

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR BOBATO LESTARI  
KOTA TERNATE**

**SKRIPSI**

Dianjukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan  
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

**UBAIDILLAH ISMAIL**

**Nim : 2015511057**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2019**

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini :

Nama : UBAIDILLAH ISMAIL

Nim : 2015511057

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun progrsm lain. Karya ini adalah milikk saya, karena itu petanggungjawabnya berada di pundak saya. Apabila dikemudian hari ada ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagai mestinya.

Jakarta, 10 September 2019

**UBAIDILLAH ISMAIL**

**NIM : 2015511057**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**  
**PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : UBAIDILLAH ISMAIL  
NIM : 2015511057  
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate

Jakarta, 10 September 2019

Dosen Pembimbing

**Drs. Jayadi, MM**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR BOBATO LESTARI KOTA  
TERNATE**



**UBAIDILLAH ISMAIL**

**NIM : 2015511057**

Telah dipertahankan didepan dewan penguji  
pada hari Sabtu Tanggal 31 Bulan Agustus Tahun 2019  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen.

1. Dr. Slamet Ahmadi, MM  
Ketua  
\_\_\_\_\_  
Tanggal : 10 September 2019
  
2. Dra. Yuli Triastuti, MM  
\_\_\_\_\_  
Anggota  
Tanggal : 10 September 2019
  
3. Drs. Jayadi, MM  
Anggota  
\_\_\_\_\_  
Tanggal : 10 September 2019

**Menyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM**

Tanggal : 10 September 2019

## **ABSTRAK**

Ubaidillah Ismail, NIM. 2015511057, Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate, Skripsi, Jakarta, 2019.

Pendidikan dan motivasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bobato Lestari Kota Ternate

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate dengan mengambil 52 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus slovin dari total populasi 109 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala likert penilaian dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda sebagai analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan uji t dan uji F.

Penelitian menghasilkan dua temuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

- 1) Pendidikan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate;
- 2) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate;

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki pendidikan dan motivasi yang kondusif kepada kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pendidikan, Motivasi dan kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*Ubaidillah Ismail, NIM. 2015511057, Effects of education and motivation on employees performance at PT. BPR Bobato escaped the city of Ternate, Coed dy Jakarta 2019*

*Education And Motivation are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT. BPR Bobato escaped the city of Ternate. These research aimed to determine the effect of education and motivation toward employee performance on the Pt. BPR Bobato Lestari escaped the city of Ternate.*

*Research conducted at the PT. BPR Bobato escaped the city of Ternate by taking 52 employees as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 109 employees at the margin of error of 10%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The sample and multiple linear regression analysis are the statistical approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.*

*The Study produced two major findings consistent with the hypothesis put forward, the are:*

- 1) Education has no positive effect on the performance of employees in PT. BPR Bobato escaped the city of Ternate;*
- 2) Motivation has a positive effect on the performance of employees in PT. BPR Bobato escaped the city of Ternate;*

*Base on the research finding, in order to increase employee performance can be done by increase Pendidikan dan motivasi*

*Key Words : Education, Motivation and Employees Performance*

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate”.

Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE - IPWIJA) di Jakarta.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis memperoleh bimbingan, pengarahan, sumbang saran yang positif dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak **Drs. Jayadi, MM** selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu **Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM**, selaku Ketua Program Studi Sarjana – Program Studi Manajemen di STIE – IPWIJA di Jakarta.
3. Bapak **Dr. Suyanto SE, MM, M.Ak**, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA di Jakarta, atas kebijaksanaan yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan studi.

4. Pimpinan dan staf PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate, yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini pada waktunya.
7. Seluruh keluarga, terutama pada orang tua tercinta yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini hingga selesai tepat pada waktunya

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Jakarta, 2019  
Penulis

**Ubaidillah Ismail**

Nim : 2015511057



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN ORISINALITAS .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	Xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan .....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1. Pengertian Dan Fungsi Panajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Pendidikan.....	13

2.1.3. Motivasi.....	26
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	53
2.2. Penelitian Terdahulu.....	58
2.3. Kerangka Pemikiran .....	60
2.4. Hipotesis .....	63
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	64
3.2. Disain Penelitian.....	65
3.3. Operasional Variabel .....	66
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	68
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	70
3.6. Instrumen Variabel .....	71
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	71
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian.....	80
4.2. Pembahasan Penelitian .....	109
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	113
5.2. Saran .....	114
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>116</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>119</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1, Daftar Skripsi Terdahulu.....	58
Tabel 3.1, Rencana Penelitian 2018-2019.....	64
Tabel 3.2, Operasionalisasi Variabel.....	67
Tabel 3.3, Interpretasi Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.1, Distribusi data responden berdasarkan usia.....	91
Tabel 4.2, Distribusi data responden berdasarkan jenis kelamin.....	92
Tabel 4.3, Distribusi data responden berdasarkan lama kerja.....	93
Tabel 4.4, Distribusi responden berdasarkan status karyawan.....	94
Tabel 4.5, Hasil uji validitas.....	96
Tabel 4.6, Hasil uji reabilitas.....	97
Tabel 4.7 Deskripsi Frekuensi Pendidikan.....	99
Tabel 4.8 Deskripsi Frekuensi Motivasi.....	100
Tabel 4.9 Deskripsi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	101
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi.....	104
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi.....	106
Tabel 4.12 Hasil Uji f.....	107
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	108

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1, Pengaruh Penilaian X1 Dan X2 Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
Gambar 3.1, Desain Penelitian.....	65
Gambar 4.1, Struktur Organisasi.....	82
Gambar 4.2, Hasil Uji Normalitas.....	103

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran ,1 Kuesioner.....	119
Lampiran 2, Distribusi Jawaban Responden.....	124
Lampiran 3, Hasil <i>SPSS for window versi 16.0</i> .....	130
Lampiran 4, Tabel r, Tabel t dan Tabel f.....	136
Lampiran 5, Daftar Riwayat Hidup.....	142

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa komponen organisasi yang didalamnya bekerja saling terkait untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan pendidikan yang memadai dan sesuai dengan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan tertentu.

Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya. Sungguhpun begitu yang menjadi pusat bagi setiap strategi untuk setiap

penggunaan sumber daya adalah karyawan-karyawan yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi sebuah organisasi. Seberapa baik sebuah organisasi memperoleh, memelihara, dan mempertahankan sumber daya manusianya merupakan detirminan utama dari keberhasilan dan kegagalannya.

Dalam hal ini di perlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, profesonal dan tanggap akan kebutuhan perusahaan.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan prestasi kerja karyawan yaitu adanya pendidikan dan motivasi bagi kinerja karyawan. Program pendidikan merupakan proses yang berlanjut karena munculnya kondisi- kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Mengantisipasi adanya perkembangan-perkembangan lain, kondisi-kondisi baru, mendorong perusahaan untuk menyusun program pendidikan secara menyeluruh.

Dengan adanya pendidikan dan motivasi tersebut maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan. Dengan melalui motivasi perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan dengan kinerja yang semakin beragam (Manullang, 2001). Sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja,

sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut harus diberi pendidikan dan motivasi dengan baik.

Dengan demikian usaha peningkatan karyawan agar berkualitas baik mental maupun kemampuan tidak boleh diabaikan.

Tujuan pengembangan karyawan dalam hal ini pendidikan dan motivasi adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan (Hasibuan, 2000). Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Gomes, Cardoso Faustino (2003) menjelaskan bahwa motivasi merupakan fungsi dari kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Motivasi akan meningkatkan seseorang apabila memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, sedangkan kemampuan akan meningkat bila terdapat motivasi untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya. Kemampuan bekerja yang baik akan meningkatkan motivasi bekerja.

Berdasarkan uraian dan pendapat beberapa pakar tersebut di atas akan dikaitkan dengan fenomena yang terjadi pada PT. BPR Bonato Lestari Kota Ternate. Sebagai organisasi yang berada di bawah Bank Indonesia dimana skill



dan kemampuan Karyawannya sangat diperlukan guna sebagai pendukung dalam perbankan.

Agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal sehingga dapat mendukung perbankan secara tepat, maka PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpengetahuan tinggi. Dengan semakin beragamnya tantangan tugas karyawan, membuat PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate mengambil kebijakan dengan selalu memberikan pendidikan dan motivasi kepada para karyawannya, agar lebih terampil dan terlatih serta penilaian dalam pelaksanaan tugasnya dalam kinerjanya.

PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate dapat melakukan perubahan sistem penilaian kinerja karyawan, penilaian dilakukan secara individu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang karyawan yang disepakati oleh atasannya.

Nilai prestasi dihasilkan melalui Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Range Nilai	Keterangan
4.50 s.d 5.00	Sangat Setuju
4.00 s.d 4.49	Setuju
3.50 s.d 3.99	Netral
3.00 s.d 3.49	Tidak Setuju
2.50 s.d 2.99	Sangat Tidak Setuju

Sistem manajemen performansi karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate, secara garis besar mengukur 2 unsur dasar yaitu:

- a. Kinerja Individu yang berisi tentang target-target (program kerja) atau sasaran kerja yang ingin dicapai.
- b. Kompetensi individu yang terdiri dari:
  - 1) Care competency yaitu mencakup nilai-nilai inti perusahaan yang harus dimiliki oleh setiap individu.
  - 2) Spesific competency yang terdiri dari:
    - Skill dan knowledge yaitu mencakup tingkat pengetahuan dan keterampilan individu yang dibutuhkan oleh setiap pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.
    - Personal Quality yaitu mencakup kualitas personal yang dibutuhkan oleh setiap peran yang ada di perusahaan baik struktural maupun fungsional.

Berdasarkan uraian diatas, untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai:

“Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR. Bobato Lestari Kota Ternate
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR. Bobato Lestari Kota Ternate

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Akan ada banyak hal yang dapat diambil dari penelitian ini, diantaranya:

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini sangat membantu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain memperdalam ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

- b. Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan penilaian yang dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan, sebagai referensi bagi peneliti di bidang Manajemen SDM khususnya yang berkaitan dengan pelatihan pendidikan, motivasi dan kinerja karyawan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pendidikan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menggunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah yang terbagi atas 5 (lima) bab yaitu:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan Sistematika Penelitian.

Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas landasan teori, penelitian terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis dimana landasan teori berkaitan

dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai mengenai pengertian Pendidikan, motivasi, dan kinerja karyawan.

Bab 3 ini akan membahas mengenai metode penelitian yang berisi diantara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab 4 ini akan membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian & Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu organisasi peranan manajemen sumber daya manusia (sdm) sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepersonaliaan, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya. Berikut ini sejumlah pengertian manajemen sdm menurut beberapa pakar atau ahli yang sudah terpublikasi secara umum yaitu:

Alex S Nitisemito (Nitisemito, 2000) mengartikan sdm sebagai berikut: “Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan planning, organizing, actuating, dan controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”

Menurut Dessler Gary (Dessler, 2011, *“Human Resource Management is the policies and practices involved in carrying out the “people” or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.”*) (artinya manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.)

Di samping itu, menurut Handoko T.Hani (Handoko, 2003): “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk dicapai, baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

Pada dasarnya tujuan manajemen sdm adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasikan dan mempertahankan

tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

#### **2.1.1.2. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi - fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Flippo Edwin B. (1976) Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yakni:

a. Fungsi manajemen terdiri dari:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur



organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sdm agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

#### 4) Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

Jadi fungsi sdm menurut uraian di atas terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operasi yang masing-masing terdiri dari mengatur, merencanakan, pengorganisasian, memimpin serta mengendalikan manusia yang merupakan asset penting bagi perusahaan. Sedangkan sebagai fungsi operasional karyawan termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

## **2.1.2. Pendidikan**

### **2.1.2.1. Pengertian Pendidikan**

Pengertian pendidikan menurut Undang–undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut : *“Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”*.

Menurut pendapat penulis, *“Pendidikan adalah usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rokhani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (panca indera serta keterampilan-keterampilan)”*.

Sedangkan menurut Ahmad Nazili Shaleh (2011), “Pendidikan itu merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang sistem pendidikannya senantiasa berbeda dan berubah-ubah, dari masyarakat yang satu kepada masyarakat yang lain”. Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S. Brubacher yang dikutip Sumitro (1998) 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”.

Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Umar Tirtarahardja dan La Sula (2000), “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan

mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Buchari Zainun (1982) pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan pendidikannya (Irianto, 2001), ia juga mengatakan bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Menurut Sondang P Siagian (1999), pertanyaan yang harus dihadapi oleh organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Dari pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dalam masyarakat.

Para karyawan yang sudah berpengalamanpun selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Peningkatan,

pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan latihan (Hamalik Oemar 2000). Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmojo 1998). Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psychomotor.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis dan terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Irianto (2001) dalam pengembangan SM (*human resource development*) bahwa nilai-nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang secara signifikan akan dapat memberi standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan. Pendidikan merupakan keseluruhan proses teknik dan metoda belajar mengajar dalam mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditentukan sebelumnya (Umar Tirtarahardja dan La Sula, 2000). Indikator yang digunakan dalam pendidikan yaitu :

- a. Meningkatkan keahlian kerja
- b. Mengurangi keterlambatan, kemangkiran dan perpindahan kerja

- c. Mengurangi bahaya dalam kerja
- d. Meningkatkan motivasi para kerja
- e. Meningkatkan tanggung jawab

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2001).

Menurut instruksi Presiden No. 15 tahun 1974, *“pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila”*. Sedangkan pengertian pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan Nasional disebut bahwa : *“Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”* (dikutip oleh Sedarmayanti).

Dari beberapa pengertian tentang pendidikan diatas 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.

#### **2.1.2.2. Tujuan Pendidikan**

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan, adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh Soemitro (1998). Berdasarkan Tap.MPR No.II/MPR/1993, tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa. Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu:

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas

tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus (Umar Tirtarahardja dan La Sula, 2000).

### **2.1.2.3. Ruang Lingkup Pendidikan**

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan menurut pelaksanaannya dibagi menjadi pendidikan formal/sekolah dan pendidikan non formal/luar sekolah tersebut sebagai berikut :

1. Pendidikan informal, ialah pendidikan yang diperoleh seorang karyawan dirumah dalam lingkungan keluarga.
2. Pendidikan formal, ialah pendidikan yan mempunyai bentuk atau organisasi tertentu.
3. Pendidikan non formal. (1995 :7)

Menurut Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 2 tahun 1989 pasal 10) mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas :

1. Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi.

2. Pendidikan Luar Sekolah terbagi atas :
  - a. Pendidikan non formal. Mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A.
  - b. Pendidikan informal. Mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah diradio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam surat kabar atau majalah.

Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting peranannya. Hal ini disebabkan dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal. Meskipun pendidikan informal mempunyai peranan yang sangat penting tetapi didalam penelitian ini tidak mencantumkan sebagai salah satu faktor penunjang motivasi karyawan. Hal ini dikarenakan kesulitan dalam mengidentifikasi datanya, sehubungan dengan kompleks dan luasnya cakupan bentuk pendidikan informal. Dalam penelitian ini yang menjadi bahasan dalam deskripsi teoritik adalah dibatasi pada pendidikan formal dan non formal.

Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan, berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang sekolah dasar sampai perguruan tinggi (Umar Tirtarahardja dan La Sula, 2000) adalah sebagai berikut :



1. Adanya penjenjangan
2. Program untuk tiap jenis sekolah dasar diatur secara formal
3. Cara atau metode mengajar disekolah juga formal
4. Penerimaan murid
5. Homogenitas murid
6. Jangka waktu
7. Kewajiban belajar
8. Penyelenggaraan
9. Waktu belajar

Dari uraian diatas jenjang persekolahan atau tingkat-tingkat yang ada pada pendidikan formal dimengerti bahwa pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu setiap jenjang atau tingkat pendidikan itu harus dilaksanakan secara tertib, dalam arti tidak bisa terbalik penempatannya. Setiap jenjang atau tingkatan mempunyai tujuan dan materi pelajaran yang berbeda-beda. Perbedaan luas dan kedalaman materi ajaran tersebut jelas akan membawa pengaruh terhadap kualitas lulusannya, baik ditinjau dari segi pengetahuan, kemampuan, sikap maupun kepribadiannya.

Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal adalah sebagaimana yang terjadi di sekolah, yang diselenggarakan secara teratur, sistematis dan mengikuti berbagai syarat dan peraturan yang ditentukan oleh pemerintah, kecuali pendidikan formal mengenal adanya jenjang dan berbagai jenis pendidikan, yaitu jenjang pendidikan dasar,

menengah dan tinggi, jenis pendidikan umum, kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan akademik dan professional.

Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Ary H. Gunawan (2002) adalah : “Semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa diluar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti; kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.”

Pendidikan non formal sebagai mitra pendidikan formal semakin hari semakin berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat dan ketenagakerjaan (Umar Tirtarahardja dan La Sula, 2000). Dalam jaman teknologi seperti sekarang, ini dimana perubahan sering terjadi dengan cepat maka tingkatan kualitas kerja perlu disesuaikan dengan penggunaan alat-alat modern dan sistem kerja teknologi baru. Dengan adanya hal tersebut maka selaku pimpinan perusahaan dituntut untuk memajukan dan mengembangkan kemampuan serta kecakapan kinerjanya, agar tiap-tiap kinerja didalam menjalankan tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Penyesuaian dan peningkatan kemampuan atau motivasi seperti itu biasanya lebih efektif dilakukan melalui pendidikan non formal. Pendidikan non formal inilah yang paling efektif untuk menjembatani antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang saat ini terjadi.

#### **2.1.2.4. Jenjang Pendidikan**

1) Pendidikan Dasar

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

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.

3) Pendidikan 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, institut atau universitas.(Umar Tirtarahardja dan La Sula, 2000) Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi yang akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga negara serta memudahkan bagi pengembangan.

#### **2.1.2.5. Segi Pendidikan**

Pembagian segi-segi pendidikan menurut Ahmad Nazili Shaleh (2011) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan Jasmani

Pendidikan ini bukan merupakan gerak badan melainkan merupakan pendidikan yang erat kaitannya pada pertumbuhan dan kesehatan anak.

2. Pendidikan Rohani

Pendidikan rohani meliputi:

a. Pendidikan Kecakapan

Pendidikan ini merupakan pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan daya pikir dan menambah pengetahuan anak.

b. Pendidikan Keagamaan

Pendidikan keagamaan adalah pendidikan yang bertujuan untuk membiasakan supaya anak taat dan patuh menjalankan ibadah dan bertingkah laku sesuai dengan masing-masing agama.

c. Pendidikan Kesusilaan

Tujuan dari pendidikan ini tidak hanya mendidik agar anak bertingkah laku secara sopan, lemah lembut, taat dan berbakti kepada orang tua, lebih dari itu yaitu agar anak menjadi jujur, konsekuen, dan bertanggung jawab atas cinta bangsa dan sesama manusia, mengabdikan kepada rakyat dan negara, berkemauan keras dan berperasaan halus dan sebagainya.

d. Pendidikan Keindahan

Pendidikan ini bertujuan supaya anak dapat merasakan dan selalu ingin bertindak serta berbuat menurut norma-norma keindahan.

e. Pendidikan Kemasyarakatan

Tujuan dari pendidikan ini adalah:

1. Menjadikan agar anak tahu akan hak dan kewajiban terhadap bermacam-macam golongan di masyarakat.
2. Membiasakan anak berbuat dan mematuhi semua tugas dan kewajiban sebagai anggota masyarakat dan warga negara.

### **2.1.3. Motivasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi memiliki banyak definisi, sama halnya dengan istilah-istilah lain. Namun, penulis akan membahas pengertian motivasi secara *etimologi* dan pendekatan beberapa pengertian motivasi menurut para ahli.

Motivasi secara *etimologi* berasal dari bahasa Latin, yaitu kata *movere*. Kata tersebut memiliki arti, yaitu bergerak. Artinya motivasi adalah hal yang dapat menggerakkan seseorang. Menggerakkan yang dimaksud adalah mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, motivasi erat sekali kaitannya dengan kinerja karyawan.

Menurut Lussier (1997: 360), "*Motivation is the willingness to achieve organizational objectives*". Kalimat tersebut dapat diterjemahkan dengan

bahasa Indonesia, yaitu motivasi adalah kemauan untuk mencapai tujuan kinerja. Kemauan pada definisi ini dapat dikatakan kemauan untuk bergerak.

Menurut Azwar S (2000), *“Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seorang karyawan yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”*

Pada kalimat tersebut ada beberapa hal yang perlu diingat, yaitu rangsangan dorongan, dan berbuat. Ke-dua kata tersebut memiliki maknanya masing-masing. Rangsangan dorongan memiliki makna, yaitu suatu pemicu. Kemudian, berbuat memiliki makna, yaitu bekerja. Maka dapat disimpulkan motivasi adalah pemicu seorang karyawan untuk bekerja dalam mencapai tujuan kinerja.

Menurut Malayu (2005: 143), *“Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”* Pengertian tersebut memiliki arti yang sama dengan pengertian-pengertian dari ahli yang lain. Namun, kata kepuasan pada pengertian ini yang membedakan. Kepuasan dapat diartikan tercapai sebuah tujuan dengan tingkat lebih dari yang diharapkan.

Sedangkan menurut G.R. Terry (dalam malayu 2005: 145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan, Maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergantung dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

Sekian banyak paparan mengenai pengertian motivasi tersebut, penulis menyimpulkan, motivasi adalah sesuatu dari luar dan atau dari dalam yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja dalam mencapai tujuan dan kepuasan kinerja karyawan. Penulis menyimpulkan



demikian karena motivasi terdapat dua jenis, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

Motivasi internal dan eksternal akan dibahas lebih lanjut pada sub bab berikutnya yang khusus membahas jenis-jenis motivasi. Sub bab tersebut juga akan membahas perbedaan antara motivasi internal dan motivasi eksternal sehingga kita mengetahui yang manakah yang merupakan motivasi internal, dan manakah motivasi eksternal.

Perbedaan motivasi internal dan eksternal sangat penting untuk diketahui karena ada beberapa arti.

Beberapa pengertian mengatakan bahwa motivasi itu berasal dari dalam diri seorang karyawan, maka tidak ada yang namanya motivasi dari luar. Selain itu, beberapa ahli psikologi mengatakan bahwa dorongan dari luar itu bukan disebut motivasi, melainkan *reinforcement*. Oleh karena itu, penulis akan menjelaskannya lebih lanjut di sub bab jenis-jenis motivasi yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Pada dasarnya, motivasi hanya memiliki dua jenis, yaitu motivasi intrinsik atau yang sering kita kenal dengan motivasi internal, dan motivasi ekstrinsik atau yang sering kita kenal dengan motivasi eksternal.

Menurut Sardiman (2006), “Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi, tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.” Pernyataan tersebut sangatlah benar karena tidak ada seorang karyawan yang mampu memotivasi karyawan lain kecuali diri sendiri. Jadi, motivasi intrinsik merupakan dasar seorang karyawan mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan kinerjanya. Dengan kata lain, seorang karyawan berbuat sesuatu tanpa adanya faktor motivasi dari karyawan lain.

Pendapat lain yang sangat mendukung opini penulis adalah menurut Usman (2005), “*Motivasi intrinsik timbul sebagai akibat dari dalam diri seorang karyawan (individu) tanpa ada paksaan dorongan dari karyawan lain, tetapi atas kemauan karyawan itu sendiri.*” Contoh dari motivasi intrinsik adalah staf ahli *accounting* mengerjakan laporan keuangannya dengan maksimal yaitu letak dari motivasi intrinsiknya adalah dia sanggup mengerjakan pekerjaan tersebut karena itu merupakan bidangnya dan keahliannya. Karyawan yang melakukan segala pekerjaannya karena termotivasi secara intrinsik dapat di lihat dari kegiatan kinerjanya, tekun dan ulet dalam menjalankan pekerjaannya dan perintah dari pimpinan karena ada keinginan untuk mencapai suatu tujuan bahkan butuh akan hal

yang memuaskan. Pada dasarnya karyawan yang termotivasi secara intrinsik merasakan butuh termotivasi sehingga dia mau melakukan pekerjaannya.

Faktor-faktor lain yang memengaruhi motivasi intrinsik selain faktor butuh adalah sebagai berikut:

1. Persepsi Kebolehan

Persepsi kebolehan dapat kita kaitkan dengan perasaan percaya diri. Karyawan yang memiliki persepsi kebolehan akan menganggap kinerjanya memiliki kemampuan yang mumpuni, tentunya memiliki kemahiran sehingga karyawan tersebut cenderung bekerja secara aktif, bebas, dan percaya akan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan pada umumnya.

Persepsi ini dapat dikatakan persepsi yang muncul kinerjanya karena membandingkan dan menilai kinerjanya dengan kinerja karyawan lain.

2. Persepsi Pengawasan

Persepsi pengawasan adalah persepsi internal yang dapat dikontrol atau dikendalikan. Contoh, yaitu usaha kinerja yang berupaya untuk berusaha dalam keadaan sebenar-benarnya atau

serius. Dalam lingkup karyawan dapat mengambil contoh yaitu usaha karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, dan upaya karyawan untuk bekerja keras mengikuti arahan dari pimpinan.

### 3. Perasaan dalam Pembelajaran

Perasaan dalam pembelajaran di lingkup pekerjaan adalah ketika karyawan mulai mempelajari sikap, nilai, minat, dan pilihan yang ditunjukkan oleh pimpinan pada sesuatu kinerja. Di pekerjaannya, perasaan yang ditunjukkan oleh karyawan berkait dengan pekerjaan atau tempat kerja yang duduki. Seorang karyawan bisa saja memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang didudukinya, atau sebaliknya.

### 4. Bantuan Pengajaran

Pengajaran merupakan faktor yang dapat meningkatkan konsep kemandirian seorang karyawan berkenaan dengan kebolehan dalam mengerjakan pekerjaannya. Biasanya pimpinan selalu memberikan motivasi yang sesuai dengan *SOP* kepada karyawannya untuk mengerjakan sebuah pekerjaan. Pimpinan jarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memikirkan sendiri cara mengerjakan kinerjanya untuk mendapatkan keberhasilan.

Sebaiknya, pimpinan membiarkan karyawan untuk membuat keputusan sendiri, tetapi dengan bimbingan pimpinan. Hal itu dapat meningkatkan motivasi secara efektif dan efisien. Selain itu, bisa saja dari hal tersebut muncul cara baru yang lebih kreatif dan cepat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan sehingga perusahaannya bisa mendapatkan *SOP* yang inovatif berkat kinerja karyawannya.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik memiliki perbedaan dengan motivasi intrinsik. Perbedaannya terdapat pada sumber munculnya dorongan tersebut. Motivasi ekstrinsik bersumber dari dorongan atau rangsangan dari luar. Dorongan tersebut seperti pujian, celaan, hukuman, teguran, dan hadiah. Namun, dalam lingkup pekerjaan,. Hal itu, merupakan bentuk dorongan yang dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik seorang karyawan. Pada dasarnya, memuncaknya motivasi ekstrinsik disebabkan oleh ganjaran yang jelas. Oleh karena itu, bukan hanya hadiah saja, tetapi hukuman pun termasuk hal yang dapat mendorong motivasi ekstrinsik seorang karyawan.

Namun, memberi hukuman atau sanksi tidak selalu dapat ditafsirkan sebagai pendorong motivasi ekstrinsik. Hal itu, bergantung kepada persepsi karyawan ketika menghadapinya. Sebagian karyawan

pasti akan merasakan yang namanya *fired up* dan ada juga karyawan yang merasakan *demotivated*. Hal itu, merupakan tugas seorang pimpinan agar mengetahui bagaimana kepribadian dari karyawannya dan mengetahui strategi yang baik dalam memberi hukuman itu seperti apa pendekatannya sehingga pimpinan tidak salah mengambil keputusan.

Tujuan dari motivasi ekstrinsik ini adalah menggerakkan karyawan agar mau melakukan pekerjaannya dengan maksimal yang akan membawa manfaat bagi karyawan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik tetap saja yang bisa memotivasi seorang karyawan adalah karyawan itu sendiri, bukan pimpinan. Peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik adalah memberi rangsangan, stimulus, atau dorongan kepada karyawannya.

Setelah kita mengetahui pengertian dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik, tentu kita akan memahami inti dari motivasi. Inti dari motivasi adalah dorongan dari dalam diri seorang karyawan. Lalu, perbedaan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah sumber dorongan itu berasal, sedangkan pribadi masing-masing karyawan adalah penggeraknya karena tidak ada yang mampu memotivasi kinerjanya selain kinerjanya sendiri. Akan tetapi, *mood* seorang

karyawan sering memengaruhi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsiknya.

#### **2.1.3.2. Prinsip-Prinsip Memotivasi**

Mangkunegara (2005) menjelaskan prinsip-prinsip memotivasi karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi

Prinsip partisipasi, yaitu prinsip memotivasi yang dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan karyawan kesempatan untuk berkontribusi atau berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan perusahaan. Contohnya, karyawan dilibatkan dalam musyawarah penentuan tujuan produksi tahun ini.

