

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Entrepreneur Multi Technology

Reina Damayanti¹, Adie Kurbani², Bayu Saputra³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, reinadamayanti.rd@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, adie78kurbani@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, bayusaputra079@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh tingkat pendidikan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Entrepreneur Multi Technology. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Entrepreneur Multi Technology berjumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *sampling jenuh* dengan mengambil seluruh populasi, jumlah sampel sebanyak 60 Responden. Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis *inferensial* meliputi analisis regresi sederhana, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis. Hasil uji hipotesis dari uji t diperoleh nilai signifikan tingkat pendidikan $0.01 < 0.05$ artinya secara parsial tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai signifikan semangat kerja $0.000 < 0.05$ artinya secara parsial semangat kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pembahasan uji F memperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan hasil analisis koefisien determinasi memperoleh nilai R Square 0.755 artinya secara simultan tingkat pendidikan (X_1) dan semangat kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 75.5 % sedangkan sebanyak 24.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: tingkat pendidikan, semangat kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to test the hypothesis of the effect of education level and spirit at work on employee performance at PT. Entrepreneur Multi Technology. The population of this research is all employees of PT. Entrepreneur Multi Technology has 60 employees. The sampling technique is saturated sampling by taking the entire population, the total sample is 60 respondents. Research data analysis techniques using inferential analysis include simple regression analysis, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the hypothesis test from the t-test obtained a significant value of education level $0.01 < 0.05$ meaning that partially the level of education (X_1) has a significant effect on employee performance (Y). Obtaining a significant value of morale $0.000 < 0.05$ means that partial morale (X_2) has a significant effect on employee performance (Y). The results of the discussion of the F test obtained a significant value of $0.000 < 0.05$ and the results of the analysis of the coefficient of determination obtained an R Square value of 0.755 meaning that simultaneously the level of education (X_1) and spirit at work (X_2) had a significant effect on employee performance (Y) by 75.5% while as much as 24.5% were influenced by other variables.

Keywords : level of education, spirit at work, employee performance.

A. PENDAHULUAN

Menurut Nasir (2020:1) Sumber Daya Manusia adalah aset berharga bagi suatu organisasi, karena kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan bisa menambah nilai bagi perusahaan. Mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar tetap efisien dan layak adalah tantangan yang dihadapi organisasi saat ini dan masa depan. Menurut Soemarsono (2018) Sumber Daya Manusia bertujuan untuk memaksimalkan potensi karyawan dan memastikan bahwa mereka memberikan kontribusi terbaik bagi kesuksesan organisasi/perusahaan. Manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi adalah dasar dari Manajemen Sumber Daya Manusia.



Berangkat dari itu maka sangatlah penting SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediaan maupun kompetensinya. Dalam organisasi/Individu semua memiliki potensi sumber daya manusia yang berupa waktu, tenaga dan kemampuan manusia dalam meraih keberhasilan untuk mencapai tujuan itu. Salah satu upaya tim manajer atau HRD untuk mewujudkan itu salah satunya dengan merekrut karyawan berlatar pendidikan yang lebih tinggi, apakah hal tersebut efektif atau tidak ternyata kenyataannya dilapangan perlu dimaksimalkan. Mengapa perusahaan merekrut karyawan harus memiliki tingkat pendidikan tertentu?

Rahmat (2023) menyatakan pentingnya pendidikan adalah mendorong segera perubahan kualitas kemampuan berpikir, emosional/responsif, dan pergerakan psikologis. Tingkat pendidikan menurut Astuti (2022) adalah peran seseorang dalam pengembangan kemampuan, kualitas dan moral untuk kehidupan masa depan melalui organisasi ataupun tidak. Meskipun dengan adanya tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, terkadang semangat dalam bekerja masih saja kurang. Karena itu, dorongan semangat kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi sangat diperlukan. Mengapa dalam melakukan pekerjaan karyawan perlu semangat kerja?

