

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LUWES
LOJIWETAN SURAKARTA TAHUN 2009**



Skripsi

Oleh :

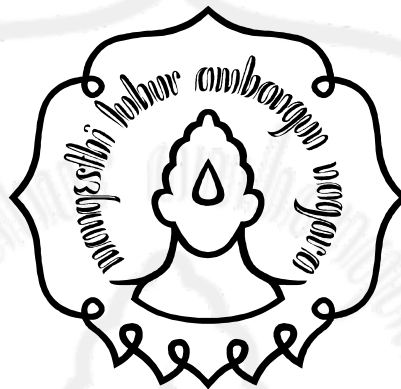
ARIESTIKA DWI PRATIWI

NIM K7404046

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2009

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LUWES
LOJIWETAN SURAKARTA TAHUN 2009**



Oleh :

ARIESTIKA DWI PRATIWI
NIM K7404046

SKRIPSI

Ditulis dan Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan mendapatkan Gelar Sarjana
Pendidikan Bidang Keahlian Khusus Pendidikan Tata Niaga

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2009

PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta.



Persetujuan Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Trisno Martono
NIP. 1951 0331 1976 03.1.003

Aniek Hindrayani, SE, M.Si.
NIP. 1975 1103 2000 12.2.002

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta dan diterima untuk memenuhi persyaratan dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan.

Pada hari : Rabu

Tanggal : 26 Agustus 2009

Tim Penguji Skripsi :

Nama Terang

Tanda Tangan

Ketua : Sudarno, S.Pd, M.Pd

.....

Sekretaris : Dra. Dewi Kusuma W., M.Si

.....

Anggota I : Prof. Dr. Trisno Martono

.....

Anggota II : Aniek Hindrayani, SE, M.Si

.....

Disahkan oleh

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Sebelas Maret Surakarta

Dekan,

Prof. Dr. H.M. Furqon Hidayatullah, M.Pd.
NIP. 1960 0727 1987 02.1.001

ABSTRAK

Ariestika Dwi Pratiwi. K7404046. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009. Skripsi. Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sebelas Maret. Juli 2009.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan, (2) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (3) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta. Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 89 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier ganda dengan uji hipotesis yang digunakan adalah uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $3,336 > 1,990$ maka regresi yang diperoleh berarti, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta; 2) Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $9,299 > 1,990$ maka regresi yang diperoleh berarti, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta; 3) Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $55,883 > 3,96$ maka regresi yang diperoleh berarti. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara serempak antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta. Dari hasil persamaan garis linier ganda diperoleh $Y = 0,349 + 6,924X_1 + 0,481X_2$. Sumbangan Relatif (SR) tingkat pendidikan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 15,24% dan SR motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 84,76%. Sedangkan Sumbangan Efektif (SE) tingkat pendidikan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 8,61% dan SE motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 47,90%.

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

(QS. Al Insyiroh : 6)

Barangsiapa melalui suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah memudahkan jalan baginya ke surga.

(HR. Muslim)

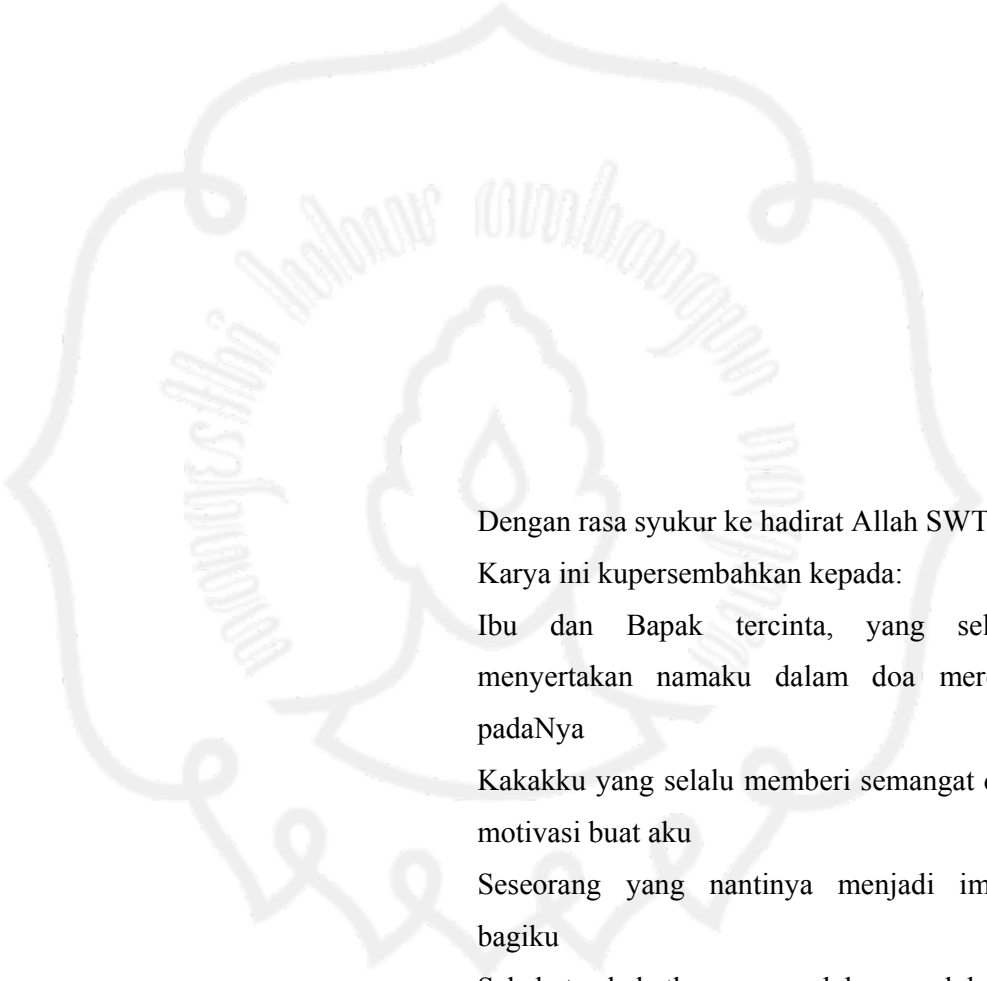
Pelajarilah ilmu. Barangsiapa yang mempelajarinya karena Allah itu taqwa. Menuntutnya itu ibadah. Mengulang-ulangnya itu tasbih. Membahasnya itu jihad. Mengajarkannya orang yang tidak tahu itu sedekah. Memberikannya kepada ahlinya itu mendekatkan diri kepada Tuhan.