2. Prinsip Komunikasi

Prinsip komunikasi adalah prinsip memotivasi dengan asas kelancaran motivasi antara karyawan dengan pimpinan. Jadi, pimpinan harus mengomunikasikan segala hal yang bersangkutan dengan kegiatan kinerja perusahaan dengan informasi yang jelas sehingga karyawan akan mengerjakan kinerjanya lebih termotivasi lagi. Komunikasi pada lingkup

perusahaan adalah memberikan arahan kerja, memberikan perintah, memberi informasi dan komunikasi sehari-hari.

Prinsip komunikasi ini karyawan dapat mengilustrasikan dalam lingkup pekerjaannya. Contohnya, pimpinan memberitahukan prosedur penanganan surat masuk kepada karyawan administrasi dengan jelas, maka karyawan tersebut akan mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal karena sudah diberikan arahan oleh pimpinan.

### 3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Prinsip mengakui andil bawahan adalah ketika pimpinan mengakui karyawannya mempunyai kontribusi atau andil di dalam perusahaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mengakui andilnya, karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Contoh mengakui andil karyawan adalah memberi penghargaan atas kinerjanya atau yang paling sederhana adalah mengucapkan terima kasih kepada karyawan secara langsung.

### 4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Prinsip pendelegasian wewenang adalah prinsip ketika pimpinan memberikan wewenang kepada karyawan terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya. Wewenang dalam lingkup pekerjaan ini biasanya berupa wewenang untuk mengambil keputusan.



## 5. Prinsip Memberi Perhatian

Prinsip memberi perhatian, yaitu prinsip ketika pimpinan memperhatikan karyawannya terhadap apa yang diinginkan karyawan tersebut. Sederhananya, pimpinan memperhatikan hak dari karyawannya untuk memastikan sudah atau belum haknya dipenuhi oleh pimpinan.

### **2.1.3.3. Cara Memotivasi Karyawan**

Setelah kita mengetahui prinsip-prinsip memotivasi karyawan, alangkah lebih baik diketahui cara-cara memotivasi karyawan. Adapun cara-caranya sebagai berikut:

#### 1. Pendekatan Tujuan

Pimpinan dapat memotivasi karyawannya dengan cara memastikan tujuan yang ingin dicapai itu harus memungkinkan untuk dicapai oleh karyawan dan karyawan menyetujuinya sebagai tujuan bersama. Robbins, dan Judge (2007) bahwa tujuan dari memberitahu arahan kerja kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dapat dikatakan bahwa tujuan khusus untuk meningkatkan kinerja karyawan, tujuan yang sulit ketika diterima, akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang mudah.

## 2. Pengakuan terhadap Kontribusi Karyawan

Memotivasi dengan cara ini adalah cara yang sederhana, tetapi dapat berpengaruh besar pada karyawan. Motivasi seperti ini pimpinan dapat melakukan dengan cara memberi penghargaan. Namun, memberikan penghargaan sekaligus dianggap lebih efektif. Contohnya, pimpinan memberikan penghargaan nota terima kasih dan bonus gaji kepada karyawan teladan.

## 3. Memberi Penghargaan

Memotivasi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan tidak hanya dengan cara memberi bonus. Ada cara-cara lain yang positif dapat memotivasi karyawan, yaitu:

- Penugasan kerja yang lebih menantang.
- Diberi kebebasan untuk memiliki kegiatan sendiri.
- Memberikan peran sebagai bos pada karyawan ketika tugas luar.
- Rotasi pekerjaan.
- Diberi dukungan yang massif.
- Diberi kesempatan untuk menentukan tujuan sendiri.
- Mengekspresikan penghargaan di depan karyawan lain.
- Nota ucapan terima kasih.
- Membuat penghargaan sebagai karyawan terbaik secara berkala.

- Memberi penghargaan khusus secara resmi.
- Memberi ruangan yang lebih nyaman.

Semua cara tersebut sangat kuat perannya untuk memotivasi seorang karyawan karena cara-cara tersebut adalah hal-hal yang dibutuhkan dan diinginkan oleh setiap karyawan. Selain itu, diberi sebuah penghargaan juga merupakan hak dari karyawan. Meskipun begitu, karyawan lah yang seharusnya memenuhi kewajibannya terlebih dahulu untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan.

#### **2.1.3.4. Pendekatan Teori Motivasi**

Penulis memuat beberapa teori pendekatan motivasi dalam paper ini, antara lain sebagai berikut:

##### **1. Teori Kebutuhan Maslow**

Kebutuhan dapat diartikan sebagai syarat hidup manusia. Dalam lingkup perusahaan, kebutuhan disempitkan menjadi kebutuhan karyawan, sesuai dengan posisinya sebagai karyawan. Namun, pada dasarnya kebutuhannya masih sama karena karyawan adalah manusia. Abraham Maslow (dalam Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia, antara lain sebagai berikut:

a. **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling dasar dalam hirarki ini. Kebutuhan fisiologis dapat berupa kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seks. Namun, karyawan dapat memberikan contoh pada lingkup pekerjaan mengenai kebutuhan ini, yaitu kebutuhan dilindungi organisasi, kebutuhan diberi waktu istirahat makan dan shalat, dan membuat jadwal senam bersama di tempat pekerjaan.

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan dasar setelah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini dapat berbentuk perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan pekerjaan. Ancaman dalam lingkup pekerjaan dapat berupa ancaman atas dasar persaingan. Artinya, terdapat persaingan tidak sehat dalam pekerjaan. Oleh karena itu, dibutuhkan peran pimpinan untuk menyelesaikan masalah berupa ancaman seperti ini.

c. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial atau kebutuhan rasa memiliki dan dimiliki adalah kebutuhan untuk diterima dan diakui oleh karyawan, berafiliasi, berkomunikasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk

mencintai serta dicintai. Akan tetapi, dalam lingkup pekerjaankaryawan dapat mengambil contoh, yaitu seorang karyawan diakui oleh karyawan lain, maka kebutuhan sosial dari karyawan tersebut sudah terpenuhi. Selain itu, karyawan dapat mengambil contoh lain, yaitu seorang karyawan diajak berkomunikasi oleh karyawan lainnya, maka kebutuhannya sudah terpenuhi.

Dalam lingkup pekerjaan, pimpinan lah yang harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki dari seorang karyawan. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan juga karyawan lain dapat ikut memerhatikan kebutuhan sosial karyawan tersebut dan memenuhi kebutuhan sosialnya.

d. Kebutuhan akan Harga Diri Karyawan

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan seorang karyawan untuk mendapatkan rasa dihormati dan dihargai oleh karyawan lain. Kebutuhan ini biasanya muncul ketika kebutuhan sosial telah terpenuhi. Oleh karena itu, bagi pihak yang ingin memenuhi kebutuhan akan harga diri seorang karyawan harus memastikan sudah atau belum kebutuhan sosialnya terpenuhi terlebih dahulu.

Kita dapat mengambil contohnya dalam lingkup pekerjaan, yaitu kebutuhan karyawan untuk dihormati karyawan lain. Ilustrasinya adalah seorang karyawan diberi penghargaan oleh pimpinannya karena telah membantu proses penghitungan rekapitulasi absen/kehadiran karyawan dengan baik.

Selain itu, contoh seorang karyawan muslim bekerja di perusahaan yang mayoritas karyawannya beragama non-Muslim, tetapi di tempat pekerjaan karyawan muslim tersebut selalu diberi toleransi waktu untuk menunaikan ibadah sholat lima waktu oleh pimpinannya, maka kebutuhan akan harga diri karyawan tersebut sudah dipenuhi oleh pimpinannya dalam bentuk toleransi beragama.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seorang karyawan dalam menumbuhkembangkan kemampuan, kemahiran, dan bakatnya. Kebutuhan ini memiliki banyak bentuk kinerjanya. Dalam lingkup pekerjaan, karyawan dapat mengambil contoh, yaitu peran pimpinan dalam menempatkan karyawannya (*organizing*). Hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan penting bagi karyawan. Jika karyawan ditempatkan pada tempat yang tepat, tujuan organisasi dapat tercapai dengan

efektif dan efisien, dan dapat memotivasi karyawannya untuk mengaktualisasikan dirinya di perusahaan.

Dari paparan teori-teori Abraham Maslow ini, kita dapat menyimpulkan bahwa dalam memotivasi karyawan dengan menggunakan pendekatan ini harus memenuhi kebutuhannya karyawan yang hirarki.

## 2. Teori Keadilan

Keadilan adalah hal yang harus ditegakkan oleh pimpinan dalam perusahaan untuk memotivasi semangat kerja karyawannya. Keadilan tersebut dapat berupa menilai karyawan secara objektif. Selain itu, memberikan gaji yang adil kepada karyawannya. Namun, sesuai dengan pengertian adil itu sendiri, yaitu sesuai porsinya, maka gaji yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan harus dilihat dari kinerjanya seorang karyawan.

## 3. Teori Mc Gregor X dan Y

Menurut McGregor (dalam Robbins, 2007), menyatakan pendapatnya terhadap karyawan, yaitu teori X disebut memandang karyawan secara negatif dan teori Y memandang karyawan secara positif.

Teori X mengklasifikasikan sifat manusia atau karyawan, antara lain sebagai berikut:

- a. Karyawan yang tidak memiliki ambisi dan tidak suka dengan diberi tanggung jawab.
- b. Karyawan yang malas.
- c. Karyawan yang menganggap dirinya sebagai pusat atau *egosentris*.
- d. Karyawan yang tidak mau berubah demi kebaikan.
- e. Karyawan yang mudah dibodohi.

Menurut Griffin & Ebert, (1996: 260) teori Y adalah sifat-sifat karyawan sebagai berikut ini:

- a. Karyawan yang enerjik.
- b. Karyawan yang memiliki ambisi dan senang diberi tanggung jawab.
- c. Karyawan yang tidak hanya mementingkan dirinya sendiri.
- d. Karyawan yang semangat ingin berkontribusi pada pertumbuhan usaha dan mau berubah demi kebaikan.
- e. Karyawan yang pintar.

Pada teori ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam memotivasi karyawannya harus memerhatikan sifat-sifat dari karyawannya. Selain itu, situasi dan kondisi dari karyawan juga perlu diperhatikan agar pimpinan dapat memberikan motivasi yang tepat.



#### 4. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor berhubungan dengan masalah kepuasan kerja. Frederick Herzberg menyimpulkan ada dua faktor yang mempunyai pengaruh berbeda terhadap kepuasan kerja.

Faktor tersebut adalah faktor *hygiene* dan faktor *motivator*.

##### 1. Faktor *hygiene*

Faktor *hygiene* ini berkaitan dengan tempat karyawan melaksanakan pekerjaannya. Faktor ini langsung memengaruhi ketidakpuasan kerja, sedangkan tidak mempengaruhi langsung terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, faktor ini tidak akan memunculkan motivasi, tetapi diperlukan agar motivasi dapat berfungsi di karyawan. Artinya, faktor ini sebagai landasan semangat kerja.

Salah satu hal yang termasuk faktor *hygiene* adalah kondisi kerja. Kondisi kerja yang tidak baik akan membuat karyawan tidak puas dalam melakukan pekerjaannya.

##### 2. Teori *Motivator*

Teori *Motivator* adalah teori yang langsung berkaitan langsung dengan pekerjaan dan memiliki sifat intrinsik. Artinya,

teori ini merupakan bentuk dari motivasi intrinsik. Oleh karena itu, tanggung jawab, aktualisasi diri, prestasi, dan kemahiran merupakan contoh dari teori motivator. Selain itu, hal-hal yang bersifat intrinsik lainnya termasuk ke dalam teori motivator tersebut.

Dari masing-masing pengertian dalam teori ini dapat disimpulkan bahwa ketika seorang pimpinan ingin memotivasi karyawannya, dia harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan langsung dengan ketidakpuasan kerja dan memerhatikan faktor intrinsik seorang karyawan.

#### 5. Teori Kebutuhan McClelland

Dalam teori ini, terdapat tiga kebutuhan karyawan yang bisa memotivasi gairah bekerja karyawannya tersebut. Adapun kebutuhan tersebut, yaitu:

##### 1. Kebutuhan akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah hal yang dibutuhkan seorang karyawan untuk dapat memengaruhi dan mengendalikan karyawan lain yang mendorong semangat kerjanya dan mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam perusahaan. Dengan kata lain,

dengan memengaruhi karyawan lain untuk bekerja lebih baik lagi, seorang karyawan akan mencapai kekuasaannya.

## 2. Kebutuhan akan Afiliasi

Kebutuhan akan persahabatan dibutuhkan untuk membina dan mempertahankan suatu hubungan kekerabatan yang akrab dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, pimpinan dapat memenuhi kebutuhan afiliasi ini dengan cara mengadakan rekreasi bersama karyawan perusahaan sehingga tercipta suasana kekerabatan yang akrab antar karyawan lainnya.

## 3. Kebutuhan akan Keberhasilan

Mencapai keberhasilan merupakan suatu kebutuhan yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik. Oleh karena itu, pimpinan perlu menanamkan mental haus akan keberhasilan kepada karyawannya agar mereka termotivasi sehingga bekerja lebih maksimal dari sebelumnya.

Pada teori ini, penulis menyimpulkan bahwa seorang pimpinan harus memerhatikan motif kekuasaan, keberhasilan, dan afiliasi dalam memotivasi karyawannya.

a. Pengukuran Motivasi Kerja

Motivasi kerja seorang karyawan dapat diukur melalui beberapa model yang telah dikemukakan oleh McClelland. McClelland (dalam Mangkunegara, 2005; 68) mengatakan bahwa terdapat enam karakter karyawan yang memiliki motivasi tinggi adalah:

- Tingkat tanggung jawab kinerja yang tinggi.
- Berani untuk mengambil risiko.
- Mempunyai tujuan yang realistis.
- Mempunyai rencana kerja yang menyeluruh dan berkeinginan untuk mencapai tujuannya.
- Setiap umpan balik dalam kegiatan yang dilakukan dapat diterima dengan baik dan dimanfaatkan dengan baik pula.
- Dalam mencapai rencana yang telah direncangnya, karyawan tersebut mencari kesempatan untuk merealisasikannya.

Selain itu, Edward Murray (dalam Mangkunegara, 2005: 67-68) juga mengemukakan bahwa terdapat tujuh karakter karyawan yang bermotivasi tinggi. Adapun karakter tersebut, yaitu:

- Segala pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh.
- Melakukan pekerjaan dengan mencapai keberhasilan.
- Menyelesaikan semua pekerjaan yang memerlukan usaha dan kemahiran.
- Memiliki keinginan untuk menjadi seorang karyawan terkenal dan ahli pada bidang tertentu.
- Mengerjakan sesuatu yang sulit dan dengan hasil yang memuaskan.
- Mengerjakan pekerjaan yang berarti.
- Melakukan sesuatu yang lebih baik dari karyawan lainnya.