Hunowu (2018) menyatakan fungsi semangat kerja adalah mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif, sehingga tujuan organisasi tercapai. Agustini (2019:75) menyatakan semangat kerja adalah kecenderungan individu untuk bekerja lebih giat, kerjasama, disiplin dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan efisien. Semangat kerja adalah kemauan individu atau kelompok untuk tekun, disiplin dan bertanggung jawab penuh dalam upaya mencapai target yang telah ditentukan. Melihat manajer dalam perusahaan, rata-rata memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, otomatis semangat kerja dan kinerja yang dihasilkan juga bisa dikatakan baik atau standar ke atas. Bagaimana dengan kinerja karyawan?

Menurut Adhari (2021:76-77) kinerja karyawan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan ketika tujuan pekerjaan terselesaikan dengan kurun waktu sesuai keinginan. Kinerja karyawan yang baik dan optimal bisa dihasilkan sesuai standar dengan apa tingkat pendidikan dan semangat kerja yang dimilikinya. Budiyanto dan Mochklas (2020:10) juga menyatakan kinerja karyawan bermaksud untuk mampu menjelaskan menyajikan prediksi dan mengatur masa depan penjabaran performa sekarang seringkali terkait dengan masalah kriteria. Dengan kata lain kinerja menjadi tolak ukur berjalan sesuai rencana atau tidak suatu aktivitas

Dari hasil definisi diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Lalu secara bersamaan/simultan tingkat pendidikan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Tingkat Pendidikan

Astuti (2022) menyatakan tingkat pendidikan adalah peran seseorang dalam pengembangan kemampuan, kualitas dan moral untuk kehidupan masa depan melalui organisasi ataupun tidak. Menurut Ben (2021:1) menyatakan Jenjang Pendidikan setiap Negara didunia memiliki sistem yang berbeda. Di Indonesia terdapat beberapa tingkatan pendidikan formal yaitu pendidikan prasekolah, sekolah

dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan dan perguruan tinggi. Harismi (2023) menyatakan pentingnya pendidikan sebagai cara untuk menambah pengetahuan, keterampilan yang baik untuk memecahkan masalah, meningkatkan ekonomi untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih baik.

Semangat Kerja

Agustini (2019:75) menyatakan semangat kerja adalah kecenderungan individu untuk bekerja lebih giat, kerjasama, disiplin dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan efisien. Menurut Widyaningrum (2020:5) Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang terbaik. Ketika seseorang memiliki semangat kerja, tentunya orang tersebut telah berusaha sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, dan dia akan memikul tanggung jawabnya sehingga semua tugas yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan kerja dan hasil yang baik. Hunowu (2018) menyatakan Fungsi semangat kerja adalah mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif, sehingga tujuan organisasi tercapai. Semangat kerja menggambarkan perasaan yang mempengaruhi jiwa seorang karyawan. Jika karyawan tampak bahagia, optimis dengan pekerjaannya dan ramah satu sama lain, mereka akan menunjukkan lebih banyak semangat dalam bekerja. Sebaliknya bila karyawan menunjukkan ketidakpuasan, mudah marah dan marah, suka membantah dan memiliki harapan terhadap pekerjaannya, maka reaksi ini dapat terjadi semakin rendah kondisi kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2021:76-77) kinerja karyawan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan ketika tujuan pekerjaan terselesaikan dengan kurun waktu sesuai keinginan. Kinerja karyawan yang baik dan optimal bisa dihasilkan sesuai standar dengan apa tingkat pendidikan dan semangat kerja yang dimilikinya. Silaen et al., (2021:1) menyatakan hasil kerja/kinerja adalah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab. Kinerja yaitu keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan semua tugas dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga disebut dengan pekerjaan sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Penilaian diperlukan sebagai umpan balik dan bentuk perhatian terhadap kinerja karyawan dalam suatu target pada saat yang sama. Disebut juga kinerja, karyawan yang menjalankan pekerjaannya sejalan dengan pekerjaan yang ditugaskan untuknya dan berkinerja baik secara kualitas dan kuantitas. Budiyanto dan Mochklas (2020:10) teori tentang kinerja bermaksud untuk mampu menjelaskan menyajikan prediksi dan mengatur masa depan penjabaran performa sekarang seringkali terkait dengan masalah kriteria. Dengan kata lain kinerja menjadi tolak ukur berjalan sesuai rencana atau tidak suatu aktivitas.

