

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Profil Pabrik Gula Tumbu Pak Budi

Nama Perusahaan	: Pabrik Gula Tumbu Pak Budi
Alamat	: Ds. Bendanpete Rt. 03/01 Nalumsari Jepara
Telepon	: 0853 2618 5875
Bidang/Jenis Usaha	: Makanan / Bahan Jadi
Merk Dagang	: Gula Tumbu
Jumlah Karyawan	: 33 orang
Luas pabrik	: 600 m ²
Mesik Giling	: 1 Mesin
Kawah Gula	: 9 Kawah

b. Sejarah Pabrik Gula Tumbu Pak Budi

Gula Tumbu adalah hasil olahan dari sari tebu yang di masak dan direbus dengan waktu yang berjam-jam, proses ini akan menghasilkan gula merah yang sering kita jumpai dan konsumsi, sejarah awal gula tumbu ini khususnya di tempat pabrik gula tumbu pak budi berawal dari kebiasaan pemilik yang sering ikut kesawah tebu milik ayah beliau.

Seiring berjalannya waktu jika hasil sawah yang kira-kira seluas 4 hektar hanya dijual barang mentah maka tidak ada kemajuan, maka pemilik berinisiatif untuk mengolah tebu yang sudah dipanen dengan dititipkan di pabrik milik teman ayah beliau. Mulai tahun 1998 sekitar bulan Mei pemilik mencoba memproduksi sendiri bahan olahan tebu tersebut dengan mandiri, alhasil sampai sekarang pabrik tersebut bisa menghasilkan berton-ton gula merah dalam sekali musim panen dari hasil sawah sendiri.

c. Visi Misi Dan Tujuan Pabrik Gula Tumbu Pak Budi

Visi

Memanfaatkan hasil bumi di sektor pertanian tebu dengan maksimal

Misi

Menjadi produsen gula tumbu dengan kualitas unggul

Masuk dengan pengeluaran kotor, keluar dengan keuntungan bersih

Pengembangan SDM dengan pemanfaatan pertanian tebu

Tujuan

Mengembangkan gula tumbu menjadi industri produk baik yang berwawasan lingkungan pertanian, bernilai ekonomis dan sosial lingkungan sekitar.

d. Struktur Organisasi

Pada perusahaan gula tumbu terdapat susunan jabatan yang terdiri atas bapak Budi selaku pimpinan utama pada perusahaan. Lalu bapak Yusianto sebagai pengawas perusahaan bagian lapangan. Selanjutnya Perusahaan ini dibantu dengan jumlah karyawan sebanyak 33 orang karyawan.

2. Deskripsi Data Penelitian

a. Gambaran Umum Responden

Ciri-ciri responden dijelaskan dalam penelitian ini agar dapat menerangkan keadaan responden yang dapat menunjukkan informasi lebih agar hasil penelitian dapat dipahami dengan baik. Deskripsi deskriptif data dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami kaitan antara profil data penelitian dengan variabel yang dipakai dalam penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan survei terhadap 33 karyawan pabrik gula tumbu pak Budi. Berdasarkan hasil survei terhadap 33 responden, hasil yang mencerminkan karakteristik responden melalui kuesioner yakni:

1) Usia Responden

Ciri-ciri karyawan pada pabrik gula tumbu pak Budi diketahui dari usia. Usia responden dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kelompok. Kelompok pertama, 22 – 30 tahun, kedua 31 – 40 tahun, ketiga, 41 – 50 tahun. Bersumber data yang diperoleh, ciri-ciri usia karyawan Pabrik Gula Tumbu Pak Budi adalah:

Tabel 4. 1 Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
22 – 30 tahun	15	45,5%
31 – 40 tahun	7	21,2%
41 – 50 tahun	11	33,3%

Total	33	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Bersumber tabel 4.1 dapat dilihat usia karyawan pabrik gula yang dijadikan responden. Dapat disimpulkan bahwa usia terbanyak adalah 22 – 30 tahun sebanyak 15 karyawan. Hal itu karena sebuah perusahaan perlu melakukan regenerasi karyawan agar sebuah usaha terus berlanjut dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Usia terbanyak kedua yakni 41 – 50 tahun sebanyak 11 karyawan. Hal itu karena karyawan pada usia ini lebih berpengalaman dan dapat membimbing karyawan yang belum lama bekerja disini. Karyawan terbanyak ketiga yaitu 31 – 40 tahun sebanyak 7 karyawan.