Tujuh karakter tersebut merupakan ciri karyawan yang bermotivasi tinggi. Oleh karena itu, model ini bisa digunakan oleh pimpinan dalam menilai karyawannya apakah termasuk karyawan yang bermotivasi tinggi atau sebaliknya.

#### **2.1.3.5. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Gozali Saydam (2000:370-374), faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu:

## 1. Kematangan Pribadi

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga agak susah untuk dapat bekerjasama dalam membuat prestasi kerja. Mungkin saja ia dapat dan mampu bekerja sendiri, tetapi belum tentu cocok bila ia bersangkutan berdampingan dengan orang lain dalam memproses hasil akhir.

Sebaliknya, orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, dan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dalam membuat prestasi. Oleh sebab itu, biasanya yang dibawa seseorang semenjak kecil, nilai yang dianut dan sikap pembawaan seseorang amat mempengaruhi motivasi.

## 2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dialalui seseorang amat mempengaruhi motivasi kerja bersangkutan. Seorang karyawan yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang berpendidikan lebih rendah. Dengan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas itu akan mudah mengerti dan

memahami serta mengantisipasi perkembangan perusahaan dan tahu apa yang dibutuhkan perusahaan dari dirinya. Bahkan dengan pengetahuan yang ada padanya, ia dapat pula memberikansaransaran perbaikan dalam penerapan pemberian motivasi yang berlaku dalam perusahaan.

### 3. Keinginan Dan Harapan Pribadi

Menurut teori motivasi kebutuhan yang dikemukakan oleh banyak ahli, bahwa usaha untuk memenuhi kebutuhan merupakan faktor yang mendominasi seseorang untuk mau bekerja dengan baik. Kebutuhan dianggap sebanding lurus dengan motivasi makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi yang bersangkutan untuk mau bekerja keras. Karena yang bersangkutan percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik itu, mereka akan memenuhi kebutuhannya.

### 4. Kebutuhan

Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan ia akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapan itu dapat dipenuhi. Sekiranya keinginandan harapan ini tidak mungkin terwujud atau serasa tidak mungkin ada jaminan untuk dapat terlaksana, maka yang

bersangkutan akan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan. Yang terjadi bahkan bisa sebaliknya, karyawan.

## 5. Kelelahan Dan Kebosanan

Kelelahan dan kebosanan merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja seseorang. Berkurangnya semangat gairah kerja akan mengurangi tingkat prestasi yang dapat dicapai kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kedua hal yang merugikan ini tidak mungkin dapat dienyapkan. Hal ini merupakan suatu keadaan yang selalu menghingapi kondisi fisik danmental seseorang yang sedang bekerja.

Karyawan yang berada pada tingkat kelelahan dan kebosanan, akan memperlihatkan gejala-gejala turunnya produktivitas kerja yang dimulai terjadi berbagai kesalahan dalam pekerjaan. Semua ini muncul akibat konsentrasi fisik dan pikiran yang sudah menurun, dan tidak mungkin menerima motivasi lagi.

### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Benardin (Sudarmonto, 2014:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama priode waktu tertentu.



(Supriyanti, 2013:110) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang diperoleh baik individu maupun organisasi yang telah disepakati bersama.

#### **2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

(Dewi, 2012) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor Internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.

Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan dalam kinerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikutip oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi yaitu dari faktor internal dan eksternal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai faktor penilaian kinerja tersebut dapat disimpulkan secara garis besar faktor mempengaruhi kinerja lebih fokus pada kinerja karyawan.

#### **2.1.4.3. Tujuan Penelitian Kinerja**

Menurut Bangun (2012:232) terdapat empat tujuan dan manfaat dari penilaian kerja, yaitu:

1. **Evaluasi Antara Individu Dan Organisasi**

Tujuan ini dapat bermanfaat untuk menentukan kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan dalam organisasi. Selain itu, manfaat dari tujuan ini adalah untuk menetapkan karyawan dapat bekerja pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan yang diberikan, mutasi demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. **Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi**

Tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan, dimana bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan, yaitu dengan cara pendidikan dan penelitian.

3. **Pemeliharaan Sistem**

Manfaat dari tujuan ini adalah pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

#### 4. Dokumentasi

Tujuan dari dokumentasi ini dapat memberikan manfaat yang berkaitan dengan pengembalian keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

#### **2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012:233) menulis lima kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, yaitu:

##### 1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dan atau setiap karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai unit.

##### 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

### 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu, suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, karena berpengaruh atas penggunaannya, pada dimensi ini karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktunya.

### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam kerjanya.

### 5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antara karyawan yang saling membutuhkan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuan kerjasama dengan sesama karyawan.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian dilakukan berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dianggap relevan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Daftar Skripsi Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Wahyu Nugroho (Universitas Krisna Dwipayana, 2012)	Pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan/anggota Denbekang Paspampres kota Jakarta	(X1) Pendidikan (X2) Motivasi (Y) Kinerja	Secara persial pelatihan dan produktivitas memiliki pengaruh sebesar 50,8% terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan lebih berpengaruh terhadap kinerja	Terdapat Variabel Pendidikan
2	H.Teman Koesmono (Universitas Kristen Petra, 2011)	Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia	(X1) Pendidikan (Y) Kinerja Karyawan	Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia sebesar 40,20%	Tidak dapat Variabel Pendidikan

3	Sandy Bharat (Universitas Widyatama, 2010)	Proses analisis seleksi dan pendidikan pada PT.Shinko Toyobo Gistex Garmen Bandung	Pendidikan dan seleksi	Kekurangan yang menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan di antaranya : Biaya yang dimiliki perusahaan sangat terbatas kondisi pasar, tenaga kerja terbatas, metode lama, waktu untuk melakukan seleksi cukup singkat, tenaga ahli dalam proses pendidikan dan seleksi terbatas.	Tidak membahas kinerja dan pelatihan
4	Leonardo Agusta & Eddy Madiono Sutanto (2013)	Pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Haragoan Surabaya	(X1) Pendidikan (X2) Motivasi (Y) Kinerja Karyawan	Pendidikan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh signifikan kerja terhadap karyawan	

5	Nitisemit o, 2006	Studi tentang proses pendidikan kinerja melindungi Masyarakat (Linmas) di Badan kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat kabupaten Malinau	Proses Pendidika n	Proses pendidikan di Linmas sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut dilakukan agar dapat menjaring sumber daya manusia yang berkualitas dan siap mengisi serta menjalankan tugas tenaga kerja Linmas dengan baik	Hanya meneliti proses pendidika n
---	----------------------	---	--------------------------	---	---

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Karyawan adalah aset utama sebuah organisasi yang menjadi pelaku aktif di dalam setiap kegiatan organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang terbawa ke dalam perusahaan, dan tidak seperti uang, mesin dan material sifatnya. Selain itu, mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan.

Organisasi melaksanakan penilaian pendidikan personelnnya dengan baik perlu mempertimbangkan ruang lingkup dan obyek penilaian, seperti apa yang dinilai, kenapa dinilai, di mana penilaian dilakukan, kapan penilaian dilakukan, siapa yang akan dinilai dan menilai, bagaimana menilainya dan dalam hal apa

seorang karyawan dinilai. Dalam pelaksanaan penilaian organisasi membutuhkan dan memilih suatu metode yang pas dengan apa yang dinilai lalu mempertimbangkan faktor-faktor yang ada dan kemudian ditetapkan untuk dinilai.

Jika hasil penilaian pendidikan karyawan benar, adil dan disetujui oleh pihak karyawan dan manajemen perusahaan, maka secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan karier karyawan yang bersangkutan di masa yang akan datang. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir seorang anggota karyawan menurut Alex Nitisemito (Nitisemito, 2006:178), yaitu kebijakan perusahaan, pendidikan, latar belakang pendidikan, pelatihan yang telah diikuti, pengalaman pekerjaan, kesetiaan pada perusahaan dan keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.

Jadi, penilaian pendidikan karyawan sangat penting bagi setiap karyawan dan manajemen organisasi, karena dengan adanya penilaian pendidikan seorang karyawan akan memperoleh umpan balik dari hasil pekerjaannya, sehingga karyawan dapat mengetahui kelemahan-keunggulan yang dihadapi di dalam pekerjaannya. Apabila hasil penilaian pendidikan personel dianggap positif dan baik oleh manajemen, maka hasil tersebut akan dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk produktivitas selanjutnya demi mencapai tujuan karir yang diinginkan persoel dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini penilaian pendidikan karyawan mempunyai sub variabel keterampilan, kedisiplinan, budaya kerja, sikap dan perilaku, *job knowledge* dan *service excellence*. Menurut Victor Vroom (Robbins 2003: 173)

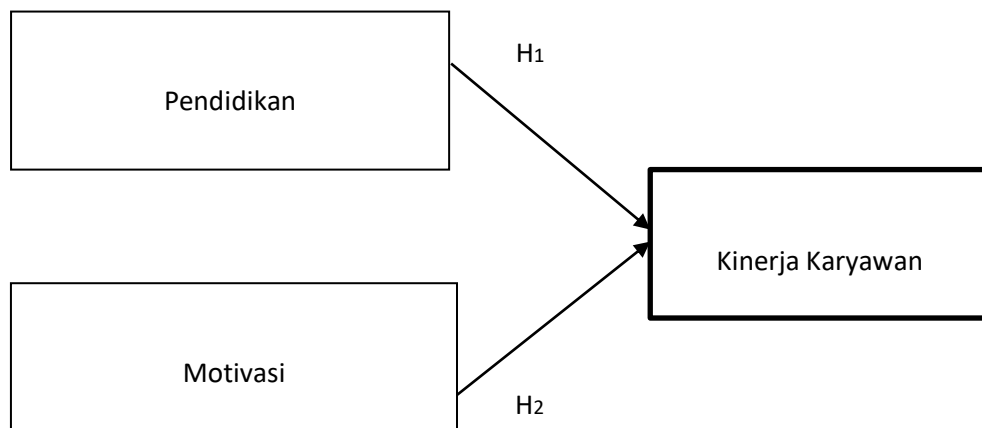


teori pengharapan memiliki langkah-langkah dari individual effort, lalu ke individual performance, lalu ke organizational reward dan akhirnya ke personal goals.

Penelitian penilaian pendidikan karyawan mempunyai variabel motivasi mempunyai arti penting bagi setiap organisasi, sebab dengan motivasi kinerja berarti kestabilan organisasi dan moral karyawan akan dapat lebih terjamin, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Motivasi (Schermerton, Hunt and Osborn, 2000) sub variabelnya antara lain pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul, pendidikan, inisiatif kreatif, dapat dirumuskan sebagai berikut:

Gambar 2.1.

Pengaruh Penilaian Pendidikan Dan Motivasi  
Terhadap Kinerja Karyawan



## **2.4. Hipotesis**

Hipotesis diturunkan melalui teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empiris.

Adapun hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate
- H<sub>2</sub>. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

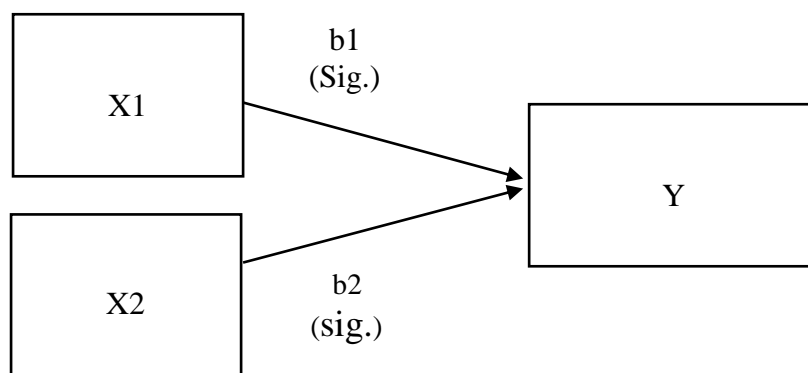


### 3.2. Desain Penelitian

Menurut Kerlinger (2006:49) dalam jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah *Explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkungan penelitian ini adalah menguji pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu pendidikan dengan simbol X1 dan variabel independen yang kedua yaitu motivasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1  
Desain Penelitian



### **3.3. Operasionalisasi Variabel**

#### **3.3.1. Pendidikan**

Pendidikan merupakan keseluruhan proses teknik dan metoda belajar mengajar dalam mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seorang seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditentukan sebelumnya (Umar Tirtarahardja dan La Sula, 2000). Indikator yang digunakan dalam pendidikan yaitu:

- a. Meningkatkan keahlian kerja
- b. Mengurangi keterlambatan, kemangkiran dan perpindahan kerja
- c. Mengurangi bahaya dalam kerja
- d. Meningkatkan motivasi para kerja
- e. Meningkatkan tanggung jawab

#### **3.3.2. Motivasi**

Menurut Gozali saydam (2000:370-374), faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu:

- a. Kematangan Pribadi
- b. Tingkat Pendidikan
- c. Keinginan Dan Harapan Pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Kelelahan Dan Kebosanan

### 3.3.3. kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:232) terdapat lima tujuan dan manfaat dari penilain kerja, yaitu:

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerjasama

Penelitian secara operasional terhadap variabel pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala Likert	Butir Pertanyaan
Pendidikan (X1) adalah merupakan keseluruhan proses teknik dan metoda belajar mengajar dalam mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seorang seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditentukan sebelumnya.  <b>Umar Tirtarahardja dan La Sula, (2000).</b>	a. Meningkatkan keahlian kerja	1 - 5	1
	b. Mengurangi keterlambatan, kemangkiran dan perpindahan kerja		2
	c. Mengurangi bahaya dalam kerja		3
	d. Meningkatkan motivasi para kerja		3
	e. Meningkatkan tanggung jawab		4

			5
<p>Motivasi (X2) adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang karyawan (individu) yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.</p> <p><b>Gozali saydam (2000:370-374)</b></p>	a. Kematangan Pribadi	1 - 5	1
	b. Tingkat Pendidikan		2
	c. Keinginan Dan Harapan Pribadi		3
	d. Kebutuhan		4
	e. Kelelahan Dan Kebosanan		5
<p>Kinerja Karyawan (Y) adalah mendefinisikan kinerja sebagai sebuah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan</p> <p><b>Bangun (2012:232)</b></p>	a. Jumlah Pekerjaan	1 - 5	1
	b. Kualitas Pekerjaan		2,3
	c. Ketepatan Waktu		4,5
	d. Kehadiran		6,7
	e. Kemampuan Kerjasama		8

### 3.4. Populasi, Sampel Dan Metode Sampling

Menurut Nurul Aisyah (2018), menyatakan bahwa sampel adalah kumpulan sekelompok karyawan dari obyek yang diteliti. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate, dengan jumlah sebanyak 109 orang.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah karyawan, peristiwa, benda, atau objek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili

populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandary, 2010) sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 109 karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

Memperhatikan karakteristik populasi adalah homogen dimana perlakuan organisasi terhadap semua karyawan adalah sama karena yang dijadikan populasi dan sampel adalah karyawan tetap (sifat homogen) maka dalam kesempatan ini jumlah sampel yang dapat dianggap representatif akan dijelaskan melalui pendekatan model Slovin dalam Husain Umar (1998) untuk  $a = 0,01$  sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{109}{1 + (109 \times 0,01)}$$
$$= 52$$

Dimana:

$n$  = Jumlah ukuran Sampel

$N$  = Jumlah ukuran Populasi

$E$  = Margin Error (10%)

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan penelitian maka jumlah sampel ditetapkan sebanyak 52 karyawan.