Haryono (2018:88) penilaian kinerja membutuhkan kemampuan auditor untuk menciptakan keputusan operasional yang baik, untuk mempunyai standar yang jelas atas dasar bukti yang sesuai, dan untuk menghindari suatu dugaan, karena pemimpin yakin mereka dapat menilai karyawan secara efektif. Tapi tentu saja, jika dianalisis oleh pemimpin yang lain/berbeda, hasilnya mungkin berbeda. Ini terjadi karena syarat dan sistem penilaian yang digunakan berbeda, dengan administrator mengambil kesimpulan tanpa memeriksa bukti dengan benar. Halo *Effect* dan Horn *Effect* dapat terjadi bila pemimpin memutuskan pekerjaan karyawan hanya didasari pada penampilan saja. Berikut beberapa alasan penilaian kinerja:



- a. Penilaian kinerja memberi kabar untuk evaluasi promosi dan keputusan gaji.
- b. Penilaian kinerja memberi umpan balik kepada manajer dan karyawan yang memungkinkan mereka meninjau dan mengevaluasi kinerja mereka selama ini.
- c. Evaluasi kinerja dibutuhkan untuk mendemonstrasikan pengembangan dan pelatihan.

Adhari (2021:80-83) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan mereka diterima dengan baik, misalnya, kinerja seseorang sebagai karyawan dapat dipengaruhi oleh pendidikan mereka dari sekolah atau perguruan tinggi.
- b. Motivasi Materil dan Non Materil disampaikan kepada karyawan secara langsung. Karena itu tindakan khusus seperti pemberian pujian, penghargaan, hadiah, sertifikat, dll. Dalam melakukan pekerjaannya, kinerja karyawan lebih meningkat dengan diberi motivasi kerja dan kemulusan tugas. Motivasi tidak langsung punya pengaruh signifikan atas peningkatan kinerja karyawan. Motivasi diciptakan oleh sikap karyawan dan lingkungan kerja karyawan secara terarah untuk menyelesaikan tugas tertentu. Sebab itu, motivasi kerja memainkan peran yang sangat penting dalam pencapaian kerja karyawan di suatu perusahaan.
- c. Dukungan yang diterima, fasilitas mendukung dan terpenuhi membuat kinerja karyawan terbantu dalam menjalankan pekerjaan
- d. Keberadaan pekerja, yang mereka lakukan dalam perusahaan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Ini disebabkan oleh kepuasan karyawan ketika mereka melihat adanya dedikasi dari rekan kerja yang mencintai perusahaan dan pekerjaan mereka. Jika karyawan memiliki rasa cinta yang kuat terhadap pekerjaan mereka, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
- e. Hubungan karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja secara tidak langsung memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Ketika terdapat hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan, serta hubungan yang positif antara karyawan sendiri, perilaku karyawan cenderung meningkat. Hal ini pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.
- f. Kemampuan secara psikologis, yang terdiri dari bakat potensial (IQ) dan bakat praktis (Pendidikan).

Indrasari (2017:54-55) juga menyatakan faktor-faktor kinerja setiap karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal individu, khususnya merupakan faktor yang sangat kompleks, tiga perangkat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang saat situasi kerja yaitu:

- a. Variabel Individu memiliki kemampuan dalam keterampilan atau mental dan fisik, asal keluarga, status sosial, gaji, demografi, usia, asal, jenis kelamin.
- b. Variabel Perusahaan terdiri dari sumber daya, struktur, desain pekerjaan, kepemimpinan, imbalan.
- c. Variabel Psikologis yakni persepsi/pandangan, tingkah laku, pendidikan, motivasi, kepribadian.