2) Pendidikan

Karakteristik karyawan Pabrik Gula Tumbu Pak Budi juga dapat diketahui dari tingkat pendidikan. Dalam penelitian ini, pendidikan dikelompokkan menjadi tiga kelompok, yakni SD, SMP, dan SMA. Bersumber data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan karakteristik karyawan bersumber tingkat pendidikan di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi yakni:

Tabel 4. 2 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	9	27,3%
SMP	8	24,2%
SMA	16	48,5%
Total	33	100%

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan paling banyak yaitu tingkat SMA sebanyak 16 orang (48,5%). Kedua yakni SD sebanyak 9 orang (27,3%), serta SMP sebanyak 8 orang dengan presentase 24,2%.

b. Frekuensi Data Variabel

Terbentuknya berbagai tanggapan responden mengenai pengaruh gaji, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tumbu Pak Budi yakni:

1) Gaji (X1)

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 33 karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi yakni:

Tabel 4. 3 Frekuensi Gaji

Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji sudah sesuai dengan UMR	12	36,4%	11	33,3%	4	12,1%	3	9,1%	3	9,1%
Saya belum mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	12	36,4%	11	33,3%	4	12,1%	3	9,1%	3	9,1%
Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan dan bonus dengan adil	8	24,2%	13	39,4%	6	18,2%	3	9,1%	3	9,1%

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Bersumber daftar tabel tersebut, dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari penelitian ini. Data tersebut dapat dijabarkan yakni:

- a) Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji sudah sesuai dengan UMR, dari responden tersebut 12 sangat setuju (36,4%), 11 setuju (33,3%), 4 netral (12,1%), 3 tidak setuju (9,1%), serta 3 (9,1%) sangat tidak setuju.

- b) Saya belum mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji, dari responden tersebut 12 sangat setuju (36,4%), 11 setuju (33,3%), 4 netral (12,1%), 3 tidak setuju (9,1%), serta 3 (9,1%) sangat tidak setuju.
- c) Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan dan bonus dengan adil, dari responden tersebut 8 sangat setuju (24,2%), 13 setuju (39,4%), 6 netral (18,2%), 3 tidak setuju (9,1%), serta 3 (9,1%) sangat tidak setuju.

2) Motivasi Kerja (X2)

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 33 karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi yakni:

Tabel 4. 4 Frekuensi Motivasi Kerja

Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Standar gaji saya sudah mencukupi kebutuhan hidup	8	24,2%	10	30,3%	9	27,3%	1	3,0%	5	15,2%
Perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja	7	21,2%	12	36,4%	8	24,2%	1	3,0%	5	15,2%
Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik	7	21,2%	12	36,4%	8	24,2%	1	3,0%	5	15,2%
Perusahaan menghargai saya sebagai karyawan	7	21,2%	9	27,3%	10	30,3%	1	3,0%	6	18,2%
Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan	9	27,3%	8	24,2%	8	24,2%	3	9,1%	5	15,2%

potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Bersumber daftar tabel tersebut, dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari penelitian ini. Data tersebut dapat dijabarkan yakni:

- a) Standar gaji saya sudah mencukupi kebutuhan hidup, dari responden tersebut 8 sangat setuju (24,2%), 10 setuju (30,3%), 9 netral (27,3%), 1 tidak setuju (3,0%), serta 5 (15,2%) sangat tidak setuju.
- b) Perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, dari responden tersebut 7 sangat setuju (21,2%), 12 setuju (36,4%), 8 netral (24,2%), 1 tidak setuju (3,0%), serta 5 (15,2%) sangat tidak setuju.
- c) Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik, dari responden tersebut 7 sangat setuju (21,2%), 12 setuju (36,4%), 8 netral (24,2%), 1 tidak setuju (3,0%), serta 5 (15,2%) sangat tidak setuju.
- d) Perusahaan menghargai saya sebagai karyawan, dari responden tersebut 7 sangat setuju (21,2%), 9 setuju (27,3%), 10 netral (30,3%), 1 tidak setuju (3,0%), serta 6 (18,2%) sangat tidak setuju.
- e) Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, dari responden tersebut 9 sangat setuju (27,3%), 8 setuju (24,2%), 8 netral (24,2%), 3 tidak setuju (9,1%), serta 5 (15,2%) sangat tidak setuju.