(A Busy Syaikh Ibnu Hibban dan Ibnu Abdil Barr, Ilya Al Ghozali, 86)

Allah SWT tidak akan memberikan apa yang kita inginkan akan tetapi pasti memberikan apa yang kita butuhkan. Karena Dia Maha Mengetahui apa-apa yang terbaik untuk hamba-Nya dan waktu terbaik untuk memberikan hal itu. Maka tetap sabar, syukur dan tawakal adalah kuncinya. Luruskan niat, sempurnakan ikhtiar.

(Penulis)

PERSEMBAHAN



Dengan rasa syukur ke hadirat Allah SWT,
Karya ini kupersembahkan kepada:
Ibu dan Bapak tercinta, yang selalu menyertakan namaku dalam doa mereka padaNya
Kakakku yang selalu memberi semangat dan motivasi buat aku
Seseorang yang nantinya menjadi imam bagiku
Sahabat-sahabatku yang selalu mendukung setiap usahaku
Teman-teman seperjuangan
Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmatNya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan ini banyak memerlukan bantuan berbagai pihak dan tanpa adanya bantuan pihak-pihak yang terlibat di dalamnya baik berupa bimbingan, pengarahan, penulisan ini tidak akan selesai dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang telah berkenan memberikan izin penyusunan skripsi ini;
2. Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial yang telah menyetujui permohonan penyusunan skripsi ini;
3. Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk menyusun skripsi;
4. Ketua Bidang Keahlian Khusus Pendidikan Tata Niaga yang telah memberikan pengarahan dan izin atas penyusunan skripsi;
5. Prof. Dr. Trisno Martono, MM, selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran sehingga terselesaikannya skripsi ini;
6. Aniek Hindrayani, SE, M.Si, selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran dan pengarahan kepada penulis;
7. Ibu Surati selaku pimpinan Luwes Lojiwetan Surakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian;
8. Bapak Rudi selaku asisten manajer Luwes Lojiwetan Surakarta yang telah banyak membantu penulis selama melakukan penelitian;
9. Segenap karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Apriyanto Dwi Nugroho Hadi terimakasih atas semangat, doa, dan perhatian yang selama ini kamu tujukan kepadaku.

11. Pak Teguh terimakasih atas bantuan dan kesabaran dalam berbagi ilmu.
12. Sahabat-sahabatku (Te_me CuTe, Jiez, Kukuh, ApHe, Dheddy, Indra, Dhiana, WinaWiniWine, Didik) terimakasih untuk semua bantuan dan doa yang telah kalian berikan kepadaku.
13. Teman-teman PTN '04 yang selalu memberikan dorongan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
14. Teman-teman seperjuanganku (Tri Palupi, Tri Hardiyani, Sari, Rhaka, Sasongko, Yusdi, Fuah, Irma, Darwanti, Istanti) terimakasih atas dorongan dan semangat yang telah kalian berikan kepadaku.
15. Berbagai pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan ikut berpartisipasi dalam penelitian maupun penyusunan skripsi ini.

Harapan penulis, semoga Allah SWT selalu memberikan pertolongan dan anugerah yang terbaik atas jasa yang telah diberikan. Saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, dan perkembangan ilmu pengetahuan untuk masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang.

Surakarta, 26 Agustus 2009

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DARTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Tinjauan Pustaka.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Tinjauan tentang Tingkat Pendidikan	11
3. Tinjauan tentang Motivasi Kerja	14
4. Tinjauan tentang Prestasi Kerja	23
B. Hubungan antara Variabel Penelitian	28
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Perumusan Hipotesis.....	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
B. Metode Penelitian.....	35
C. Penetapan Populasi dan Sampel.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	39
E. Teknik Analisis Data.....	44
F. Hasil Try Out Angket.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	55
A. Deskripsi Data Variabel Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja Karyawan.....	55
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	57
C. Pengujian Hipotesis.....	60
D. Pembahasan Hasil Analisis Data.....	65
E. Permasalahan yang Dihadapi Perusahaan dan Cara Mengatasinya....	68
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	69
A. Simpulan.....	69
B. Implikasi.....	71
C. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Komposisi Kerja Per Bagian Menurut Tingkat Pendidikan.....	3
Tabel 2. Deskripsi Data Statistik.....	55
Tabel 3. Tes Statistik.....	57
Tabel 4. Hasil Uji Linear Variabel Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja.....	58
Tabel 5. Hasil Uji Linear Variabel Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	59
Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi	59
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 8. Model Summary.....	60
Tabel 9. Uji Analisis Korelasi	61
Tabel 10. Uji t	62
Tabel 11. Uji F	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran.....31



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penyusunan Skripsi	76
Lampiran 2. Gambaran Umum Luwes Lojiwetan Surakarta.....	77
Lampiran 3. Daftar Nama Karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta.....	84
Lampiran 4. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	86
Lampiran 5. Angket Penelitian ..	87
Lampiran 6. Data Try Out	96
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	102
Lampiran 8. Interpretasi Data Analisis Try Out	110
Lampiran 9. Rekapitulasi Hasil Penelitian	112
Lampiran 10. Data Induk Penelitian	120
Lampiran 11. Uji Prasyarat Analisis (Uji Normalitas)	122
Lampiran 12. Uji Prasyarat Analisis (Uji Linearitas)	123
Lampiran 13. Uji Prasyarat Analisis (Uji Autokorelasi)	124
Lampiran 14. Uji Prasyarat Analisis (Uji Multikolinearitas)	125
Lampiran 15. Deskripsi Data Statistik	126
Lampiran 16. Hasil Pengolahan Data Penelitian	129
Lampiran 17. Tabel Nilai Kritis r <i>Product Moment</i>	131
Lampiran 18. Tabel Nilai Kritis F	132
Lampiran 19. Tabel Nilai Kritis t	133
Lampiran 20. Tabel Chi Square	134
Lampiran 21. Tabel Durbin Watson	135
Lampiran 22. Surat Permohonan Ijin Menyusun Skripsi Kepada Dekan	136
Lampiran 23. Surat Keputusan Dekan FKIP	137
Lampiran 24. Surat Permohonan Ijin Research / Try Out Kepada Rektor	138
Lampiran 25. Surat Permohonan Ijin Research / Try Out Kepada Perusahaan ..	139
Lampiran 26. Surat Keterangan Penelitian Dari Perusahaan	140

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan usaha, setiap perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi kegiatan usahanya, baik itu masalah produksi, personalia, pemasaran maupun usahanya. Masalah tersebut tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya dan harus ditangani secara komprehensif, dengan cara mengkoordinasikan antara fungsi-fungsi dalam satu kesatuan. Masalah yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia merupakan hal penting dalam perusahaan.