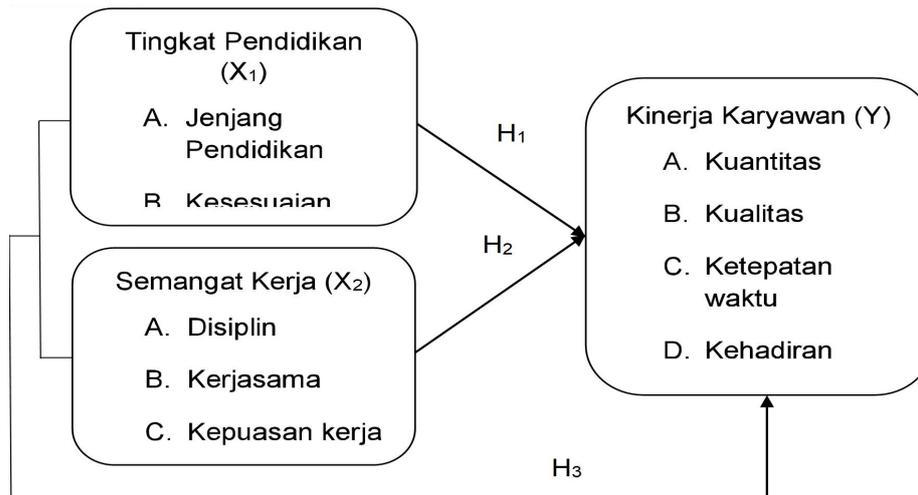
Silaen et al., (2021:4-5) poin-poin penting dilihat dari sudut pandang kinerja karyawan yaitu:

- a. Kuantitas kerja memperhatikan berapa besar kuantitas pekerjaan bisa dilakukan secara optimal dengan menentukan produktivitas SDM, karyawan harus diberi tujuan untuk mengetahui berapa banyak keuntungan atau berapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.
- b. Kualitas pekerjaan menjadi salah satu alat ukur kinerja karyawan, di samping jumlah tugas yang harus dilakukan dan pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dan kinerja pekerjaan mereka secara langsung bergantung pada kualitas pekerjaan. Maka dari itu, seorang pemimpin dalam menugaskan karyawan harus memberikan arahan yang jelas sesuai kebijakan.
- c. Pekerja terampil harus punya pemahaman dan keterampilan, karena terkait pada prestasi kerja mereka. Melalui pelatihan dan tingkat pendidikan karyawan yang diberi perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan profesionalisme karyawan sementara manajemen memastikan bahwa posisi di perusahaan akan mencakup karyawan berdasarkan keterampilan mereka.
- d. Perencanaan strategis untuk menempuh tujuan yang telah dibuat, karyawan dan pemimpin bisnis mesti punya rencana, menjadi hal penting sebab bila tidak ada perencanaan karyawan dan pemimpin bisnis akan sulit untuk mengukur ruang lingkup pekerjaan ini. Dalam hal menentukan kemajuan yang bisa dicapai sumber daya manusia dalam perencanaan perusahaan, standar pengukuran juga dapat digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan individu dan proses pembelajaran. Penilaian yang baik dan metode yang baik diperlukan untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan yang ada di perusahaan tanpa data yang jelas, oleh karena itu personel SDM akan mengalami masalah pemantauan yang hendak menjadi kendala dalam mengevaluasi kinerja setiap karyawan. Untuk mengevaluasi karyanya, data menjadi poin utama yang sangat penting.
- e. Otoritas untuk bertindak sebagai suatu pemberian dari seorang anggota ke anggota lainnya untuk memberikan perintah kepada orang lain merupakan suatu jenis komunikasi yang disebut dengan otoritas.
- f. Disiplin untuk mengikuti peraturan serta ketentuan, menghormati kontrak kerja
- g. dengan perusahaan dan pelaksanaan pekerjaan.
- h. Inisiatif perencanaan strategis melibatkan sasaran organisasi yang berasal dari ide-ide yang berasal dari kecerdasan dan kreativitas.