Mengingat bahwa tiap-tiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk menjadi karyawan sampel, maka pengambilan sampel dapat dilakukan secara acak (simple random sampling) dengan demikian dari 109 orang karyawan, sampel



yang dapat dianggap representatif sebagai karyawan sampel adalah sebanyak 52 orang.

### 3.5. Metode Pengumpulan data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk mengumpulkam data yang di dasarka pada pendapat Husein Umar (2014: 49), yaitu sbg:

1. Observasi yang dilakukan dengan pengamatan langsung pelaksanaan tugas karyawan baik di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat'
2. Angket (Kuesioner) yang dulakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu pendidikan, motivasi, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup.

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Bipolar Adjectif sebanyak 1-5 skala untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut :

1\_\_\_\_\_2\_\_\_\_\_3\_\_\_\_\_4\_\_\_\_\_5  
STS   TS   N   S   SS

### **3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini tersebut variabel penelitian.

Data yang digunakan dari item valid diolah yang kemudian hasilnya menjawab hipotesis yang telah diajukan. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh antara gaya Pendidikan dan Motivasi kerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate menggunakan teknik analisis SPSS.

Software SPSS digunakan untuk menguji hipotesis kuesioner (hubungan antar variabel) yaitu nilai korelasi (*Correclation Item – Total Correlation*).

### **3.7. Metode Analisa Dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1. Metode Analisis**

##### **a. Metode Kualitatif**

Metode kualitatif adalah penelitian untuk memenuhi fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, Secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang dialami dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

##### **b. Metode Kuantitatif**

Metode kuantitatif adalah suatu proses menentukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode Kuantitatif dengan melakukan pengolahan data menggunakan rumus sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan, Instrumen penelitian yang baik harus valid dan reliabel (Sugiyono, 2001). Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan.

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r \geq 0,30$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika  $r \leq 0,30$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Sedangkan dengan menggunakan r tabel dengan jumlah responden 52 orang dan nilai signifikan 0.05 maka terdapat r tabel sebesar yaitu 0.2681.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsistensi apabila alat ukur digunakan berulang kali (Umar H, 2004). Untuk uji reliabilitas digunakan teknik cronback alpha, interpretasi uji reliabilitas di tunjukan pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.3 interprestasi Uji Reliabilitas

Nilai Signifikasi	Keterangan
0,00 – 0,59	Tidak Reliable
>0,60	Reliable

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliable dan dapat diproses pada tahap selanjutnya jika nilai Cronback Alpha  $> 0.60$ . Sedangkan instrumen alat ukur yang memiliki nilai Cronback Alpha  $< 0.60$  maka alat tersebut tidak reliable.

## 3. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah metode regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (Signifikasi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga

harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas  $> 0.05$ , maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas  $< 0.05$ , maka populasi tidak distribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program *SPSS For Window Versi 16.0*

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turun) variabel independen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor dinaik turunkan nilainya.

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai X1 dan X2 = 0

b1, b2 = Koefisien regresi

X1, X2 = Variabel terkait atau variabel yang mempengaruhi.

### 3.7.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t namun sebelumnya dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu lakukan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan uji f, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS For Window Versi 16.0*.

#### 1. Uji Kelayakan Model

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji f yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig f) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.5$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F <  $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh

pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

- Jika  $\text{Sig } F > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

## 2. Uji Hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_{10} : b_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh
- $H_{1a} : b_1 \neq 0$  : Ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.5$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

### 3. Uji Hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_0 : b_2 = 0$  : Tidak ada pengaruh
- $H_2 : b_2 \neq 0$  : Ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian  $\alpha = 0.5$ ). (Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.



### Analisi Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui berapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut:

- a. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X), untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi digunakan rumus:

$$Kd = (r^2) \times 100 \%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi ganda

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate berdiri pada tanggal 6 Mei 2010, dengan surat No. 02/BPR/BL/05/2010 perihal permohonan izin Usaha/Operasional BPR Bobato Lestari. Dalam kurun waktu sebulan kemudian Bank Indonesia di Jakarta pada tanggal 25 Mei 2010 mengeluarkan Keputusan Bank Indonesia No.12/42/KEP.GBI/DPG/2010, tentang pemberian izin usaha PT. Bank Perkreditan Rakyat Bobato Lestari, dengan pertimbangan BPR Bobato Lestari Kota Ternate telah memenuhi syarat untuk melakukan kegiatan usaha sebagai Bank Perkreditan Rakyat, yang berkedudukan di Jl. Pemuda No. 120 Ternate.

PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate secara konsisten untuk mengurangi kemiskinan, menghadirkan masyarakat Indonesia dari kehidupan ekonominya yang lemah terutama masyarakat kota Ternate. Saat ini PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate adalah salah satu kebutuhan yang sifatnya mendesak, masyarakat sering mengalami kesulitan dalam kemampuan ekonomi, tetapi hal ini harus diatasi agar tidak berlarut-larut yang menyebabkan akan timbul kemiskinan dimana-mana.

Dengan adanya izin usaha dari Bank Indonesia tersebut, maka pada tanggal 1 Juli 2010 BPR Bobato Lestari mulai beroperasi dan diresmikan Operasionalnya pada tanggal 22 Juli 2010 oleh Wali Kota Ternate saat itu, Bapak Drs. Syamsir Andili. Dan sampai saat ini BPR Bobato Lestari Telah membuka cabangnya di Tobelo Halmahera Utara, yang beropersi pada tanggal 14 Desember 2011, Kantor cabang Sanana di Sanana yang beroprasi pada tanggal 22 Juli 2013.

#### **4.1.2. Visi Dan Misi PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate**

##### 4.1.2.1. VISI

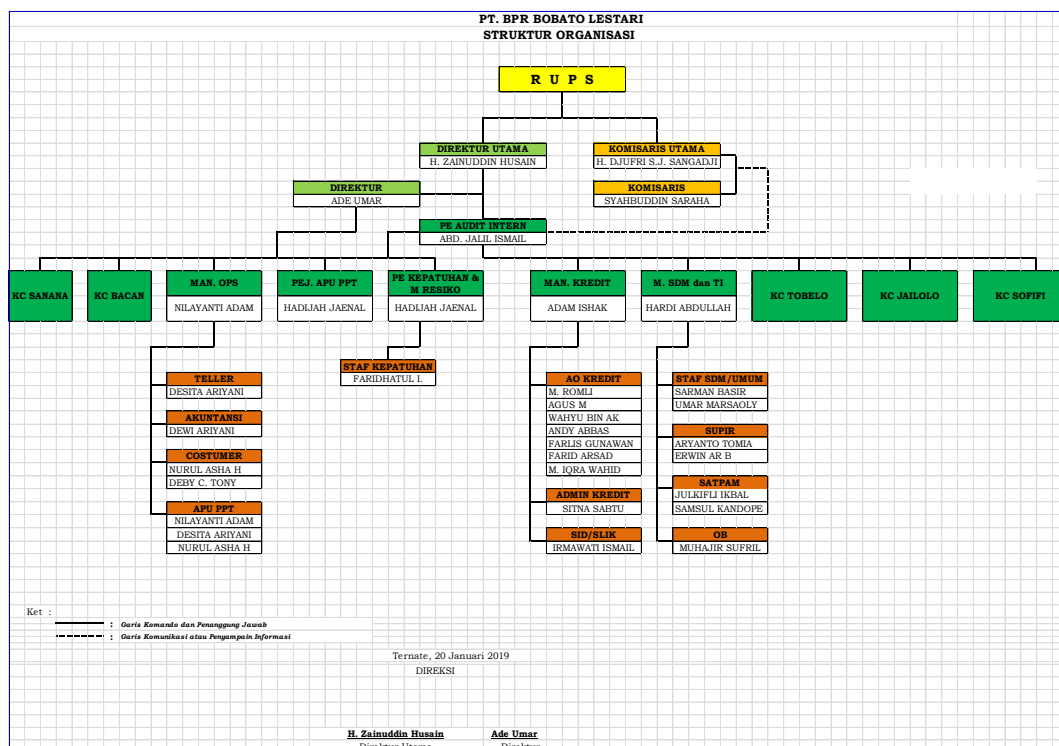
Terciptanya BPR yang sehat, professional dan terpercaya, dengan mengutamakan kinerja-kinerja karyawan, sebagai wujud kepedulian serta partisipasi perusahaan dalam mengedepankan pembangunan kinerja karyawan yang berkualitas.

##### 4.1.2.2. MISI

Melayani dengan ikhlas, mengutamakan kinerja karyawan dalam kinerjanya, memberikan pendidikan dan motivasi kepada karyawan sebagai mitra kerjasama yang saling menguntungkan, memberikan manfaat yang maksimal kepada masyarakat dan pemerintah, pemegang saham dan karyawannya.

### 4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate dan Tugas, Wewenang serta Tanggung Jawab., baik individu maupun pada suatu organisasi yang utuh, untuk memungkinkan tercapainya komunikasi, koordinasi, dan pengintegrasian segenap kegiatan organisasi baik ke arah vertikal maupun horizontal sebagai berikut:



Sumber: Dokumen BPR Bobato Lestari Kantor Pusat Ternate, Thun 2019

### 4.1.4. Tugas Dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab dari unsur pimpinan maupun unit lainnya sebagai berikut:

a. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut: Menyetujui rencana kerja BPR yang akan disampaikan kepada OJK, Menyampaikan laporan pelaksanaan rencana kerja terhadap rencana kerja kepada OJK.

b. Direktur Utama

Direktur Utama, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut: Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi BPR, Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan BPR, Sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin BPR.

c. Direktur

Direktur, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut: Memastikan terdapat peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang terkait dengan penyelenggaraan dan penggunaan Teknologi Informasi diantaranya melalui pendidikan, pelatihan, atau sertifikasi yang memadai dan program edukasi untuk meningkatkan kesadaran atas pengamanan informasi.

d. Manager Operasional

Maneger Operasional, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut: Membantu Pimpinan dalam pencapaian target, Membuat Program Kerja bagi bidang yang dipimpinya, Merencanakan, membina,

mengkoordinasikan, mengamankan dan mengarahkan kegiatan yang berhubungan dengan sistim dan prosedur keuangan.

e. Teller

Teller, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut: Bersama Manajer Operasional dan accounting Membuka pintu Khasanah pada pagi hari dan menutup kembali pada saat sore hari, Mengajukan kebutuhan uang tunai harian kepada Manajer Operasional. Menghitung jumlah uang tunai yang diserahkan oleh Manajer Operasional, Menyiapkan Form Permintaan dan Penyetoran uang tunai baru sebagai persiapan jika sewaktu-waktu diperlukan.

f. Accounting

Accounting, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut: Menyaksikan pembukaan dan penutupan Brankas yang dilakukan oleh Teller dan Manajer Operasional, Menerima bukti transaksi tunai dan non tunai dari teller dan meneliti kecocokan mutasi pada Sistem dan menyerahkan semua bukti-bukti transaksi yang diterima dari teller ke Manager Operasional untuk diperiksa ulang, Mencatat transaksi yang belum dijurnal oleh sistem.

g. Customer Service

Customer Service tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut: Memberikan informasi tentang produk Simpanan (tabungan dan deposito) dan Produk Kredit BPR kepada nasabah dan calon nasabah dengan benar dan jelas, menjelaskan Prosedur dan persyaratan pembukaan

rekening tabungan, deposito maupun persyaratan kredit dengan baik dan benar, memberikan pelayanan prima sesuai Kode Etik BPR kepada semua nasabah, calon nasabah maupun tamu Pimpinan.

h. SID/SLIK

SID/SLIK, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut:  
Melakukan permintaan Debitur Individual Number (IDEP) untuk debitur yang terdaftar disistem dengan menggunakan:

- SLIK Web
- SLIK Client
- IDEP Client

Melakukan request dan menyerahkan ke Admin Kredit, Mengarsipkan dokumen hasil request IDEP OJK. Melakukan laporan bulanan SLIK untuk Kantor Pusat dan Kantor Cabang.

i. Admin Kredit

Admin Kredit, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut:  
Menerima dan memeriksa kelengkapan berkas kredit yang telah disetujui oleh komite kredit untuk diproses pada saat pencairan kredit. Menyerahkan berkas kredit kepada petugas untuk pengecekan SLIK sebelum pencairan kredit, berikut hasil cek SLIK diarsipkan bersama dokumen kredit lainnya.

j. Pejabat APU PPT

Pejabat APU PPT, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut: Menganalisis secara berkala penilaian risiko tindak pidana

Pencucian Uang dan/atau tindak pidana Pendanaan Terorisme terkait dengan Nasabahnya, negara atau area geografis, produk, jasa, transaksi atau jaringan distribusi (*delivery channels*). Menyusun, melakukan pengkinian, dan mengusulkan kebijakan dan prosedur penerapan program APU dan PPT yang telah disusun untuk mengelola dan memitigasi risiko berdasarkan penilaian risiko sebagaimana dimaksud pada angka (1), untuk dimintakan pertimbangan dan persetujuan Direksi.

k. P.E Keputusan Dan M.Resiko

P.E Kepatuhan Dan M.Risiko, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut: Memantau dan memahami setiap perkembangan peraturan OJK dan Peraturan Perundang-undangan lain yang relevan dengan kegiatan BPR, Melaksanakan sosialisasi dan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh unit kerja terkait mengenai peraturan OJK terkini dan UU yang relevan.