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia dapat mempengaruhi faktor lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu dan menjadi pusat perhatian dalam setiap kegiatan operasionalnya, maka perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui orientasi pada penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Pada umumnya perusahaan lebih cenderung memiliki karyawan berpengalaman dengan ditunjang tingkat pendidikan yang memadai. Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para karyawan agar dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang kinerja. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang karyawan.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pendidikan perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam, oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas.

Di samping tingkat pendidikan, untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal diperlukan suatu motivasi kerja. Di dalam perusahaan seorang atasan harus menanggapi kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga tercipta kondisi dimana kesejahteraan karyawan terjamin. Pemberian upah tinggi merangsang karyawan untuk berprestasi, sehingga timbul motivasi kerja yang diharapkan dapat menghasilkan suatu hasil kerja maksimal pula.

Motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi ke satuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang prestasi kerja individu.

Pendapat lain tentang motivasi menjelaskan bahwa motivasi merupakan kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Berdasarkan latar belakang pemikiran dipahami bahwa motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan, untuk memenuhi kebutuhan individual seseorang antara lain: kebutuhan untuk merasa aman, kebutuhan terhadap penghargaan dan kebutuhan berpendapat.

Karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan

keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Prestasi kerja merupakan penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi, baik individu maupun kelompok.

Menurut data di lapangan, jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 116 karyawan dengan komposisi kerja menurut tingkat pendidikan diketahui seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 1 : Komposisi Kerja Per Bagian Menurut Tingkat Pendidikan

Karyawan yang bekerja di Bagian	Pendidikan	Jumlah	%
Administrasi dan personalia	SLTP	0	0
	SLTA	13	11,21
	PT	5	4,31
Pramuniaga	SLTP	8	6,90
	SLTA	60	51,72
	PT	4	3,45
Gudang	SLTP	8	6,90
	SLTA	16	13,79
	PT	2	1,72
Jumlah		116	100,00

Sumber: Bagian Personalia Luwes Lojiwetan Surakarta

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan yang mendominasi adalah tingkat pendidikan SLTA dari semua bagian dimana karyawan bekerja, terutama pada bagian pramuniaga dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 60 orang (51,72%) dan yang terendah adalah pada bagian gudang dengan tingkat pendidikan PT yaitu sejumlah 2 orang (1,72%) dari keseluruhan karyawan yang bekerja di Luwes Lojiwetan. Hal ini berarti tingkat pendidikan yang diprioritaskan oleh Luwes Lojiwetan adalah tingkat pendidikan SLTA dengan tingkat ketrampilan atau pengalaman kerja yang dimilikinya.

Luwes Lojiwetan Surakarta sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis retail, berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya. Untuk itu masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup

serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan pengusaha dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, berkembang, dan mendapatkan laba. Namun dalam praktiknya masih terdapat permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dan pemberian motivasi diantaranya adalah: (1) dilihat dari tingkat pendidikan kebanyakan mempunyai tingkat pendidikan SLTA dan sederajat sehingga dalam perekrutan karyawan perlu dipertimbangkan karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi dari SLTA yang mempunyai keahlian dan pengalaman tertentu, (2) adanya beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan untuk segera melakukan pekerjaan agar cepat terselesaikan, misalnya karyawan bagian gudang serta dan bagian administrasi dan personalia.

Adapun alasan untuk memilih pokok masalah di atas diantaranya adalah:

1) Seseorang yang mempunyai pendidikan dan pengalaman kerja tinggi dimungkinkan lebih cenderung untuk melakukan tindakan atau aktivitas yang efektif guna meningkatkan kinerjanya; dan 2) Seseorang yang sangat termotivasi akan melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan organisasi, dan seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja, sehingga semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka dimungkinkan semakin naik prestasi kerja yang dicapai karyawan tersebut.

Untuk menunjang keberhasilan tersebut di atas, maka hal penting yang sebaiknya dilaksanakan oleh manajer adalah memperhatikan tingkat pendidikan dan memberikan motivasi kepada karyawan, yang kesemuanya itu diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini lebih mengarah dengan judul “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LUWES LOJIWETAN SURAKARTA TAHUN 2009”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kebijakan perusahaan mengenai peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam praktiknya belum dapat dilaksanakan secara optimal atau belum memadai.
2. Tingkat pendidikan yang sesuai dalam perekrutan tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan, tetapi perusahaan belum mempertimbangkan tingkat pendidikan.
3. Ketidaksiharian antara tingkat keahlian dan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, hal ini perusahaan belum melakukan pembagian tugas berdasarkan keahlian, dan disesuaikan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan.
4. Adanya motivasi kerja yang baik merupakan suatu kemauan dan dorongan yang mampu menimbulkan semangat untuk melaksanakan pekerjaan. Perusahaan belum memperhatikan upaya pembinaan hal-hal yang mampu meningkatkan motivasi kerja, sehingga ada sebagian karyawan kurang mempunyai motivasi dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Agar suatu masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah sehingga dalam pemecahannya dapat dilakukan secara jelas dan tepat. Hal ini penting karena apabila suatu masalah terlalu luas maka akan menyulitkan untuk dikaji dan diteliti secara mendalam.

1. Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup masalah dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan prestasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009.

1. Tingkat pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan rendah, tingkat pendidikan menengah, dan tingkat pendidikan tinggi untuk

meningkatkan pengetahuan umum termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.