Kerangka Pikir

Berdasarkan pada landasan teori yang relevan kerangka pikir dalam penelitian ini punya kaitan penting terhadap variabel pada objek penelitian guna memahami sejauh mana pengaruhnya.





GAMBAR KERANGKA PIKIR

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir diatas, berikut ini hipotesis penelitian yaitu:

H₁: Secara parsial terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Secara parsial terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

H₃: Secara simultan terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan penelitian memakai kuantitatif berbasis survei guna mengetahui pengaruh variabel yang ada.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Entrepreneur Multi Technology berlokasi Desa Ciptodadi, Kecamatan Sukakarya, Kabupaten Musi Rawas pada tanggal 17, 18, 26, 27, 28 April 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Entrepreneur Multi Technology dengan jumlah 60 karyawan dan sampel berjumlah 60 karyawan. *Sampling Jenuh* digunakan sebagai teknik pengambilan sampel.

Dalam penelitian ini memakai sumber data yang terdiri dari data primer, data hasil observasi dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti langsung di perusahaan, berupa wawancara dan survei. Data sekunder didapat dari dokumen dalam literatur perusahaan.

Teknik pengumpulan data penelitian memakai kuisisioner dan dokumentasi serta skala likert sebagai skala pengukuran.

Teknik uji coba instrument uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah alat tersebut memungkinkan dan bisa seterusnya dipakai untuk alat penelitian kemudian dilanjutkan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

Penelitian memakai teknik analisis data yakni analisis regresi sederhana digunakan guna memastikan bagaimana pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat serta analisis regresi linear berganda digunakan guna memastikan bagaimana pengaruh dari keseluruhannya.

Koesfisien determinasi dipakai peneliti dengan melihat nilai adjusted R² atau R Square guna melihat besaran pengaruh keseluruhan variabel. Serta uji t lalu dilanjutkan uji F.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dilakukan memakai korelasi *product moment* atau *pearson biavriat* dan uji dua sisi digunakan dan dinyatakan pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai sig < 0.05 dinyatakan valid dan sig > 0.05 dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X₁)

Hasil pengujian validitas tingkat pendidikan dengan menggunakan SPSS 22 terhadap 60 responden telah tercatat dalam tabel memperlihatkan hasil evaluasi menggunakan dua pertanyaan.

Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan	
Indikator Pengukuran	Sig
X1 Jenjang Pendidikan	0.000
X1 Kesesuaian Jurusan	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Item pertanyaan variabel tingkat pendidikan X1_1, X1_2 terbukti valid sebab menunjukkan nilai sig sebesar 0,000. Dengan standarisasi nilai sig < 0.05.

Uji Validitas Semangat Kerja (X₂)

Hasil pengujian validitas semangat kerja dengan menggunakan SPSS 22 terhadap 60 responden telah tercatat dalam tabel memperlihatkan hasil evaluasi menggunakan empat pertanyaan.

Hasil Uji Validitas Semangat Kerja	
Indikator Pengukuran	Sig
X2 Disiplin	0.000
X2 Kerja Sama	0.000
X2 Kepuasan Kerja	0.000
X2 Tanggung Jawab	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Item pertanyaan variabel semangat kerja X2_1, X2_2, X2_3, dan X2_4 terbukti valid sebab menunjukkan nilai sig sebesar 0,000. Tingkat valid pada sig < 0.05.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian validitas kinerja karyawan memakai SPSS 22 terhadap 60 responden telah tercatat dalam tabel yang menunjukkan hasil evaluasi dari 5 pertanyaan yang digunakan.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	
Indikator Pengukuran	Sig
Y Kualitas Kerja	0.000
Y Kuantitas Kerja	0.000
Y Ketepatan Waktu	0.000



Y Efektivitas	0.000
Y Komitmen	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Item pertanyaan variabel kinerja karyawan Y1, Y2, Y3, Y4 dan Y5 terbukti valid sebab menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 tidak melebihi 0.05.