l. M.Marketing

M.Marketing, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut: Memimpin, mengawasi dan mengkoordinir AO dan FO dalam menjalankan tugas sehari-hari agar sesuai SPO dan ketentuan yang berlaku, Merencanakan promosi jasa BPR antara lain dengan brosur-brosur, iklan-iklan dll, Menyiapkan daftar seluruh permohonan yang menjadi sasaran dari rencana kerjanya jika mungkin dengan seluruh data yang relevan.



m. AO

AO, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut:  
Memberikan informasi tentang produk Simpanan dan produk Kredit BPR beserta prosedur dan persyaratan pembukaan rekening tabungan dan Kredit. Mencari nasabah yang layak untuk diberi kredit sesuai kriteria peraturan/SPO BPR, Menerima Form Permohonan Kredit dan memeriksa persyaratan kelengkapannya, dan menginformasikan ke calon nasabah apabila belum lengkap pengisian dan kelengkapan persyaratannya.

n. FO

FO, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut:  
Membina hubungan baik dengan nasabah agar tetap bertahan dan tetap menyimpan dana di BPR, Mencari nasabah (pihak ketiga) yang mempunyai dana lebih agar mau menyimpan ke BPR. Memperkenalkan, mempromosikan, memasarkan produk BPR dan memperluas jaringan

o. Manager Sdm Dan Umum

Manager Sdm Dan Umum, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut: Mengawasi dan memeriksa ketersediaan dan keamanan sisa logistik, Bertanggung jawab atas keamanan dan pemeliharaan inventaris kantor yang digunakan untuk operasionalnya, Mengurus kepersonaliaan seperti cuti, lembur, izin, sakit, pengobatan, kelengkapan data karyawan dan semua masalah ketenaga kerjaan.

p. Driver

Driver, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut:  
Mengantar dan jemput Pimpinan setiap hari, Mengantar Karyawan/Karyawati dalam urusan kantor pada saat jam kerja atas izin pimpinan. Bertanggung jawab menjaga dan merawat mobil yang digunakan agar selalu bersih, Selalu memperhatikan batas waktu Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK), Pajak dan penggantian oli, air radiator, termasuk selalu memperhatikan bahan bakar (bensin)

q. Satpam

Satpam tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut:  
Bertanggung jawab atas keamanan kantor selama 24 jam, Selama jam kantor harus memperhatikan :

- Tamu-tamu / nasabah yang keluar masuk kantor
- Kendaraan-kendaraan tamu / nasabah
- Listrik, air, computer dan inventaris lainnya yang tidak digunakan lagi untuk operasional
- Membantu keamanan para tamu/nasabah dari pencurian, perampokan

r. OB

OB, tanggung jawab serta tugas, wewenang sebagai berikut: Bertugas siang hari mulai jam 07 – jam 18.00, Menyampaikan surat – surat/dokumen yang siap untuk di kirim kepada instansi,bank,OJK dan surat keluar lainnya.Membuat nomor register surat keluar/dokumen yang dikirim dalam buku ekspedisi, mengawal kasir/Pegawai BPR yang akan mengambil / menyetor uang ke Bank.

#### **4.1.5.Deskripsi Responden**

##### **4.1.5.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Karakteristik**

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai data deskriptif responden berdasarkan usia, jenis kelamin, lama kerja dan status pekerjaan. Data ini menggambarkan kondisi dari responden yang berguna untuk informasi tambahan dalam memahami hasil penelitian.

a. Usia Responden

Distribusi data responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1 Distribusi data responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 25 Tahun	20	38.5%
2	25 – 35 Tahun	17	32.7%
3	36 – 45 Tahun	9	17.3%
4	Diatas 45 Tahun	6	11.5%
<b>Total</b>		52	100%

Dari tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa responden pada rentang usia 21 tahun sampai dengan 25 tahun jumlah paling besar yaitu 38,5% dan usia responden diatas 45 tahun jumlahnya paling kecil yaitu 11.5%.

b. Jenis Kelamin Responden

Distribusi data responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2 Distribusi data responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	40	76.9%
2	Perempuan	12	23.1%
<b>Total</b>		52	100%

Berdasarkan tabel 4.2 penulis menyimpulkan bahwa dari hasil tabel tersebut diatas, terlihat karyawan laki-laki lebih mendominasi dibandingkan karyawan perempuan 23,1%, yakni hampir 76,9% adalah karyawan laki-laki.

c. Lama Kerja Responden

Data ini diperlukan untuk mengetahui masa kerja karyawan PT, BPR Bobato Lestari. Distribusi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Distribusi data responden berdasarkan lama kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 2 Tahun	6	11.5%
2	2 – 7 Tahun	30	57.7%
3	> 7 Tahun	16	30.8%
<b>Total</b>		52	100%

Berdasarkan tabel 4.3 penulis menyimpulkan bahwa masa kerja kurang dari 2 tahun memiliki posisi terbesar yakni 11,5%, dan di urutan ketiga adalah 30,8%, masa kerja lebih dari 7 tahun, hal ini mengakibatkan persaingan dimasa kerja kontrak sangat besar, sehingga karyawan akan bekerja keras untuk bisa mencapai karyawan tetap.

d. Status Pekerja Responden

Data ini diperlukan untuk mengetahui status terkini karyawan PT. BPR Bobato Lestari. Distribusi responden berdasarkan status dapat dilihat tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Distribusi responden berdasarkan status karyawan

No	Status Karyawan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Kontrak	16	30.8%
2	Tetap	36	69.2%
<b>Total</b>		52	100%

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat karyawan dengan status kontrak lebih rendah dibanding karyawan tetap, karyawan tetap 69,2% dan kontrak 30,8%, hal ini akan menjadi motivasi kerja tersendiri bagi karyawan kontrak untuk bisa diangkat menjadi karyawan tetap dengan cara kerja lebih giat atau lebih rajin, baik dan rapih.

#### **4.1.6. Analisi Data**

##### **4.1.6.1. Uji Vadilitas**

Uji vadilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kebenaran dari angket atau kuesioner. Kebenaran disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji vadilitas ini bisa di lakukan

dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung di ambil output SPSS Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item-Total Correlation sedangkan nilai r tabel di ambil dengan menggunakan rumus  $df = n - 2$  yaitu  $df = 52 - 2 = 50$ , sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0.2732.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

1. Jika r hitung positif (+) dan r hitung  $>$  r tabel, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif (-) serta r hitung  $<$  r tabel, maka variabel tersebut tidak valid

Sedangkan untuk hasil uji validitas dari variabel bebas pendidikan (X1) dan motivasi (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat di lihat tabel 4.5 sebagai berikut:



Tabel 4.5 Hasil uji vadilitas

No	Variabel/Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Pendidikan (X1)			
	Pendidikan 1	0.583	0.2732	Valid
	Pendidikan 2	0.304	0.2732	Valid
	Pendidikan 3	0.462	0.2732	Valid
	Pendidikan 4	0.518	0.2732	Valid
	Pendidikan 5	0.518	0.2732	Valid
	Pendidikan 6	0.650	0.2732	Valid
	Pendidikan 7	0.526	0.2732	Valid
	Pendidikan 8	0.498	0.2732	Valid
	Pendidikan 9	0.639	0.2732	Valid
	Pendidikan 10	0.435	0.2732	Valid
2	Motivasi (X2)			
	Motivasi 1	0.373	0.2732	Valid
	Motivasi 2	0.624	0.2732	Valid
	Motivasi 3	0.642	0.2732	Valid
	Motivasi 4	0.549	0.2732	Valid
	Motivasi 5	0.394	0.2732	Valid
	Motivasi 6	0.449	0.2732	Valid
	Motivasi 7	0.578	0.2732	Valid
	Motivasi 8	0.427	0.2732	Valid
	Motivasi 9	0.384	0.2732	Valid
	Motivasi 10	0.336	0.2732	Valid

3	Kinerja Karyawan (Y)			
	Kinerja 1	0.373	0.2732	Valid
	Kinerja 2	0.612	0.2732	Valid
	Kinerja 3	0.595	0.2732	Valid
	Kinerja 4	0.533	0.2732	Valid
	Kinerja 5	0.425	0.2732	Valid
	Kinerja 6	0.444	0.2732	Valid
	Kinerja 7	0.581	0.2732	Valid
	Kinerja 8	0.421	0.2732	Valid
	Kinerja 9	0.395	0.2732	Valid
	Kinerja 10	0.307	0.2732	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung semua bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2732. Karena indikator yang diuji sebesar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini di nyatakan valid.

#### 4.1.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Sumyoto, 2011). Instrumen yang sudah dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji realibilitas dilakukan dengan

menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel.

Tabel 4.6 Hasil uji reabilitas

Variable	Cronbach alpha	Keterangan
Pendidikan	0.825	Reliable
Motivasi	0.800	Reliable
Kinerja Karyawan	0.796	Reliable

Dari tabel 4.6 dapat diketahui nilai cronbach alpha seluruh variabel sudah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas dengan nilai  $\geq 0.60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan lulus uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

#### **4.1.6.3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Data hasil penelitian terdiri dari dua variabel independen yaitu Pendidikan (X1), Motivasi (X2) dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

a. Data Pendidikan

Variabel ini diukur dengan angket yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan angket yang diberikan kepada 109 responden diperoleh skor tertinggi sebesar 63 dan skor terendah sebesar 34 dengan range (skor maksimal dikurangi skor minimal)  $63-34=29$ .

Langkah selanjutnya adalah menentukan kualitas pendidikan dengan kategori sangat tidak setuju maupun sangat setuju berdasarkan 5 kategori (skala liker) yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, Netral, setuju dan sangat setuju sehingga  $29:5=5,8$  dibulatkan menjadi 6.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Frekuensi Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Kategori
Valid	34-39	3	2.8	2.8	Sangat Tidak Setuju
	40-45	18	16.5	19.3	Tidak Setuju
	46-51	24	22.0	41.3	Netral
	52-57	36	33.0	74.3	Setuju
	58-63	28	25.7	100.0	Sangat Setuju
	Total	109	100.0	100.0	

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa nilai pendidikan menurut pendapat karyawan di PT. BPR Bobato Lestari berada dalam kategori sangat tidak setuju dengan frekuensi 3 dan presentase 2,8%, tidak setuju dengan frekuensi 18 dan presentase 16,5%, netral dengan

frekuensi 24 dan presentase 22,0%, setuju dengan frekuensi 36 dan presentase 33,0%, dan sangat setuju dengan frekuensi 28 dan presentase 25,7%.

b. Data Motivasi

Variabel ini diukur dengan menggunakan angket yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan angket yang diberikan kepada 109 responden diperoleh skor tertinggi 59 dan skor terendah 30 dengan range (skor maksimal dikurangi skor minimal)  $59-30=29$ .

Langkah selanjutnya adalah menentukan kualitas motivasi dengan kategori sangat tidak setuju maupun sangat setuju berdasarkan 5 kategori (skala liker) yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, Netral, setuju dan sangat setuju sehingga  $29:5=5,8$  dibulatkan menjadi 6.

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Frekuensi Motivasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Kategori
Valid	30-35	2	1.8	1.8	Sangat Tidak Setuju
	36-41	17	15.6	17.4	Tidak Setuju
	42-47	23	21.1	38.5	Netral
	48-53	40	36.7	75.2	Setuju
	54-59	27	24.8	100.0	Sangat Setuju
	Total	109	100.0	100.0	

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa nilai motivasi menurut pendapat karyawan di PT. BPR Bobato Lestari berada dalam

kategori sangat tidak setuju dengan frekuensi 2 dan presentase 1,8%, tidak setuju dengan frekuensi 17 dan presentase 15,6%, netral dengan frekuensi 23 dan presentase 21,1%, setuju dengan frekuensi 40 dan presentase 36,7%, dan sangat setuju dengan frekuensi 27 dan presentase 24,8%.

c. Data Kinerja Karyawan

Variabel ini diukur dengan angket yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan angket yang diberikan kepada 109 responden diperoleh skor tertinggi sebesar 52 dan skor terendah sebesar 23 dengan range (skor maksimal dikurangi skor minimal)  $52-23=29$ .

Langkah selanjutnya adalah menentukan kualitas kinerja karyawan dengan kategori sangaat tidak setuju maupun sangat setuju berdasarkan 5 kategori (skala liker) yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, Netral, setuju dan sangat setuju sehingga  $29:5=5,8$  dibulatkan menjadi 6.

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Frekuensi Kinerja Karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Kategori
	23-28	1	.9	.9	Sangat Tidak Setuju
	29-34	19	17.4	18.3	Tidak Setuju
	35-40	25	22.9	41.3	Netral
	41-46	34	31.2	72.5	Setuju
	47-52	30	27.5	100.0	Sangat Setuju
Valid	Total	109	100.0	100.0	

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa nilai kinerja karyawan menurut pendapat karyawan di PT. BPR Bobato Lestari berada dalam kategori sangat tidak setuju dengan frekuensi 1 dan presentase 0,9%, tidak setuju dengan frekuensi 19 dan presentase 17,4%, netral dengan frekuensi 25 dan presentase 22,9%, setuju dengan frekuensi 34 dan presentase 31,2%, dan sangat setuju dengan frekuensi 30 dan presentase 27,5 %.

#### **4.1.6.4. Uji Normalitas**

Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan “Tabel Kolmogorof” dan “Normal P-P Plot”. Dalam hal ini cara Normal P-P Plot yang paling umum digunakan.