2. Motivasi kerja dalam penelitian ini dibatasi pada motivasi yang dimiliki oleh karyawan dilihat dari: pemberian penghargaan, informasi, pemberian perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan, uang, prestasi, kekuasaan, dan afiliasi.
3. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang diukur dengan: Kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerjasama dan kehati-hatian, pengetahuan tentang pekerjaan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan, dan inisiatif karyawan.

2. Subyek Penelitian

Yang dimaksud dengan subyek penelitian adalah individu yang menjadi perhatian penulis untuk diambil datanya, sedangkan yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta.

3. Obyek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah: a. Variabel bebas (X) yang terdiri dari: tingkat pendidikan (X_1) dan motivasi kerja (X_2); b. Variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat dinyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009?
3. Apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh fakta-fakta tentang ada tidaknya pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009.
2. Untuk memperoleh fakta-fakta tentang ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009.
3. Untuk memperoleh fakta-fakta tentang ada tidaknya pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberi manfaat dalam rangka menjawab permasalahan yang diteliti. Selain itu diharapkan mempunyai manfaat teoritis untuk mengembangkan ilmu lebih lanjut dan manfaat praktis dalam rangka memecahkan masalah yang aktual.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan yang berhubungan dengan masalah tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan.
- b. Untuk lebih mendukung teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
- c. Sebagai dasar bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pimpinan, memberi masukan dalam menumbuhkan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan ditinjau dari adanya tingkat pendidikan dan motivasi kerja yang baik.
- b. Bagi karyawan, bermanfaat untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya prestasi kerja dalam bekerja.
- c. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan bagi Luwes Lojiwetan Surakarta mengenai arti pentingnya tingkat pendidikan dan motivasi kerja dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian dan Arti Penting Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling berperan dalam menjaga kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena berapapun sempurnanya peralatan yang dimiliki dan sesuai dengan teknologi modern, tetapi bila tidak didukung manusia sebagai sumber daya maka suatu organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik.

Menurut Handoko (2000: 10), manajemen dapat didefinisikan sebagai aktivitas atau bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), organisasi (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Veithzal Rivai (2005: 6), “Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (*The people who are ready; willing able to contribute to organizational goals*)”.

Martoyo (2000: 6), menyatakan bahwa “Sumber daya didefinisikan sebagai alat mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran”.

Dari definisi di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah menghasilkan pendayagunaan penuh sumber daya manusia perusahaan sehingga karyawan bekerja secara efektif dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat diketahui bahwa manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni dalam mendayagunakan sumber daya

manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu, organisasi maupun masyarakat yang dalam pelaksanaannya melalui fungsi-fungsi manajemen (Handoko, 2000: 8).

1) Manajemen personalia sebagai fungsi manajemen

a) Perencanaan (*Planning*)

Sebagai manajer harus mampu membuat metode atau rencana yang dapat digunakan sebagai bahan awal untuk lebih memantapkan dalam kegiatan sehingga tidak menyimpang dari tujuan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Untuk mencapai tujuan seorang manajer harus mampu membentuk organisasi dengan merancang susunan kelompok kerja, penugasan, wewenang, tanggung jawab dan koordinasi bawahan.

c) Pengarahan (*Directing*)

Bahwa seorang manajer harus mampu mengarahkan, memotivasi, memimpin, mempengaruhi bawahan dan juga dapat menciptakan iklim yang dapat membantu bawahan melakukan pekerjaan secara baik dan tepat, efisien.

d) Pengawasan (*Controlling*)

Bahwa seorang manajer berupaya untuk menjamin organisasi bergerak kearah tujuan yaitu dengan mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya bila terjadi penyimpangan.

b. Manajemen Personalia sebagai Fungsi Operasional

Menurut Veithzal Rivai (2005: 15), fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi operasional meliputi:

1) Pengadaan (*Procurement*) tenaga kerja

Penentuan kebutuhan tenaga kerja melalui penarikannya, seleksi dan penempatan yang tepat serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan.

2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan karyawan dilakukan melalui latihan atau training agar dapat menjalankan tugas yang dibebankan dengan baik.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan jasa mereka dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini dengan pemberian penambahan upah tambahan apabila tenaga kerja tersebut bekerja melebihi target serta yang mempunyai prestasi kerja lebih.

4) Integrasi (*Integration*)

Menyangkut penyesuaian keinginan daripada individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat, sehingga kita perlu memahami peranan dan sikap para karyawan untuk mempertimbangkan dalam pembuatan kebijaksanaan perusahaan yang menyangkut karyawan.

5) Pemeliharaan

Mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada baik kondisi fisik maupun mental karyawan agar lebih tenang dalam bekerja.

6) Pemutusan hubungan kerja

Suatu kebijakan berupa mengembalikan karyawan kepada masyarakat semula yang terpaksa dilakukan pada saat kondisi perekonomian perusahaan memburuk. Dasar yang dipakai untuk menentukan karyawan yang dikenai pemutusan hubungan kerja adalah karyawan berprestasi jelek dan tidak bisa dikembangkan lagi.

Uraian diatas menunjukkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan penggunaan sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan secara optimal sehingga tercipta kondisi dimana karyawan terdorong memberikan sumbangan terbaik bagi perusahaan berupa prestasi kerja yang tinggi. Apabila kondisi ini tercapai maka dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia telah berfungsi secara efektif dan efisien.

2. Tinjauan tentang Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting untuk menjamin kelangsungan dan pengembangan suatu bangsa dan negara. Pendidikan diartikan sebagai wahana yang dapat mengangkat harkat dan martabat manusia di bidang ekonomi, sosial, maupun budaya. Aspek-aspek tersebut menentukan perkembangan dan kemajuan pembangunan suatu bangsa dan negara. Pembangunan dapat berjalan dengan baik jika pendidikan dalam masyarakat dapat dijalankan secara teratur dan terencana sehingga mampu mengubah tingkah laku masyarakat yang konsumtif menjadi produktif.