3) Tingkat Pendidikan (X3)

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 33 karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi yakni:

Tabel 4. 5 Frekuensi Tingkat Pendidikan

Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Tingkat pendidikan yang telah anda capai akan berpengaruh terhadap kinerja anda	13	39,4%	8	24,2%	8	24,2%	3	9,1%	1	3,0%
Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah anda capai akan semakin baik kinerja yang anda hasilkan	13	39,4%	8	24,2%	8	24,2%	3	9,1%	1	3,0%
Bidang pekerjaan yang anda jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah anda tempuh	10	30,3%	11	33,3%	8	24,2%	3	9,1%	1	3,0%
Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam anda bekerja dalam instansi anda.	11	33,3%	9	27,3%	9	27,3%	3	9,1%	1	3,0%

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Bersumber daftar tabel tersebut, dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari penelitian ini. Data tersebut dapat dijabarkan yakni:

- a) Tingkat pendidikan yang telah anda capai akan berpengaruh terhadap kinerja anda, dari responden tersebut 13 sangat setuju (39,4%), 8 setuju (24,2%), 8 netral (24,2%), 3 tidak setuju (9,1%), serta 1 (3,0%) sangat tidak setuju.
- b) Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah anda capai akan semakin baik kinerja yang anda hasilkan, dari responden tersebut 13 sangat setuju (39,4%), 8 setuju (24,2%), 8 netral (24,2%), 3 tidak setuju (9,1%), serta 1 (3,0%) sangat tidak setuju.
- c) Bidang pekerjaan yang anda jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah anda tempuh, dari responden tersebut 10 sangat setuju (30,3%), 11 setuju (33,3%), 8 netral (24,2%), 3 tidak setuju (9,1%), serta 1 (3,0%) sangat tidak setuju.
- d) Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam anda bekerja dalam instansi anda, dari responden tersebut 11 sangat setuju (33,3%), 9 setuju (27,3%), 9 netral (27,3%), 3 tidak setuju (9,1%), serta 1 (3,0%) sangat tidak setuju.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 33 karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi yakni:

Tabel 4. 6 Frekuensi Kinerja Karyawan

Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas yang telah ditetapkan	6	18,2 %	19	57,6 %	3	9,1 %	4	12,1 %	1	3,0 %

perusahaan										
Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	4	12,1%	16	48,5%	7	21,2%	5	15,2%	1	3,0%
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target	5	15,2%	11	33,3%	7	21,2%	9	27,3%	1	3,0%
Saya bekerja setiap bulan selalu hadir tepat waktu	10	30,3%	10	30,3%	5	15,2%	7	21,2%	1	3,0%

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Bersumber daftar tabel tersebut, dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari penelitian ini. Data tersebut dapat dijabarkan yakni:

- a) Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan, dari responden tersebut 6 sangat setuju (18,2%), 19 setuju (57,6%), 3 netral (9,1%), 4 tidak setuju (12,1%), serta 1 (3,0%) sangat tidak setuju.
- b) Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan, dari responden tersebut 4 sangat setuju (12,1%), 16 setuju (48,5%), 7 netral (21,2%), 5 tidak setuju (15,2%), serta 1 (3,0%) sangat tidak setuju.
- c) Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dari responden tersebut 5 sangat setuju (15,2%), 11 setuju (33,3%), 7 netral (21,2%), 9 tidak setuju (27,3%), serta 1 (3,0%) sangat tidak setuju.
- d) Saya bekerja setiap bulan selalu hadir tepat waktu, dari responden tersebut 10 sangat setuju (30,3%), 10 setuju (30,3%), 5 netral (15,2%), 7 tidak setuju (21,2%), serta 1 (3,0%) sangat tidak setuju.