Pada Normal P-P Plot Menurut Ghozali (2007:110-112) “prinsip normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data yang berupa titik pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya”.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

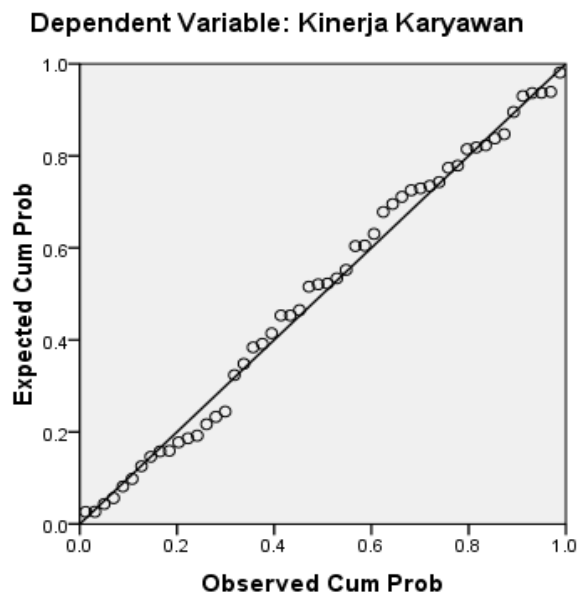
- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini adalah kurva hasil dari uji normalitas dengan menggunakan cara Normal P-P Plot.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Berdasarkan kurva uji normalitas di atas dapat dilihat penyebaran data disekitar garis diagonal dengan mengikuti arah garis diagonal. Dengan



demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

#### 4.1.6.4. Analisis Regresi Linier berganda

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji nilai selisih mutlak. Uji nilai selisih mutlak merupakan model regresi yang agak berbeda untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen (Ghozali, 2006). Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.407	1.164		4.644	.000		
	Pendidikan	.344	.122	.364	2.810	.007	.995	1.005
	Motivasi	-.203	.129	-.203	-1.568	.123	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.10 diatas maka terdapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,407 + 0,344X_1 + 0,-203X_2$$

Persamaan Regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5,407 artinya pendidikan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah 7,563.
- b. Koefisien regresi pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,344 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pendidikan ( $X_1$ ) mengalami penurunan 1, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,344. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan positif antara pendidikan ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), semakin turun pendidikan ( $X_1$ ) maka semakin turun pula kinerja karyawan ( $Y$ ).
- c. Koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,-203 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,-203. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), semakin naik motivasi ( $X_1$ ) maka semakin meningkatkan pula kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### **4.1.6.5. Analisis Koefisien Determinasi**

Hasil uji koefisien determinasi dengan bantuan *SPSS for windows 16.0* dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 <sup>a</sup>	.184	.151	.62944

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0.184 atau 18,4%. Kesimpulan yang terdapat variabel pendidikan dan motivasi berpengaruh sebesar 18,4% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 81,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4.1.7. Pengujian Hipotesis

##### 4.1.7.1. Uji f

Hasil output dari uji f dengan nilai derajat signifikan 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji f

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.383	2	2.191	5.531	.007 <sup>a</sup>
	Residual	19.414	49	.396		
	Total	23.796	51			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian f dengan bantuan *SPSS for windows 16.0* menunjukkan nilai f hitung sebesar 5,531 sehingga  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $5,531 > 3,187$ ) pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan motivasi berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan di PT, BPR Bobato lestari.

**4.1.7.2 Uji t**

Tabel 4.13 Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.407	1.164		4.644	.000		
	Pendidikan	.344	.122	.364	2.810	.007	.995	1.005
	Motivasi	-.203	.129	-.203	-1.568	.123	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai  $t$  hitung variabel pendidikan diperoleh sebesar 2,810 dan  $t$  tabel dengan Sig.  $\alpha = 5\%$  dan  $df = n-k$  yaitu  $52-2=50$ , maka didapat  $t$  tabel sebesar 1,676. Sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,810 > 1,676$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. BPR Bobato lestari.
2. Nilai  $t$  hitung variabel motivasi yang diperoleh sebesar -1,568 dan  $t$  tabel dengan Sig.  $\alpha = 5\%$  dan  $df = n-k$  yaitu  $52-2=50$ , maka terdapat  $t$  tabel sebesar 1,676. Sehingga  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $-1,568 < 1,676$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. BPR Bobato lestari.

#### **4.2. Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data yang dihasilkan valid dan reliabel untuk dilakukan penelitian.

#### **4.2.1. Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.**

##### **BPR Bobato Lestari.**

Hasil pengujian melalui uji  $f$  dengan bantuan *SPSS for windows versi 16.0* menunjukkan nilai  $f$  hitung sebesar 5,531 sehingga  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel (5,531  $>$  3,187) pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pendidikan dan motivasi berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari.

Nilai signifikan yang didapat dari uji  $f$  adalah lebih besar dari nilai probabilitas atau  $0,007 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut artinya secara bersama-sama (Simultan), pendidikan dan motivasi berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan melalui koefisien determinasi, nilai R Square diperoleh sebesar 0,184 atau 18,4%. Kesimpulan yang didapat adalah variabel pendidikan dan motivasi berpengaruh sebesar 18,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 81,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari penelitian penulis dengan judul "Pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari. Dengan variabel X yaitu *Pendidikan (X1)*, *Motivasi (X2)*. Dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Menggunakan alat penelitian regresi linier berganda. Dengan hasil kontribusi pengaruh variabel X (Pendidikan dan Motivasi)

terhadap pengaruh variabel Y (Kinerja Karyawan di PT. BPR Bobato Lestari) sebesar 55,7% dan sisanya 44,3% ditentukan oleh variabel lain.

#### **4.2.2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja karyawan di PT. BPR Bobato lestari.**

Berdasarkan uji persial (uji t), nilai t hitung variabel pendidikan yang diperoleh sebesar 2,810 dengan niali Sig 0.007 sehingga t hitung < t tabel (2,810 > 1,676) dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau 0,007 > 0,05. Hasil tersebut berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato lestari.

Berdasarka koefisien regresi berganda, pendidikan terdapat nilai sebesar 0,344 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan pendidikan mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,344. Dalam perhitungan persamaan tersebut tidak mempunyai satuan maka semua perubahan keputusan variabel terikat (Y) diasumsikan proposional dengan perubahan variabel bebas (X). Akibatnya tidak ada nilai konstanta (nilai tetap).

Sejalan dengan hasil presepsi responden yang menunjukkan bahwa pendidikan di PT. BPR Bobato lestari adalah baik. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari penulis sendiri "*Ubaidillah Ismail*, dengan judul penelitian

pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate". Hasil penelitian ini bahwa pendidikan berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga adanya peningkatan pemberian pendidikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Bobato Lestari**

Berdasarkan uji persial (uji t) nilai t hitung variabel motivasi yang di peroleh sebesar -1,568 dengan nilai sig. 0,123 sehingga t hitung < t tabel (-1,568 < 1,676) dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau 0,123 > 0,05. Hasil tersebut berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari.

Berdasarkan koefisien regresi berganda, motivasi mendapat nilai 0,-203 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,-203. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat motivasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Sejalan dengan hasil persepsi responden yang menunjukkan bahwa motivasi di PT. BPR Bobato Lestari adalah baik. Hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT, BPR Bobato lestari”, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari terbukti berpengaruh secara signifikan.
2. Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari terbukti tidak berpengaruh secara signifikan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang penulis jabarkan di atas, maka penulis perlu memberikan saran sebagai berikut:

1. Pendidikan di PT. BPR Bobato Lestari
  - a. PT. BPR Bobato lestari harus melakuakn upaya untuk meningkatkan pendidikan bagi karyawan dengan berbagai hal. Salah satunya dengan cara memberikan dorongan kinerja atau kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi.
  - b. Selain kenaikan gaji, sebaiknya PT. BPR Bobato lestari memberi promosi kenaikan jabatan karyawan berprestasi, memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang kinerja karywan serta memberikan tanggung jawab agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap wewenangnya.
  - c. Pihak Manajemen lebih memperhatikan kebutuhan apa saja yang diutuhkan oleh karyawan sebab hal kecil yang diperhatikan akan memicu semangat karyawan dalam melaksanakan perkerjaannya.
2. Motivasi di PT. BPR Bobato Lestari
  - a. Faktor motivasi di PT. BPR Bobato lestari juga perlu ditingkatkan. Dimana motivasi yang kondusif dan nyaman yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
  - b. PT. BPR Bobato lestari dapat meningkatkan peran motivasi kerja dalam bentuk tersedianya fasilitas antara lain, perusahaan perlu sealalu

memberikan semangat kinerja baik berupa diperhatikannya kesediaan karyawan keadaan perusahaan tersebut.

- c. Selain fasilitas, suasana dalam kerjanya yang disenangi sehingga dapat meningkatkan kinerja tersebut, maka hendak ada kerja sama antar karyawan dan pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### 3. Kinerja Karyawan di PT. BPR Bobato Lestari

- a. PT. BPR Bobato Lestari tentunya harus memperhatikan dua faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu pendidikan dan motivasi. Dengan meningkatkan pemberian pendidikan dan menjadikan motivasi yang baik dan kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Untuk menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan diharapkan adanya penghargaan untuk karyawan berprestasi selain itu pelaksanaan training untuk karyawan lebih insentif guna penilaian kerja menjadi lebih bermutu.
- c. PT. BPR Bobato Lestari akan lebih maju jika memiliki sumber daya manusia yang handal, berprestasi serta berkualitas maka perusahaan akan lebih terdandang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Nurul. (2018). *Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia*, Ternate, PT. BPR Bobato Lestrai Kota Ternate.
- Agusta, Leonardo Dan Sutanto, Eddy Mardiono. (2013) *Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja*, Surabaya, CV. Haragoan.
- Azwar S. (2000). *Sikap Manusiame: Teori Dan Pengukuran*, Yogyakarta, Liberty.
- Benardi. (2014:8). *Human Resouce Management, An.Axperientall Approach*, New Rork Chatab.
- Bharat, Shandy. (2010). *Analisis Seleksi Dan Pendidikan*, Bandung, PT. Shinko Toyobo Gristex Garmen.
- Bangun. (2012:232). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga.
- Cardoso Faustino, Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CV. Andi Offset
- Dewi. (2012). *Bukan Bagam (MTBS)/Management Terpadu Balita Sakit*, Fakultas Ilmu Kesehatan UMP.
- Edwin B, Flippo. (1976). *Principles Personal Management*, New York.
- Gary, Dassler. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Indeks.
- Gregor. (2007). *New Evidence And Perspective On Margers*, Journal Of Economic.
- Ghozali Saydam. (2000:170-174). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta.
- Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Askara.
- Hamalik. (2000). *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, Bandung, Y.P Pemindo.
- H.Gunawan, Ary. (2002). *Sosiologi Pendidikan Dan Pembangunan Di Daerah Tertinggal*, Bandung, Gunung Djati Press.
- Hunt, Schermerton And Osbon. (2000). *Dasar-Dasar Organisasi Management*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

- H Umar. (2004), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta Gramedia, Pustaka Utama.
- Irianto. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Insan Cendekia.
- Koesmono, H.Teman. (2011). *Pendidikan Terhadap Kinerja*, Universitas Kristen Petra, PT. Bank BNI
- Karlinger. (2006). *Asas-Asas Penelitian*, Yogyakarta, FE, UGMK Cormelia.
- Lussier. (1997:360). *Motivation Is The Willingness To Achive Organization Objective*.
- Manaulang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Mengkunegara. (2005). *Manajemn Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslow, Abraham. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Motivasi Pegawai)*, Jakarta, PT. Elek Media.
- McClelland. (2005:68). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Murray, Edward. (2005:67-68). *Dasar-Dasar Konstruksi Bangunan*, Jakarta, Erlangga.
- Mulyanto Dan Wulandary. (2010). *Sistem Informasi Konsep Dan Aplikasi*, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, PT. Sarana Tutorial Nurani Sejaterah.
- Nitisemito, Alex S. (2000), *Manajemen Personalial, Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nazili Shaleh, Ahmad. (2011). *Al Tarbyyah Wamujtama Pendidikan Dan Masyarakat*, Yogyakarta, Sabda Media.
- Notoatmojo. (1998). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Nugroho, Wahyu. (2012). *Pendidikan Dan Motivasi*, Universitas Dwipayana, Jakarta
- Nitisemito. (2006). *Pendidikan Kinerja Melindungi Masyarakat*. Kabupaten Malinau.
- P.Siogian, Sondang. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Askara.
- Robbins Dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat Hal 22.

- S.Brucbasher, John. (1998). *Modernt Phloophies (Di sedur oleh IKIP Malang)/Menjadi Filsafat Pendidikan*.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja*, Bandung, CV. Pustaka Setia.
- Soemitro. (1998). *Ide Operasional Pendidikan Wiraswasta*, Jakarta, Bumi Askara.
- Sardiman. (2006). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, PT, Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- T.Hani, Handoko. (2003). *Manajemen, Cetakan ke Delapan Belas*, Yogyakarta, BPFE.
- Tirtarahardja, Umar dan Sula, La. (2000). *Pengantar Pendidikan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Terry, G.R. (Melayu 2005:145). *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta, PT. Bumi Askara.
- Usman, (2005). *Pengolahan Citra Digital Dan Teknik Programnya*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Umar, Husain. (2004:54). *Riset Suymber Daya Manusia, Dalam Organisasi*, Jakarta, Pustaka Utama.
- Vroom, Victor. (2003). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Refika Aditama.

## **Lampiran 1 Kuesioner**

### **ANGKET PENELITIAN**

Dalam rangka penulisan Skripsi di STIE IPWI Jakarta, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Satu (S1) konsentrasi Manajemen (S.E), maka Saya memohon dengan sangat kepada yang terhormat Bapak/Ibu/Sdr/i PT. BPR Bobato Lestari untuk mengisi kuesioner (angket) yang telah disediakan.

Semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Sdr/i adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang disarankan Bapak/Ibu/Sdr/i selama ini. Oleh karena itu, data dan identitas Bapak/Ibu/Sdr/i akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi status Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai karyawan PT, BPR Bobato Lestari.