Dalam *Dictionary of Psychology* (1972) dalam Muhibin Syah (2008: 11) bahwa pendidikan diartikan sebagai “tahap kegiatan yang bersifat kelembagaan (seperti sekolah dan madrasah) yang dipergunakan untuk menyempurnakan perkembangan individu dalam menguasai pengetahuan, kebiasaan, sikap, dan sebagainya”. Jadi, pendidikan dapat berlangsung secara informal dan nonformal di samping secara formal. Bahkan menurut definisi di atas, pendidikan juga dapat berlangsung dengan cara mengajar diri sendiri (*self-instruction*).

Arti pendidikan yang lain menurut Poerbakawatja dan Harahap (1981) dalam Muhibin Syah (2008: 11) bahwa “Pendidikan merupakan usaha secara sengaja dari orang dewasa untuk dengan pengaruhnya meningkatkan si anak ke kedewasaan yang selalu diartikan mampu menimbulkan tanggung jawab moral dari segala perbuatannya”.

Pengertian pendidikan kaitannya dengan pekerjaan dapat didefinisikan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka (Sastrohadiwiryo, 2002: 1999). Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan

merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja.

Pendidikan diartikan sebagai proses timbal-balik dari tiap pribadi manusia dalam penyesuaian dirinya dengan alam, dengan teman, dan dengan alam semesta. Pendidikan juga merupakan perkembangan yang terorganisasi, moral, intelektual dan jasmani (pancaindera), oleh dan untuk kepribadian individunya dan kegunaan masyarakatnya, yang diarahkan demi menghimpun semua aktivitas tersebut bagi tujuan hidupnya.

Pengertian tentang tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran (UU RI No. 20, 2003).

b. Indikator Pendidikan

Adapun indikator pendidikan terdiri dari tiga bagian, yaitu : (UU RI No. 20 tahun 2003).

1) Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar sejak orang lahir sampai mati, dalam ruang lingkup keluarga, pekerjaan dan pergaulan sehari-hari.

Ciri-ciri pendidikan informal adalah :

- a) Diperoleh dari pengalaman sehari-hari.
- b) Diselenggarakan secara sadar atau tidak sadar
- c) Dapat terjadi dalam lingkungan keluarga, pekerjaan atau dalam kehidupan sehari-hari.
- d) Berlangsung seumur hidup.

2) Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah pendidikan sekolah teratur bertingkat dan mengikuti syarat-syarat yang jelas dan ketat. Adapun ciri-ciri pendidikan formal sebagai berikut:

- a) Tujuan, isi, metode, serta evaluasinya teratur dan terorganisir oleh lembaga yang bersangkutan.
- b) Terdapat jenjang waktu yang ketat untuk pengetahuan serta ketrampilan.
- c) Ditentukan suatu syarat yang ketat.
- d) Lebih bersifat selektif.
- e) Azas pendidikan seumur hidup.

3) Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal adalah pendidikan yang teratur dengan sadar dilakukan tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan yang tetap dan ketat. Pendidikan ini dapat berupa kursus - kursus dan pelatihan.

Ciri - cirinya adalah :

- a) Tujuan bersifat implisit.
- b) Isinya bersifat sistematis.
- c) Metode yang digunakan juga sistematis dan praktis.
- d) Evaluasinya dijalankan secara sistematis.
- e) Pernyataannya fleksibel dan tidak mengikat.
- f) Tidak bersifat selektif.
- g) Azas pendidikan seumur hidup.

Perkembangan ketiga pendidikan itu tidak selalu berjalan serasi, bahkan mungkin terpisah satu sama lain. Apabila dilihat dari segi usia atau pertumbuhannya, pendidikan informal yang tertua bahkan paling penting peranannya dalam masyarakat yang sederhana. Karena banyak anak yang mempelajari pengetahuan keterampilan dan mencontoh sikap orang yang telah dewasa dalam kehidupan sehari - hari.

Dilihat dari segi manfaat, pendidikan mempunyai manfaat sebagai berikut:

- 1) Peningkatan keahlian kerja,
- 2) Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran, serta perpindahan tenaga kerja,
- 3) Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan, dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja,
- 4) Peningkatan produktivitas kerja,
- 5) Peningkatan kecakapan kerja, dan
- 6) Peningkatan rasa tanggung jawab (Sastrohadiwiryo, 2002: 212).

Melalui pendidikan akan diperoleh kecakapan dan keterampilan guna menentukan tingkat pengetahuan sehingga dapat memperjelas cakrawala pemikiran dan tingkah laku individu yang dapat digunakan secara langsung guna meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Tinjauan tentang Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut Gibson (2005: 94), “Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku”. Pengertian motivasi yang lain seperti yang dikemukakan oleh Djatmiko (2005: 66), “Motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan”. Batasan tersebut memperlihatkan kepada kita bahwa setiap gerak individu sadar atau tidak pasti memiliki motivasi.

Ada pengertian lain dari motivasi yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini bahwa motivasi merupakan “Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu” (Robbin, dkk, 1999: 50). Menurut Handoko (2000: 251), “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat dipahami bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong manusia untuk mengambil suatu tindakan guna memenuhi tujuan tertentu.

b. Teori-teori motivasi

Menurut Handoko (2000: 255) teori motivasi terdiri dari dua teori pokok, yaitu:

1) Teori-teori isi motivasi kerja (*Content theories*)

Dimaksudkan untuk menentukan apa yang mendorong (motivator) seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Teori isi motivasi kerja terdiri dari tiga model

utama yaitu hierarki kebutuhan (*Need*) dari Maslow, teori motivasi berprestasi (*Achievement*) dari Mc Clelland, dan teori Dua-Faktor dari Herzberg.

3) Teori-teori proses motivasi kerja (*process theories*)

Teori ini menekankan pada pengidentifikasian variabel-variabel yang menjadi motivasi dan bagaimana mereka berhubungan satu dengan yang lain. Dengan demikian, teori ini berfokus pada “bagaimana” mendorong manusia agar berbuat sesuatu, dengan demikian lebih banyak membahas cara-cara dan langkah-langkah dalam memberikan dorongan. Yang termasuk teori ini antara lain adalah teori Pengharapan (ekspektasi) dari Victor Vroom.

Menurut teori Maslow (1954) dalam Winardi (2004: 11) kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- a. Fisiologis: kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit
- b. Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan
- c. Rasa memiliki (*belongingness*), sosial dan cinta: kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta
- d. Harga diri (*esteem*): kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain
- e. Kebutuhan pengetahuan (*knowledge*)
- f. Perwujudan diri (*self actualization*): kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Maslow mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip: (1) kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi; (2) suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, menurutnya manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki.