B. Analisis Data

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah

regresi linier berganda. Berikut adalah hasil uji instrumen, asumsi, serta hipotesis yang dilakukan:

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji valid maupun tidak sebuah kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner bisa untuk menerangkan sesuatu yang ingin diuji pada beberapa pertanyaan dari kuesioner tadi.¹ Uji validitas pada penelitian ini dilaksanakan 33 responden dengan r_{tabel} sebanyak 0,355. Sehingga r_{hitung} perlu lebih besar dari 0,355 agar bisa dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini terdapat hasil dari uji validitas yaitu dapat diketahui dalam tabel berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	><	Rtabel	Keterangan
Gaji (X1)	X1.1	0,987	>	0,355	Valid
	X1.2	0,987	>	0,355	Valid
	X1.3	0,962	>	0,355	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,988	>	0,355	Valid
	X2.2	0,984	>	0,355	Valid
	X2.3	0,984	>	0,355	Valid
	X2.4	0,958	>	0,355	Valid
	X2.5	0,969	>	0,355	Valid
Tingkat Pendidikan (X3)	X3.1	0,986	>	0,355	Valid
	X3.2	0,986	>	0,355	Valid
	X3.3	0,978	>	0,355	Valid
	X3.4	0,966	>	0,355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,733	>	0,355	Valid
	Y.2	0,802	>	0,355	Valid
	Y.3	0,806	>	0,355	Valid
	Y.4	0,738	>	0,355	Valid

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, hal. 51.

Hasil yang diperoleh adalah uji validitas variabel gaji, motivasi kerja, tingkat pendidikan, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa skor r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,355).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu suatu alat yang digunakan untuk menguji pertanyaan kuesioner atau angket yang memuat indikator variabel. Kuesioner bisa dinyatakan reliabel ataupun terbukti apabila pertanyaan dijawab oleh seseorang secara stabil dari waktu ke waktu. Variabel penelitian tersebut terbukti apabila cronbach alpha memiliki nilai lebih tinggi dari 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu digunakan untuk mengambil data yang reliabel.²

Hasil analisis uji reliabilitas dapat diketahui dalam tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Skor Batas	Keterangan
Gaji (X1)	3 item	0,978	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	5 item	0,988	0,60	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X3)	4 item	0,985	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4 item	0,766	0,60	Reliabel

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, semua skor cronbach alpha ditunjukkan diatas 0,60. Sehingga semua variabel yang dipakai dinyatakan variabel.

² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, hal 45-46.

b. Uji Pra Syarat

Analisis regresi berganda memerlukan uji prasyarat untuk mendapatkan hasil yang benar serta tidak menyimpang. Uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mencari tanda-tanda kaitan antar variabel bebas. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat skor toleransi serta skor VIF. Bila skor toleransi lebih besar dari 0,10 serta skor VIF kurang dari 10,00 tidak ada tanda multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaji	,801	1,248
Motivasi Kerja	,881	1,135
Tingkat Pendidikan	,715	1,399

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

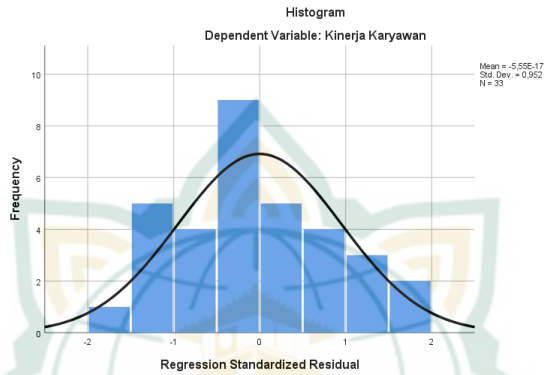
Berdasarkan tabel uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa skor toleransi variabel gaji sebesar $0,801 > 0,10$, variabel motivasi kerja sebesar $0,881 > 0,10$, serta variabel tingkat pendidikan sebesar $0,715 > 0,10$. Sementara skor VIF variabel gaji sebesar $1,248 < 10,00$ variabel motivasi kerja sebesar $1,135 < 10,00$ serta variabel tingkat pendidikan sebesar $1,399 < 10,00$ maka dapat diketahui jika tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah skor residual memiliki distribusi yang normal. Pengujian ini dapat diamati dari analisis histogram serta grafik P-plot. Dengan informasi apabila histogram untuk distribusi dibiarkan miring serta tidak normal. Sementara untuk uji kolmogorov smirnov didapatkan skor $\text{sig} > (\text{tahap signifikansi} = 0,05)$. Variabel

bebas berdistribusi normal apabila berasal dari Asymp Sig (2-tailed) $> 0,05$. Maka dapat dipahami melalui gambar berikut:

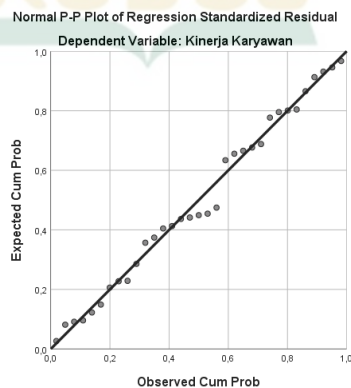
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa kurva gaji, motivasi kerja, serta tingkat pendidikan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi mempunyai kemiringan yang cenderung seimbang antara kiri dan kanan, serta garisnya menyerupai gunung. Maka gaji, motivasi kerja, serta tingkat pendidikan cenderung berdistribusi normal. Normalitas juga bisa dipahami melalui kurva normal P-plot berikut:

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot



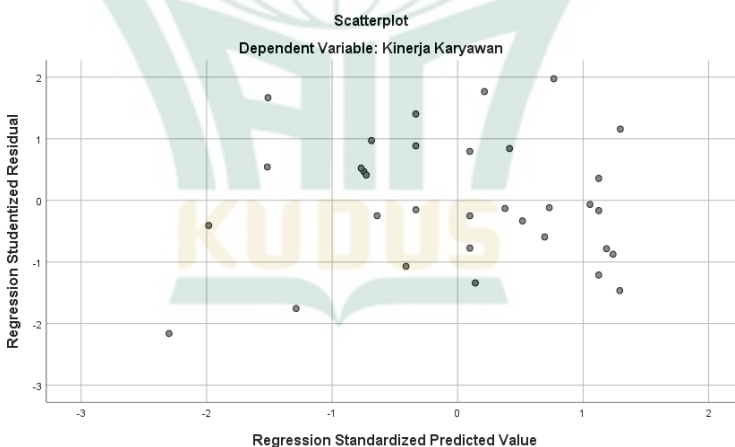
Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui prinsip normalitas dengan mengamati titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik diatas. Titik-titik memanjang di sekitar garis serta diagonal. Karena tipe survei ini berdistribusi normal, maka tipe regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui varian residual di satu periode terhadap periode lain, ada tidaknya perbedaan. Ada tidaknya heteroskedastisitas yakni dengan mengamati hasil scatterplot antara ZPRED, skor prediksi variabel terkait, serta SPRESID yang tersisa. Data tanpa gejala heteroskedastisitas merupakan gejala yang baik. Apabila hasil scatterplot tidak memiliki pola yang jelas serta titik-titik tersebar diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka data tersebut tidak heterogen. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu:

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan gambar tersebut, bahwa titik-titik tidak beraturan dan ada yang diatas serta dibawah nilai 0 pada sumbu Y. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tipe regresi yang dinyatakan tidak menunjukkan gejala varian variabel, sehingga regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh gaji,

motivasi kerja, serta tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk memahami pengaruh gaji, motivasi kerja, serta tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menjawab 4 hipotesis. Analisis regresi linier berganda dipakai untuk menjawab hipotesis tersebut.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menyimpulkan ciri khas populasi dari sampel yang sudah ditentukan. Regresi linier berganda juga dipakai untuk memahami pengaruh gaji, motivasi kerja, serta tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dengan persamaan regresi berganda. Tahap kepercayaan yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5%. Hasil uji regresi linier berganda yaitu:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,741	1,521		1,802	,082
	Gaji	,363	,106	,404	3,439	,002
	Motivasi Kerja	,238	,058	,463	4,133	,000
	Tingkat Pendidikan	,218	,095	,285	2,295	,029

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel tersebut bahwa skor konstanta dengan skor 2,741, sedangkan skor koefisien regresi gaji (X1) = 0,404, skor koefisien regresi motivasi kerja (X2) = 0,463, skor koefisien regresi tingkat pendidikan (X3) = 0,285. Dari hasil tersebut dapat kita rumuskan tipe persamaan regresi berganda dalam penelitian ini. Tipe persamaan regresinya yakni:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 2,741 + 0,404 + 0,463 + 0,285 + e$$

Adapun interpretasinya dari tipe persamaan regresi linier berganda seperti berikut:

- a) Nilai a sebesar 2,741 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel gaji, motivasi kerja, serta tingkat pendidikan. Jika variabel independen tidak dipengaruhi, maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b) B_1X_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,404 menunjukkan bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaji maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,404, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c) B_2X_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,463 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,463, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d) B_3X_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,285 menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel tingkat pendidikan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,285, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Uji T (Parsial)

Uji t dilaksanakan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh tiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. jika signifikan $\alpha > 0,05$, ini menyatakan tidak adanya pengaruh variabel independen secara individual. Jika $\alpha < 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menetapkan derajat independen dapat memakai rumus $df = n - k = 33 - 3 - 1 = 29$. Dalam mencari t_{tabel} dengan rumus $\alpha/2 : (n - k - 1) = 0,05 : 2 : (33 - 3 - 1) = 0,025 : 29$. Maka t_{tabel} diperoleh 2,045. Bila skor sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak serta H_a diterima.

Begitu pula sebaliknya, bila skor sig > 0,05 maka H_a ditolak serta H_0 diterima. Hasil uji T yakni:

Tabel 4. 11 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,741	1,521		1,802		,082
Gaji	,363	,106	,404	3,439	2,045	,002
Motivasi Kerja	,238	,058	,463	4,133	2,045	,000
Tingkat Pendidikan	,218	,095	,285	2,295	2,045	,029

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

a) Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan

Variabel gaji menunjukkan sig 0,002 < 0,05 dan t_{hitung} 3,439 > t_{tabel} 2,045. Hal ini menandakan bahwasannya H_1 diterima yang artinya variabel gaji (X_1) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi kerja menunjukkan sig 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 4,133 > t_{tabel} 2,045. Hal ini menandakan bahwasannya H_2 diterima yang artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Variabel tingkat pendidikan menunjukkan sig 0,029 < 0,05 dan t_{hitung} 2,295 > t_{tabel} 2,045. Hal ini menandakan bahwasannya H_3 diterima yang artinya variabel tingkat pendidikan (X_3) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan seluruh variabel independen yakni gaji, motivasi kerja, serta tingkat pendidikan berpengaruh terhadap variabel

dependen yakni kinerja karyawan, maka dibutuhkan Uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Jika nilai signifikansi $F < 5\%$, maka semua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan dengan variabel dependen.

Tabel distribusi F dicari pada derajat kebebasan (df) ($k : n - k$) dimana k adalah jumlah variabel independen, n adalah jumlah sampel. Maka $f_{hitung} = (3 : 33 - 3) = (3 : 30)$. Maka dalam menentukan f_{hitung} dapat dicari pada df ke-3, baris ke 30 yakni 2,934. tabel hasil tes F dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4. 12 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244,279	3	81,426	20,491	,000 ^b
	Residual	115,236	29	3,974		
	Total	359,515	32			

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh simultan gaji (X1), motivasi kerja (X2), serta tingkat pendidikan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $f_{hitung} 20,491 > f_{tabel} 2.934$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima yang berarti gaji, motivasi kerja, tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini **diterima**.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh gaji, motivasi kerja, serta tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi. Dengan semakin besar kondisi R^2 maka semakin besar pula presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) serta sebaliknya. Skor R^2 ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,679	,646	1,993

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

R square pada tabel diatas yakni 0,679. Interpretasinya ialah berdasarkan tabel diatas, kinerja karyawan Pabrik Gula Tumbu Pak Budi dipengaruhi oleh koefisien (R²) sebesar 0,679 atau 67,9%. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel gaji, motivasi kerja, serta tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,679 (67,9%).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Bersumber hasil pengujian secara statistik, maka dapat terlihat bahwa secara simultan semua variabel independen yang berupa gaji (X1), motivasi kerja (X2), serta tingkat pendidikan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun penjelasannya mengenai hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni:

1. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi

Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotifasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan, Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya, gaji akan tetap di bayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Hipotesis pertama diuji dalam SPSS dengan hasil perhitungan dengan koefisien 0,404, kemudian hasil uji T pada bobot sendiri variabel bebas, besaran t_{hitung} sebesar 3,439 dengan t_{tabel} diperoleh 2,045 serta taraf signifikansi 0,002 di bawah 5%. Sehingga menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,439 > 2,045$) serta taraf signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ serta skor koefisien regresi variabel gaji untuk skor positif adalah 0,404.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan dengan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi. Hal ini

menunjukkan bahwa apabila gaji karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu dari Nur Aini Rohmatu Jannah, dkk yang berjudul “Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Mandor Panen Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Kutai Kartanegara” yang menunjukkan bahwa gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi

Motivasi adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Pinder motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya.³

Apabila dilihat dari sumber kemunculannya, motivasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

- 1 Motivasi intrinsik bersumber dari rangsangan dari dalam diri atau tidak memerlukan rangsangan luar disebabkan adanya rangsangan dari dalam diri individu, karena sesuai dengan kebutuhannya. Misalnya seseorang ingin belajar sejarah agar mendapatkan pengetahuan yang sesuai dengan minat dan urgensi dari ilmu tersebut maka faktor ini berasal dari dalam dirinya sendiri.
- 2 Motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya seseorang yang mengikuti perlombaan karena ingin menjadi juara satu. Jadi keinginan untuk menjadi juara satu merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu.⁴

Hipotesis pertama diuji dalam SPSS dengan hasil perhitungan dengan koefisien 0,463, kemudian hasil uji T pada bobot sendiri variabel bebas, besaran t_{hitung} sebesar 4,133 dengan t_{tabel} diperoleh 2,045 serta taraf signifikansi 0,000 di bawah 5%. Sehingga menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,133 > 2,045$) serta taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta skor koefisien regresi variabel motivasi kerja untuk skor positif adalah 0,463.

³ M. Ridho, ”Teori motivasi McClelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI” Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan Vol.8, No.1, (2020): 4.

⁴ M. Ridho, ”Teori motivasi McClelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI” Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan Vol.8, No.1, (2020): 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dengan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga meningkat, dan begitu pula sebaliknya. Strategi untuk menciptakan motivasi kerja tinggi yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, berikan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, serta menerapkan cara komunikasi yang efektif.

Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu dari Doni Marlius dan Iin Pebrina yang berjudul "Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia" yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian apabila motivasi seorang atasan semakin baik, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi

Menurut Feni dalam Kosilah & Septian, Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain.⁵

Hipotesis pertama diuji dalam SPSS dengan hasil perhitungan dengan koefisien 0,285, kemudian hasil uji T pada bobot sendiri variabel bebas, besaran t_{hitung} sebesar 2,295 dengan t_{tabel} diperoleh 2,045 serta taraf signifikansi 0,029 di bawah 5%. Sehingga menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,295 > 2,045$) serta taraf signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ serta skor koefisien regresi variabel tingkat pendidikan untuk skor positif adalah 0,285.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan dengan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat pendidikan karyawan

⁵ Adim Indilla Dany, "Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, Dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Batu)," Jurnal Administrasi Bisnis 24, no. 2 (2015), 2.

tinggi maka kinerja karyawan juga meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu dari Umul Husna dan Triana Melinda Sinaga yang berjudul "Pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di balai besar karantina pertanian Belawan"⁶ yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

4. Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja, serta Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi

Berdasarkan hasil uji F didapatkan f_{hitung} sebesar $20,491 > f_{tabel}$ 2,934 serta tahap signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen gaji, motivasi kerja, serta tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Tumbu Pak Budi. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa gaji, motivasi kerja, serta tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat gaji, motivasi kerja, serta tingkat pendidikan dalam diri karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu dari Dwi Junianto dan Joko Sabtohadhi yang berjudul "Pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Pabrik Gula"⁷, Nur Aini Rohmatu Jannah, dkk yang berjudul "Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Mandor Panen Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Kutai Kartanegara", Doni Marlius dan Iin Pebrina yang berjudul "Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia", Umul Husna dan Triana Melinda Sinaga yang berjudul "Pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di balai besar

⁶ Husna, Melinda Sinaga "Pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di balai besar karantina pertanian Belawan", Makro, jurnal manajemen dan kewirausahaan 7, no. 01 (2022), 101.

⁷ Junianto Dwi, Sabtohadhi, "Pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Pabrik Gula" Equilibrium 09, no. 1, (2020), 1

karantina pertanian Belawan” yang dapat disimpulkan bahwa Gaji, Motivasi dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Pabrik Gula Tumbu Pak Budi dapat menggunakan alur Gaji, Motivasi dan Tingkat Pendidikan sebagai upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