### **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
2. Nyatakan “Tingkat Persetujuan” dari pernyataan-pernyataan tersebut dibawah dengan memberi tanda *check List* (✓) pada kolom yang tersedia dibawah masing-masing daftar pertanyaan-pertanyaan sesuai keadaan sebenarnya.
3. Ada 5 alternatif untuk menjawab variabel Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yaitu :

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Netral (N)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

**UMUM** (*Identitas Pribadi Responden*)

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Status Pekerjaan : Tetap/Kontrak

Lamanya Bekerja : Tahun

Jabatan :

**Pertanyaan : Variabel Pendidikan (X1)**

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Pendidikan (X1)</b>						
1	Dengan mengikuti Pendidikan Bpk/ Ibu dapat meningkatkan Keahlian kerja					
2	Keahlian kerja mempermudah penyelesaian suatu pekerjaan					
3	Setelah mengikuti pendidikan, Bpk/ Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan					



	dengan tepat waktu.					
4	Setelah mengikuti pendidikan, Bpk/ Ibu semakin mentaati waktu dalam bekerja					
5	Dengan melaksanakan hasil pendidikan dapat mengurangi timbulnya kecelakaan atau kesalahan dalam bekerja					
6	Kesadaran Untuk memelihara alat- alat kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi karyawan					
7	Setelah mengikuti pendidikan Bpk/ Ibu semakin mampu bekerja secara efisien dan efektif					
8	Setelah mengikuti pendidikan Bpk/Ibu lebih aktif melakukan perbaikan cara kerja					
9	Setelah mengikuti pendidikan Bpk/ Ibu semakin sungguh- sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal					
10	Setelah mengikuti pendidikan Bpk/ Ibu semakin memiliki komitmen tanggung jawab terhadap pekerjaan					

**Pertanyaan : Variabel Motivasi (X2)**

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Motivasi (X2)</b>						
1	Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi karyawan					
2	Karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan					
3	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik					
4	Saya diberikan waktu istirahat yang cukup oleh perusahaan selama 1 jam					
5	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja					
6	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada melalui pelatihan/training					
7	Saya merasa selalu dilibatkan dalam pembahasan mengenai pencapaian target perusahaan					
8	Atasan saya selalu memberikan apresiasi apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan					
9	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar karyawan sudah terpenuhi					

10	Bekerja pada perusahaan ini, saya merasa suatu pengabdian yang sangat memuaskan					
----	---	--	--	--	--	--

**Pertanyaan : Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>						
1	Saya Masuk dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
2	Kerja sama tim mampu mempercepat proses penyelesaian masalah					
3	Kerja sama tim dilakukan untuk menjaga kualitas kerja					
4	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					
5	Karyawan mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam organisasi					
6	Saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti					
8	Karyawan dapat menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaannya					

9	Karyawan tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya					
10	Dalam setiap tugas yang diberikan atasan dapat terselesaikan dengan baik					

## Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Pendidikan

No Responden	Pendidikan (X1)										Total X1
	Jawaban Responden Total										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	44
4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	32
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
6	4	3	3	5	5	4	4	3	5	4	40
7	3	3	3	5	5	3	3	5	3	4	37
8	5	4	2	5	5	4	5	4	3	4	41
9	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	41
10	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	43
11	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	42
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
13	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	42
14	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	32
15	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	41
16	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	39
17	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	44
18	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	41
19	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	38
20	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	40
21	3	4	2	3	3	3	3	5	3	3	32

22	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	40
23	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	33
24	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	36
25	3	4	3	4	4	5	5	4	5	3	40
26	3	4	2	5	5	3	3	3	3	3	34
27	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	34
28	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	33
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
31	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	40
32	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	41
33	4	4	2	3	3	5	4	5	4	5	39
34	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	35
35	4	3	3	3	3	5	5	3	5	4	38
36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
37	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	32
38	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	35
39	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36
40	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	37
41	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
42	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	35
43	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45
44	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	42
45	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
46	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	37
47	5	3	3	4	4	4	5	4	3	5	40
48	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	42

49	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	44
50	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	45
51	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	44
52	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	30
Total Keseluruhan											1966

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi

No Responden	Motivasi (X2)										Total X2
	Jawaban Responden Total										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	42
2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	33
3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	37
4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	3	40
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	43
6	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	44
7	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	45
8	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	44
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
10	5	3	3	3	3	3	3	4	4	2	33
11	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	35
12	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33

15	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	39
16	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	40
17	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	41
18	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
19	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	38
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
21	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	32
22	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
23	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
24	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	38
25	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	33
26	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	34
27	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	38
28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
29	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	42
30	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	31
31	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
32	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	41
33	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	33
34	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	41
35	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	42
36	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	43
37	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	40
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
39	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	42
40	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34
41	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	41



42	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	39
43	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	44
44	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	39
45	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	38
46	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	41
47	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	34
48	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	42
49	3	3	3	5	4	4	3	3	3	2	33
50	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	36
51	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	40
52	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	41
Total Keseluruhan											1963

**Distrusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

No Responden	Kinerja Karyawan (Y)										Total Y
	Jawaban Responden Total										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	38
2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	42
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	31
5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
6	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	41
7	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	35

8	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	41
9	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	42
10	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	43
11	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	40
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
13	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	42
14	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34
15	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	41
16	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	39
17	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	44
18	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	39
19	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	38
20	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	41
21	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	34
22	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	42
23	3	3	3	5	4	4	3	3	3	2	33
24	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	36
25	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	40
26	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	43
27	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	42
28	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	33
29	4	4	5	4	3	4	4	3	3	2	36
30	4	3	4	5	4	5	5	3	4	3	40
31	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	43
32	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	44
33	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	45
34	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	44

35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
36	5	3	3	3	3	3	3	4	4	2	33
37	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	35
38	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
40	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
41	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	39
42	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	40
42	3	4	5	4	5	5	4	4	4	2	40
44	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
45	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	38
46	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
47	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	32
48	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
49	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
50	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	38
51	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	33
52	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	34
Total Keseluruhan											1965

### Lampiran 3 Hasil SPSS for window versi 16.0

X1 (Variabel Pendidikan)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pendidikan	33.9423	15.193	.583	.802
Pendidikan	34.0000	16.510	.304	.830
Pendidikan	35.0192	16.843	.462	.816
Pendidikan	33.9231	15.288	.518	.809
Pendidikan	33.9231	15.288	.518	.809
Pendidikan	33.7692	14.416	.650	.793
Pendidikan	33.7692	15.201	.526	.808
Pendidikan	33.8077	15.217	.498	.811
Pendidikan	34.0962	14.873	.639	.796
Pendidikan	34.0192	16.294	.435	.816

## X2 (Variabel Motivasi)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi	33.9423	14.291	.373	.795
Motivasi	34.0577	13.153	.624	.765
Motivasi	33.7692	12.652	.642	.761
Motivasi	33.7115	13.307	.549	.774
Motivasi	33.7885	13.974	.394	.794
Motivasi	33.9615	14.391	.449	.786
Motivasi	33.8846	13.437	.578	.771
Motivasi	33.8846	13.908	.427	.789
Motivasi	33.9231	14.504	.384	.793
Motivasi	34.8269	15.636	.336	.797

Y (Varibel Kinerja Karyawan)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	10

**Item-Total Statistics**

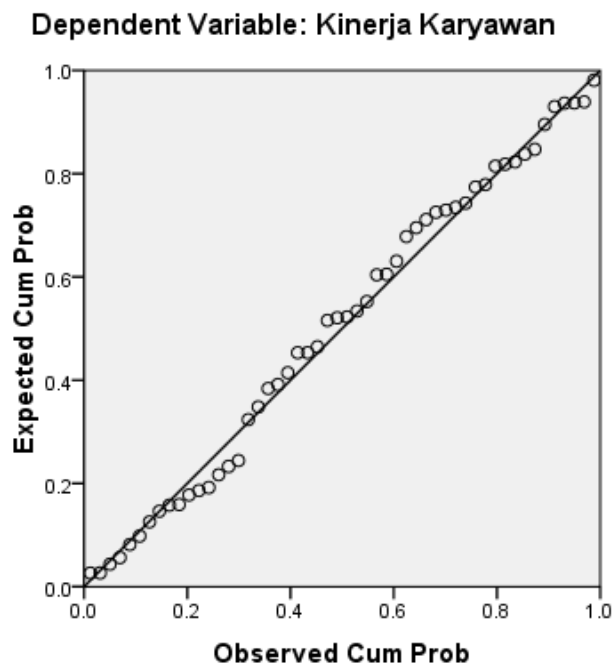
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan	33.9038	14.206	.373	.790
Kinerja Karyawan	34.0962	13.187	.612	.761
Kinerja Karyawan	33.8077	12.864	.595	.762
Kinerja Karyawan	33.7500	13.368	.533	.771
Kinerja Karyawan	33.8269	13.793	.425	.785
Kinerja Karyawan	34.0000	14.392	.444	.782
Kinerja Karyawan	33.9231	13.406	.581	.765
Kinerja Karyawan	33.9231	13.916	.421	.785
Kinerja Karyawan	33.9615	14.430	.395	.787
Kinerja Karyawan	34.9038	15.579	.307	.794

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.407	1.164		4.644	.000		
	Pendidikan	.344	.122	.364	2.810	.007	.995	1.005
	Motivasi	-.203	.129	-.203	-1.568	.123	.995	1.005

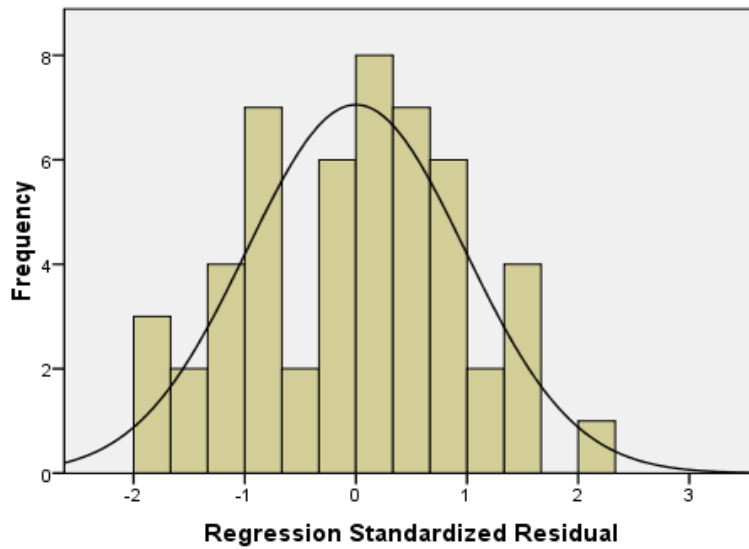
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Mean = 4.01E-15  
Std. Dev. = 0.98  
N = 52

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 <sup>a</sup>	.184	.151	.62944

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.407	1.164		4.644	.000		
	Pendidikan	.344	.122	.364	2.810	.007	.995	1.005
	Motivasi	-.203	.129	-.203	-1.568	.123	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.383	2	2.191	5.531	.007 <sup>a</sup>
	Residual	19.414	49	.396		
	Total	23.796	51			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 4 Tabel r, Tabel t dan Tabel f**

**Tabel r**

df = (N-2)	Tingkat signifikan untuk uji satu arah			
	0.05	0.025	0.01	0.005
	Tingkat signifikan untuk uji dus arah			
	0.1	0.05	0.02	0.01
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.9745
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977
8	0.5494	0.6329	0.7155	0.7646
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368

21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487
31	0.2013	0.3440	0.4032	0.4421
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357
33	0.2826	0.3388	0.3916	0.4296
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128
37	0.2738	0.3160	0.3712	0.4076
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683

47	0.2388	0.2816	0.3314	0.3646
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248

**Tabel t**

df = (1-40)	0.1	0.05	0.02	0.01
1	6.314	12.706	31.821	63.657
2	2.920	4.303	6.965	9.925
3	2.353	3.182	4.541	5.841
4	2.132	2.776	3.747	4.604
5	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.714	2.069	2.500	2.807

24	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.677	2.010	2.405	2.680

50	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.671	2.000	2.390	2.660

**Tabel f**

CRITICAL VALEUS for the “F” Distribution, ALPHA = .05

Deminator					Numerator DF					
Df	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.448	199.5	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883	240.543	241.882
2	18.513	19	19.164	19.247	19.296	19.33	19.353	19.371	19.385	19.396
3	10.128	9.552	9.227	9.117	9,013	8.941	8.887	8.845	8.812	8.786
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.999	6.964
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.05	4.95	4.876	4.818	4.772	4.735
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.099	4.06
7	5.591	4.737	4.347	4.12	3.972	3.866	3.787	3.726	3.677	3.637
8	4.318	4.459	4.966	3.838	3.687	3.581	3.5	3.438	3.388	3.347
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.23	3.179	3.137
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	3.02	2.978
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.048	2.896	2.854
12	4.747	3.885	349	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.796	2.753
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.714	2.671
14	3.6	3.797	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646	2.602
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.79	2.707	2.641	2.588	2.544
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538	2.494
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.81	2.699	2.614	2.548	2.494	2.45
18	4.414	3.555	3.16	2.928	2.773	2.661	2.577	2.51	2.456	2.412
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.74	2.628	2.544	2.477	2.423	2.378
20	4.351	3.493	3098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393	2.348
21	4.325	3.467	3.072	2.84	2.685	2.573	2.488	2.42	2.366	2.321



22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342	2.297
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.64	2.528	2.442	2.375	2.32	2.275
24	4.26	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.3	2.255
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.49	2.505	2.337	2.282	2.236
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.265	2.22
27	4.21	3.354	2.96	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.25	2.255
28	4.196	3.34	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.236	2.19
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.223	2.177
30	4.171	3.316	2.922	2.69	2.534	2.421	2.334	2.266	2.211	2.165
31	4.16	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	2.199	2.153
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	2.189	2.142
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	2.179	2.133
34	4.13	3.276	2.883	2.65	2.494	2.38	2.294	2.225	2.17	2.123
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.161	2.114
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	2.153	2.106
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.47	2.356	2.27	2.201	2.145	2.098
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194	2.138	2.091
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187	2.131	2.084
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.18	2.124	2.077
41	4.079	3.226	2.833	2.6	2.443	2.33	2.243	2.174	2.118	2.071
42	4.073	3.22	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168	2.112	2.065
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163	2.106	2.059
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157	2.101	2.054
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.096	2.049
46	4.052	3.2	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147	2.091	2.044
47	4.047	3.195	2.802	2.57	2.413	2.299	2.212	2.143	2.968	2.039

48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138	2.082	2.035
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.29	2.203	2.134	2.077	2.03
50	4.034	3.181	2.79	2.557	2.4	2.286	2.199	2.13	2.073	2.026
51	4.03	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126	2.069	2.022
52	4.027	3.175	2.783	2.55	2.393	2.279	2.192	2.122	2.066	2.018
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119	2.062	2.015
54	4.02	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115	2.059	2.011
55	4.016	3.165	2.773	2.54	2.383	2.269	2.181	2.112	2.055	2.008
56	4.013	31.62	2.769	2.537	2.38	2.266	2.178	2.109	2.052	2.005
57	4.01	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106	2.049	2.001
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.26	2.172	2.103	2.046	1.998
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.1	2.043	1.995
60	4.001	3.15	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	2.04	1.993

## **Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **DATA DIRI**

Nama : Ubaidillah Ismail  
Tempat dan Tanggal Lahir : Sangapati, 24 September 1994  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Flat Paspampres, Jl. Tanah Abang II No. 6, RT.  
009/RW. 008, Petejo Selatan, Gambir, Jakarta Pusat.  
Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa  
Nomor Tlp : 085711194351

#### **RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL**

1. STIE IPWI Jakarta : Tahun 2015 - Sekarang
2. SMK N 1 Pulau Makian : Tamat Tahun 2012
3. MTs. MuhamMadyah Matsa : Tamat Tahun 2009
4. SDN (MI) Sangapati : Tamat Tahun 2006

#### **RIWAYAT PEKERJAAN**

Nama Instansi : Perumahan Dinas Pasukan Pengamanan Presiden  
Jabatan : Anggota Security  
Status : Masi Aktif  
Masa Kerja : Januari 2015 s/d Sekarang