Setelah kebutuhan pertama dipuaskan, kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan keselamatan, dan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpuaskan. Proses ini berjalan terus sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, di mana terpenuhinya kebutuhan dapat memberikan insentif untuk memotivasi hubungan kerja sama, kewibawaan pribadi serta tanggung jawab untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi.

Hierarki kebutuhan dapat digunakan dalam motivasi, teori Maslow ini dapat dipandang sebagai pedoman umum, karena konsepnya relatif dan bukan merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia. Bagaimanapun juga, teori ini banyak berguna bagi seseorang dalam usaha memotivasi paling tidak untuk dua hal. *Pertama*, teori ini dapat digunakan untuk memperjelas dan memperkirakan tidak hanya perilaku individual tetapi juga perilaku kelompok dengan melihat rata-rata kebutuhan yang menjadi motivasi mereka. *Kedua*, teori ini menunjukkan bahwa bila tingkat kebutuhan terendah relatif terpuaskan, faktor tersebut tidak hanya akan berhenti menjadi motivator penting dari perilaku tetapi juga dapat menjadi sangat penting bila mereka menghadapi situasi khusus seperti disingkirkan, diancam atau dibuang.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengendalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ialah kebutuhan yang telah dipenuhi mereda daya motivasinya. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima upah yang cukup untuk pekerjaannya tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai motivasi lagi.

Teori Maslow didasarkan atas anggapan bahwa orang mempunyai keinginan untuk berkembang dan maju (Handoko, 2002: 253), dan untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan atau aktualisasi diri orang tidak memerlukan orang lain. Bila kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan. Begitu seterusnya secara hierarki. Kebutuhan ini

akan terpenuhi oleh manusia secara berjenjang misalnya, kebutuhan untuk melakukan aktualisasi diri akan timbul bila keempat motivasi yang berada di bawahnya telah terpenuhi. Beberapa hal yang penting dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow adalah:

- 1) Seseorang mungkin akan memperlihatkan perilaku yang sama untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda pada saat yang berbeda,
- 2) Perilaku tertentu mungkin akan dapat dipenuhi beberapa kebutuhan sekaligus, tetapi dalam proporsi yang berbeda,
- 3) Kebutuhan manusia akan bervariasi pada setiap jenjang usia dan karier yang berbeda,
- 4) Dua orang mungkin akan melakukan perilaku yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan yang sama.

Teori kebutuhan Mc. Clelland sebagaimana dikutip dalam Robbins (2000: 173) menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*nAch-Achievement need*), kebutuhan akan kekuasaan (*nPow-need for power*), dan kebutuhan pertalian atau afiliasi (*nAff-need for affiliation*).

Motivasi internal dan eksternal berprestasi menurut Mc. Clelland dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2002: 268) adalah: “Seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi apabila mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam banyak situasi”.

Karakteristik kebutuhan penting adalah:

- a) Kebutuhan prestasi, tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko-resikonya, mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya dan berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- b) Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain; peka terhadap struktur, pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi, dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi, dia aktif menjalankan “*policy*” sesuatu

organisasi dimana dia menjadi anggota, mencoba membantu orang-orang lain walaupun tidak diminta, mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya, dan membuat orang lain terkesan padanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

- c) Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, lebih senang bekerja bersama, senang bergaul, berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, dan dia akan melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama. Tetapi jika seorang atasan minta bantuan bawahan, ini bukan tergolong motivasi afiliasi tetapi tergolong motivasi kekuasaan.

Teori Motivasi Dua-Faktor Herzberg sebagaimana dikutip dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2002: 269,272), menyatakan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu motivators sebagai faktor-faktor sumber kepuasan kerja dan faktor-faktor higienes sebagai faktor-faktor sumber ketidakpuasan kerja.

Gibson (2005 : 96), mengatakan bahwa teori proses tentang motivasi berkaitan dengan menguatkan (*energize*), mengarahkan (*direct*), memelihara (*maintain*), dan menghentikan (*stop*) perilaku individu. Pengertian motivasi menurut Gray *et al.* dalam Winardi (2004:2) mendefinisikan: "...motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu".

Jadi motivasi adalah faktor atau energi yang terdapat di dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang memulai sesuatu kegiatan dengan mengorganisasikan tingkah lakunya dan melakukan suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan. Maka motivasi akan dirangsang karena adanya suatu tujuan, sehingga motivasi responden dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia, yang kemunculannya karena terangsang karena adanya tujuan, tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Dalam pengertian tersebut dinyatakan bahwa motivasi memberikan suatu penyebab timbulnya sikap entusiasme dan persistensi untuk melaksanakan suatu kegiatan-kegiatan tertentu. Dengan demikian motivasi sebagai penggerak yang mendorong untuk berupaya dalam mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan. Tanpa adanya motivasi tidak ada upaya dan tanpa upaya tidak akan lahir suatu karya walaupun telah dimiliki ketrampilan yang memadai oleh seseorang. Motivasi mendorong jiwa dan sikap mental manusia sehingga memberikan energi kearah pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan.

Hubungan motif dengan kebutuhan bahwa motif sesuatu yang akan mengarah pada keinginan dalam diri seseorang tertuju pada suatu tujuan. Menurut Maslow dalam bukunya Winardi (2004: 12), diterangkan bahwa manusia merupakan makhluk yang serba berkeinginan (*man is a wanting being*). Manusia selalu menginginkan lebih banyak, setelah dirasa kebutuhan tersebut tercukupi maka muncullah kebutuhan yang lainnya. Proses tersebut tiada akhirnya, hal tersebut berkelanjutan dari manusia lahir sampai dengan meninggal.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2001: 206) motivasi yang dapat menggerakkan seorang pegawai meliputi indikator :