Uji Reliabilitas

Melalui 2 butir pertanyaan tingkat pendidikan (X₁), 4 butir soal semangat kerja (X₂), 5 butir pertanyaan kinerja karyawan (Y). Masing – masing variabel telah disimpulkan dan diperoleh perhitungan nilai *Cronbach Alpha* untuk tingkat pendidikan, semangat kerja dan kinerja karyawan.

Hasil Uji Reliabilitas	
Variabel Penelitian	Cronbach'S Alpha
Tingkat Pendidikan	0.624
Semangat Kerja	0.721
Kinerja Karyawan	0.874

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Berdasarkan keterangan di atas, Cronbach alpha pada tiap variabel > 0.60 bisa diartikan kuesioner dan indikator semua variabel semuanya dianggap reliabel.

Uji Normalitas

Melalui data total yang berjumlah 60 responden pada setiap masing-masing variabel telah di uji dan menghasilkan output data uji normalitas.

Hasil Uji Normalitas	
Standardized Residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.191 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Dilandasi data tabel hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp 0.191 > 0.05 artinya data seluruh variabel normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian uji multikolinearitas menggunakan SPSS 22 dari data 60 responden pada setiap variabel telah tercatat dan memperoleh nilai VIF.

Hasil Uji Multikolinearitas	
VIF	
X1 Tingkat Pendidikan	2.778
X2 Semangat Kerja	2.778

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Nilai VIF tingkat pendidikan 2,778, dan semangat kerja sebesar 2,778 sesuai dengan temuan tabel hasil uji multikolinearitas. Temuan ini menunjukkan bahwa semua nilai VIF variabel < 10.00 maka dipastikan tidak terdapat multikolinearitas yang terdeteksi.

Uji Heteroskedastisitas

Diperoleh nilai sig dari uji heteroskedastisitas glejser dicatat dari data total setiap variabel 60 responden dengan output tabel hasil yang ada di bawah.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser	
	Sig
X1 Tingkat Pendidikan	.629
X2 Semangat Kerja	.234

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil output dari uji heteroskedastisitas pada tabel nilai sig variabel tingkat pendidikan $0.629 > 0.05$ dan variabel semangat kerja nilai sig $0.234 > 0.05$ hal ini dapat dipastikan kedua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi sederhana telah tercatat secara parsial dengan masing-masing 60 responden dan telah memperoleh nilai seperti pada tabel.

Tingkat Pendidikan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Analisis Regresi Sederhana Tingkat Pendidikan

Model	B	Sig
(Constant)	12.377	.000
X1 Tingkat Pendidikan	1.267	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Dari hasil data tingkat pendidikan pada tabel, berdasarkan rumus $Y = a + bX + e$ diperoleh nilai $Y = 12.377 + 1.267 + 0.388$. Nilai sig tingkat pendidikan $0.000 < 0.05$ hal ini berarti terdapat pengaruh pada tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Semangat Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Analisis Regresi Sederhana Semangat Kerja

Model	B	Sig
(Constant)	4.703	.002
X2 Semangat Kerja	1.105	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Dari hasil data semangat kerja pada tabel, berdasarkan rumus $Y = a + bX$ diperoleh nilai $Y = 4.703 + 1.105 + 0.273$. Nilai sig semangat kerja $0.000 < 0.05$ bisa diartikan terdapat pengaruh pada semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Melalui data 60 responden pada seluruh variabel secara simultan mencatat dan diperoleh nilai B Constant 5.764 dan sig 0.000 pada variabel bebas.



Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Sig
(Constant)	5.764	.002
X1_Tingkat_Pendidikan	.499	.000
X2_Semangat_Kerja	.817	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Dari tabel dan berdasarkan rumus $Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + e$ diperoleh persamaan $Y = 5.764 + 0.449 + 0.817 + 0.245$. Dapat diambil analisis yaitu:

- Konstanta (a) sebesar 5.764 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan bernilai sebesar 5.764 satuan walaupun tanpa adanya variabel tingkat pendidikan dan semangat kerja.
- Jika variabel lain tidak berubah dan tingkat pendidikan dinaikkan 1 satuan maka nilai koefisien regresi tingkat pendidikan 0.449 dapat diartikan nilai semangat kerja meningkat 0.449 dan sebaliknya.
- Jika variabel lain tidak berubah dan semangat kerja dinaikkan 1 maka koefisien regresi variabel semangat kerja 0.817 bisa diartikan kinerja karyawan meningkat 0.817 dan sebaliknya.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi telah tercatat dari perhitungan dan memperoleh nilai R Square pada tabel.

