67 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 18 |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 69 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 70 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 71 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 20 |
| 72 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 24 |
| 73 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 75 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 76 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 79 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |

| Responden | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | X1_6 | TOTAL X1 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|----------|
| 80 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 26 |

Motivasi Kerja (X2)

| Responden | X2_1 | X2_2 | X2_3 | X2_4 | X2_5 | X2_6 | TOTAL X2 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|----------|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 25 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 23 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 25 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 25 |
| 27 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 29 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 24 |
| 30 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 26 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 25 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |

| Responden | X2_1 | X2_2 | X2_3 | X2_4 | X2_5 | X2_6 | TOTAL X2 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|----------|
| 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 26 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 26 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 58 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 61 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 22 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 69 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 75 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

| Responden | X2_1 | X2_2 | X2_3 | X2_4 | X2_5 | X2_6 | TOTAL X2 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|----------|
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 79 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

Kinerja Karyawan (Y)

| Respon den | Y_1 | Y_2 | Y_3 | Y_4 | Y_5 | Y_6 | Y_7 | Y_8 | Y_9 | Y_10 | Y_11 | Y_12 | Y_13 | Y_14 | Y_15 | TOTA L Y |
|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-------------|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 47 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 66 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 63 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 72 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 29 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 69 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 13 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 57 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 19 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 63 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 71 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 71 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 65 |
| 24 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 65 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 64 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 61 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 59 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 67 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 66 |
| 30 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 64 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| 32 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 63 |
| 33 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 64 |

| Respon den | Y_1 | Y_2 | Y_3 | Y_4 | Y_5 | Y_6 | Y_7 | Y_8 | Y_9 | Y_10 | Y_11 | Y_12 | Y_13 | Y_14 | Y_15 | TOTA L Y |
|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-------------|
| 34 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 69 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 65 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 67 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 65 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 61 |
| 39 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 61 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 69 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 51 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 43 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 65 |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 29 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 65 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 71 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 58 |
| 50 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 72 |
| 52 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 65 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 59 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 55 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 65 |
| 56 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 61 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 58 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 64 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 61 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 64 |
| 62 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 57 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 66 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 67 |
| 65 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 68 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 69 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 71 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 71 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 54 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 66 |
| 73 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 66 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 72 |

| Respon den | Y_1 | Y_2 | Y_3 | Y_4 | Y_5 | Y_6 | Y_7 | Y_8 | Y_9 | Y_10 | Y_11 | Y_12 | Y_13 | Y_14 | Y_15 | TOTA LY |
|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------------|
| 75 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 77 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 78 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 71 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 65 |

Lampiran 3 Form Penilaian Kerja Karyawan

| |
|--|
| PT NINA VENUS INDONUSA SUKABUMI |
| FORM PENILAIAN KERJA KARYAWAN |

| | |
|--------------------------|--|
| Nama | |
| Bagian | |
| Periode Penilaian | |

| ASPEK PENILAIAN | | BOBOT PENILAIAN | | | |
|---|-----------|-----------------|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Kualitas Kerja | | | | | |
| Kerapian Bekerja | Penilai 1 | | | | |
| | Penilai 2 | | | | |
| | Penilai 3 | | | | |
| Ketelitian Bekerja | Penilai 1 | | | | |
| | Penilai 2 | | | | |
| | Penilai 3 | | | | |
| Kuantitas Kerja | | | | | |
| Jumlah Hasil Kerja Yang Telah Dicapai | Penilai 1 | | | | |
| | Penilai 2 | | | | |
| | Penilai 3 | | | | |
| Target Penjualan | Penilai 1 | | | | |
| | Penilai 2 | | | | |
| | Penilai 3 | | | | |
| Kehadiran | | | | | |
| Kehadiran Karyawan Sesuai Waktu Yang Ditentukan | Penilai 1 | | | | |
| | Penilai 2 | | | | |
| | Penilai 3 | | | | |
| Disiplin Waktu | Penilai 1 | | | | |
| | Penilai 2 | | | | |
| | Penilai 3 | | | | |

| NO | NILAI | KATEGORI |
|----|-------|--------------------|
| 0 | A | KURANG |
| 1 | B | NORMAL / RATA-RATA |
| 2 | C | BAGUS |
| 3 | D | SUPER BAGUS |

| |
|------------|
| Mengetahui |
| Direktur |

| |
|-----------------|
| Mengetahui |
| General Manager |

| |
|------------|
| Mengetahui |
| HRD |