- a) Penghargaan terhadap pekerjaannya
- b) Informasi
- c) Pemberian perhatian yang tulus kepada pegawai.
- d) Persaingan
- e) Partisipasi
- f) Kebanggaan
- g) Uang
- h) Prestasi
- i) Kekuasaan
- j) Pertalian/afiliasi

a). Penghargaan terhadap pekerjaannya

Kebanyakan orang senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, terutama apabila pekerjaan baik dihargai tanpa komentar. Sementara pekerjaan jelek selalu

diberikan teguran, dan juga pimpinan tentu saja tidak bisa memberikan pujian untuk siapa saja dan pekerjaan apa saja.

b). Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini diabaikan oleh para manajer dalam praktek sehari-hari. Para manajer hanya berfikir tentang imbalan yang pantas diberikan kepada karyawan. Karena sifat ini, yaitu sifat ingin tahu, maka pemberian informasi tentang mengapa suatu tindakan diberikan, bisa merupakan motivasi positif maupun negatif.

c). Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan

Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seseorang secara asal saja. Para karyawan bisa merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak. Suatu perhatian yang diberikan bisa menimbulkan akibat yang berbeda terhadap orang yang berbeda, dan pemberian perhatian hendaknya tidak berlebihan.

d). Persaingan

Pada umumnya orang senang bersaing secara jujur. Para pimpinan diharapkan dapat memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan, misalnya pemberian hadiah untuk karyawan yang mempunyai kelebihan dalam bekerja.

e). Partisipasi

Manfaat dari partisipasi misalnya seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik (karena banyaknya sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan dan adanya perasaan diperlukan.

f). Kebanggaan

Memberikan “tantangan” yang wajar, keberhasilan mengalahkan “tantangan” memberikan kebanggaan terhadap para karyawan. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, apalagi kalau pekerjaan tersebut memang sudah “disepakati bersama”.

g) Uang

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meski demikian sebenarnya karyawan bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain. Penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama berguna untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat fisiologis.

h) Prestasi

Kebutuhan karyawan akan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko-resikonya, mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya dan berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif

i) Kekuasaan

Bentuk kekuasaan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain; peka terhadap struktur, pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi, dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi, dia aktif menjalankan "*policy*" sesuatu organisasi dimana dia menjadi anggota, mencoba membantu orang-orang lain walaupun tidak diminta, mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya, dan membuat orang lain terkesan padanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya

j) Pertalian/Affiliasi

Hal ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, lebih senang bekerja bersama, senang bergaul, berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, dan dia akan melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, maka bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu yang dapat mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku seorang pegawai yang berupa interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang ada pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Secara kenyataan ada orang yang bekerja lebih keras dari pada kemampuannya atau seseorang tersebut nampak usahanya lebih besar dari orang lain. Berkenaan hal tersebut adanya kenyataan bahwa seseorang yang berkemampuan rendah dapat menunjukkan prestasi lebih baik dari pada seseorang yang berkemampuan lebih tinggi. Orang yang mempunyai motivasi menunjukkan usaha lebih besar daripada orang yang tak mempunyai motivasi dalam mengerjakan sesuatu. Hal ini tercipta oleh kemampuan seseorang untuk berbuat agar dapat memperoleh kepuasan tertentu. Jadi motivasi berkaitan terpenuhnya kebutuhan. Setiap manusia akan mendapat kepuasan bila kebutuhannya terpenuhi. Karena itu bila ada seseorang bekerja lebih giat, kalau ini terpenuhi kebutuhannya sehingga memperkuat motifnya. Motivasi ini bergantung pada kebutuhan atau *needs* yang ada dalam dirinya. Kebutuhan diartikan sebagai kesenjangan yang ada di dalam diri manusia yang menuntut untuk dipenuhi atau dipuaskan motivasinya. Hal ini penting untuk dipahami karena melalui motivasi manusia terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa untuk mencapai prestasi kerja secara efektif, maka memerlukan motivasi sebagai pendorong kerja. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan, prestasi, rangsangan dan harapan pegawai, maka dapat timbul ketenangan dalam bekerja.

c. Faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor yang termasuk faktor internal yaitu: (Handoko, 2000: 256)

- 1) Harga diri
- 2) Harapan pribadi
- 3) Kebutuhan
- 4) Keinginan
- 5) Kepuasan
- 6) Prestasi kerja

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Organisasi tempat bekerja
- 3) Situasi lingkungan kerja
- 4) Kelompok kerja di mana seseorang bekerja
- 5) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya
- 6) Proses timbulnya motivasi

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari komponen kebutuhan, perilaku, tujuan-tujuan, dan umpan balik (*Feedback*). Proses motivasi itu terdiri dari beberapa tahapan yang perlu dilalui untuk bisa memotivasi karyawan sebagai berikut: (Winardi, 2004: 30)

- 1) Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya tekanan (*tention*) dalam diri seseorang.
- 2) Seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memenuhi kebutuhan dengan perilaku tertentu.
- 3) Seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan atau prestasi kerja dengan cara yang dipilihnya dan didukung oleh kemampuan, ketrampilan maupun pengalamannya.
- 4) Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain tentang keberhasilannya dalam pencapaian tujuan.
- 5) Penilaian prestasi kerja menyebabkan timbulnya tipe imbalan tertentu atau hukuman
- 6) Seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya.
- 7) Hal tersebut kembali menyebabkan munculnya proses melingkar yang diulang kembali.

Berdasarkan uraian proses motivasi di atas dapat dipahami bahwa suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi merupakan titik awal proses motivasi dan mata rantai pertama dalam rangkaian peristiwa yang mengarah pada perilaku pencapaian tujuan berupa pemuasan kebutuhan.

4. Tinjauan Tentang Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Samsudin (2006: 162) “Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi”. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Setiap perusahaan perlu mengadakan penilaian prestasi kerja yang sudah dicapai karyawannya. Penilaian ini berlaku bagi semua karyawan, untuk itu diperlukan penilaian yang obyektif.

Menurut Cooper (dalam Samsudin, 2006: 159) mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut:

A general term applied part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like.