Hasil Koefisien Determinasi

R Square
.755

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0.755 yang terdapat pada tabel tersebut, dinyatakan besar pengaruh variabel tingkat pendidikan (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) 75.5% sedangkan 24.5% termasuk sisa dipengaruhi dengan faktor-faktor lain bukan bagian dari model yang diuji.

Uji t

Melalui perhitungan analisis diperoleh nilai uji t dan nilai sig tingkat pendidikan serta semangat kerja tercatat pada tabel hasil output.

Hasil Uji t

Model	t	Sig
(Constant)	4.052	.000
X1_Tingkat_Pendidikan	2.537	.014
X2_Semangat_Kerja	5.772	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Berlandaskan tabel hasil uji t memakai SPSS 22 tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan H_0 ditolak dan H_a diterima dengan perolehan nilai sig $0.01 < 0.05$.

Berlandaskan tabel hasil uji t dengan menggunakan bantuan SPSS 22 semangat kerja terhadap kinerja karyawan H_0 ditolak dan H_a diterima dengan perolehan nilai sig $0.000 < 0.05$.

Uji F

Hasil uji telah tercatat pada tabel dan diperoleh nilai F dan sig secara keseluruhan ataupun simultan.

HASIL UJI F		
Model	F	Sig
Regression	87.775	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Hasil yang tercantum pada tabel, didapatkan sig $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

1) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), mendukung pengujian hipotesis pertama tentang pengaruh tingkat pendidikan dengan kinerja. Ditunjukkan dari uji t dengan nilai signifikansi $0.01 < 0.05$ maka H_1 diterima. Dari hasil uji regresi analisis sederhana variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja karyawan terdapat nilai $Y = 12.377 + 1.267 + 0.388$. Konstanta 12.377 dapat diartikan jika nilai tingkat pendidikan 0 kinerja karyawan juga bernilai 12.377. sedangkan nilai koefisien regresi tingkat pendidikan 1.267 bisa diartikan jika perubahan 1 dialami tingkat pendidikan, maka peningkatan pada kinerja karyawan 1.267. Kinerja karyawan akan meningkat apabila tingkat Pendidikan mengalami peningkatkan. Hal ini bisa dikatakan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuzleha, Ahirudin, Antonius, Agung (2021) menyatakan sama dengan hasil penelitian ini secara parsial.

2) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), mendukung pengujian hipotesis kedua tentang pengaruh tingkat pendidikan dengan kinerja. Ditunjukkan dari uji t dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_2 diterima. Dari hasil uji regresi analisis sederhana semangat kerja terhadap kinerja karyawan terdapat nilai $Y = 4.703 + 1.105 + 0.273$. Konstanta sebesar 4.703 yang berarti jika semangat kerja bernilai 0 kinerja karyawan juga bernilai 4.703. Sedangkan nilai koefisien regresi semangat kerja 1.105 bisa diartikan jika semangat kerja berubah menjadi 1 maka terjadi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini bisa dikatakan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surya Kelana Basri dan Rusdianman Rauf (2021) menyatakan sama dengan hasil penelitian ini secara parsial.

3) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari temuan penelitian, dihasilkan pengujian hipotesis ketiga yang menganalisis variabel keseluruhan/simultan. Diperlihatkan dari uji F nilai sig $0.000 < 0.05$ maka H_3 diterima. Dari uji analisis regresi linear berganda terdapat nilai $Y = 5.764 +$



$0.449 + 0.817 + 0.245$. Konstanta (a) 5.764 artinya tanpa adanya variabel tingkat pendidikan dan semangat kerja akhirnya 5.764 satuan diperoleh kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk tingkat pendidikan 0.449 yang berarti bila tingkat pendidikan dinaikkan sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tidak berubah, maka semangat kerja naik sebesar 0.449 dan sebaliknya. Nilai koefisien regresi semangat kerja 0.817 dapat diartikan jika semangat kerja dinaikkan sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tidak berubah, maka kinerja karyawan naik 0.817 satuan dan sebaliknya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Entrepreneur Multi Technology dapat disimpulkan berikut ini:

- a) Dari hasil uji t tingkat pendidikan (X_1) terbukti memperoleh nilai signifikansi $0.01 < 0.05$ dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan PT. Entrepreneur Multi Technology dan diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 12.377 + 1.267 + 0.338$ artinya secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Entrepreneur Multi Technology dan sisanya dipengaruhi dari variabel lain diluar dari penelitian.
- b) Dari hasil uji t semangat kerja (X_2) terbukti memperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan PT. Entrepreneur Multi Technology dan diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 4.703 + 1.105$ artinya secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Entrepreneur Multi Technology dan sisanya dipengaruhi dari variabel lain diluar dari penelitian.
- c) Dari hasil uji F tingkat pendidikan (X_1) dan Semangat kerja (X_2) terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan memperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan PT. Entrepreneur Multi Technology dan diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 5.764 + 0.449 + 0.817 + 0.245$ artinya secara simultan tingkat pendidikan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Entrepreneur Multi Technology dan sisanya dipengaruhi dari variabel lain diluar dari penelitian.

Saran

- a) Telah diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan harus selalu dipertahankan dan ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang diinginkan.
- b) Semangat kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan itu karyawan harus selalu mempertahankan dorongan semangat baik dari individu ataupun kelompok, guna untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal sehingga kinerja yang dihasilkan dapat selalu sesuai target yang diinginkan.
- c) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Entrepreneur Multi Technology.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan*. Pasuruan: Qira Media.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISUE Press.
- Astuti. (2022, Agustus 9). <https://www.merdeka.com/jabar/tingkat-pendidikan-adalah-tahapan-belajar-bagi-peserta-didik-berikut-penjelasan-nya-kln.html>. Retrieved from Merdeka.com: <https://www.merdeka.com/>
- Ben. (2021, Januari 5). <https://www.ef.co.id/englishfirst/kids/blog/mengenali-jenjang-pendidikan-anak/#>. Retrieved from EF BLOG: <https://www.ef.co.id/englishfirst/kids/blog/>
- Budiyanto & Mochklas. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Serang: CV AA RIZKY.
- Harismi. (2022, Maret 29). <https://www.sehatq.com/artikel/ini-pentingnya-pendidikan-bagi-anak-yang-tak-boleh-diabaikan-orangtua>. Retrieved from SehatQ: <https://www.sehatq.com/>
- Haryono. (2018). *Manajemen Kinerja Sdm Teori & Aplikasi*. Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Hunowu. (2018, Maret 30). <https://bkppd.pohuwatokab.go.id/v03/bacablog/14/pentingnya-amembangunsemangatkerjadalamorganisasi#:~:text=Pentingnya%20Semangat%20Kerja&text=Hal%20ini%20penting%20karena%20dengan,berhubungan%20dengan%20jiwa%20seorang%20pegawai>. Retrieved from BKPSDM KAB.POHUWATO: <https://bkppd.pohuwatokab.go.id/>
- Indrasari. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Nasir et al., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan Dan Retensi Sdm Di Perguruan Tinggi Swasta (Teori Dan Praktek)*. Bandung: Alfabet.
- Rahmat. (2023). *Pengantar Pendidikan Teori, Konsep Dan Aplikasi*. Ideas Publishing.
- Silaen et al., (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soemarsono. (2018, Oktober 19). <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>. Retrieved from KPPNPALANGKARAYA: <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/>
- Widyaningrum. (2020). *Peran Semangat Kerja Karyawan Untuk Merubah Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