Artinya bahwa prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Armstrong (1994) dalam Samsudin (2006: 160), pada hakekatnya, manajemen prestasi kerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk memperbaiki prestasi kerja organisasi, tim dan individu, yang diarahkan dan didorong oleh para manajer atau pimpinan unit dalam suatu organisasi. Manajemen prestasi kerja menjadi tanggung jawab bersama dan melibatkan suatu proses yang dikembangkan oleh manajer bersama-sama dengan individu atau tim yang berada di bawah pengelolaannya. Manajemen prestasi kerja didasarkan pada prinsip manajemen dengan menggunakan kontrak atau kesepakatan, bukan komando. Oleh karena itu, manajemen prestasi kerja didasarkan pada kesepakatan bersama mengenai tujuan, pengetahuan, keterampilan, syarat kompetensi, serta rencana kerja dan pengembangan SDM yang bersangkutan. Manajemen prestasi kerja memerlukan telaah terus-menerus terhadap prestasi kerja dengan menggunakan parameter tujuan, syarat, dan rencana kerja, serta kesepakatan, perbaikan, dan rencana pengembangan karier masa depan.

Menurut Veitzhal Rivai (2004: 324) menyatakan bahwa aspek-aspek penilaian prestasi kerja dapat dikelompokkan menjadi :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Pendapat lain dikemukakan Gibson dan James B. (2000: 47) dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Agus Dharma (2001: 1) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Demikian pula diungkapkan oleh Hasibuan (2001: 105) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan segala hasil tersebut akan dinilai oleh perusahaan ataupun atasannya. Hal ini merupakan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

b. Hal-hal yang Berkaitan dengan Prestasi Kerja

Beberapa hal yang perlu menjadi bahan pemikiran bagi para manajer dalam upaya meningkatkan prestasi kerja adalah apakah para manajer telah melakukan hal-hal sebagai berikut: (Samsudin, 2006: 161)

- 1) Menetapkan sasaran prestasi kerja yang realistis dan spesifik.
- 2) Memperkerjakan sumber daya manusia yang tepat untuk suatu jabatan atau pekerjaan.
- 3) Mengkomunikasikan dengan jelas sasaran-sasaran dan parameter kerja kepada para pekerja.
- 4) Melatih sumber daya manusia dengan sebaik-sebaiknya untuk melakukan pekerjaan dengan cara terbaik.
- 5) Memberikan sumber-sumber yang benar (waktu, materi, tenaga, kerja dan uang) untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Memberikan umpan balik yang tepat untuk memperbaiki prestasi kerja.
- 7) Memberikan insentif yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya menginginkan atau mengharapkan hasil yang maksimal (prestasi), dengan hasil yang telah dicapai itu karyawan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri.

Sedangkan manfaat penilaian prestasi kerja menurut Handoko (2002: 135), yaitu: 1) Perbaikan prestasi kerja, 2) Penyesuaian kompensasi, 3) Keputusan penempatan, 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan, 5) Perencanaan dan pengembangan karier, 6) Penyimpangan proses staffing, 7) Ketidakakuratan informasional, 8) Kesalahan desain pekerjaan, 9) Kesempatan kerja yang adil, 10) Tantangan eksternal. Hal-hal tersebut merupakan manfaat dari penilaian prestasi kerja yang berfungsi untuk memberikan hasil penilaian prestasi kerja yang akurat.

c. Kesalahan dalam Penilaian Prestasi Kerja

Proses pekerjaan yang dialami karyawan kadang ditemui adanya kesalahan, semakin tinggi tingkat kesalahan dalam mengerjakan pekerjaannya maka tenaga kerja tersebut dikatakan mempunyai prestasi rendah, demikian juga sebaliknya. Kesalahan yang sering ditemui dalam proses penilaian prestasi kerja diantaranya: (Handoko, 2002: 141)

1) *Halo effect*

Kesalahan karena memberi penilaian atas kesan sesaat.

2) Kesalahan kecenderungan terpusat

Banyak penilai yang tidak suka menilai para karyawan sebagai yang efektif atau tidak efektif, dan sangat baik atau sangat jelek, sehingga penilaian prestasi cenderung di buat rata-rata.

3) Kecenderungan menilai terlalu:

- a) Keras menilai : tidak ada nilai yang tinggi/semua rendah.
- b) Lemah menilai : nilai cenderung semua baik.

d. Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Metode penilaian prestasi kerja yang cukup baik untuk diterapkan menurut Manullang adalah sebagai berikut: (Samsudin, 2006: 172)

1) *Rangking Method*

Metode ini disebut juga “man to man comparison”, yaitu suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasar tingkatannya pada berbagai sifat yang dinilai.

2) *Graphic Rating System*

Merupakan suatu metode penilaian karyawan dimana tabel penilaian mengandung beberapa obyek penilaian yang digambarkan dalam garis atau skala. *Graphic Rating System* ini dianggap metode penilaian yang

terbaik, meskipun diakui adanya segi-segi kelemahan, seperti: (a) bahaya “hallo effect” (efek penilaian yang bersifat pribadi), (b) masing-masing sifat yang dinilai dianggap sama peranannya.

3) *Forced Choiced Method*

Dalam metode ini, para penilai diberi serangkaian kumpulan kalimat, misalnya 28 blok kalimat dan masing-masing blok berisi lima kalimat. Masing-masing blok kalimat itu oleh penilai dicoret atau ditandai.

Setiap perusahaan menerapkan metode penilaian yang berbeda sesuai dengan sistem manajemen perusahaan tersebut agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Pemilihan faktor-faktor yang digunakan dalam penilaian harus dapat mewakili persyaratan kerja yang dinilai. Semakin banyak faktor yang dipertimbangkan semakin teliti penilaian.

e. Indikator-Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Susilo Martoyo (2000: 84) menyatakan bahwa indikator-indikator prestasi kerja karyawan adalah:

- 1) Karyawan diberikan kesempatan menunjukkan potensi dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.
- 2) Karyawan yang memiliki disiplin, dedikasi baik berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul akan diberikan penilaian prestasi yang tinggi.

Hal senada diungkapkan Heidjrachman (2000: 125) bahwa indikator-indikator yang dinilai dalam prestasi kerja adalah: 1) kuantitas dan kualitas pekerjaan; 2) kerjasama; 3) kepemimpinan; 4) kehati-hatian; 5) pengetahuan mengenai jabatan; 6) kejujuran; 7) kesetiaan; 8) dapat tidaknya diandalkan; 9) inisiatif. Susilo Martoyo (2000: 89) mengungkapkan beberapa sifat yang paling umum dinilai dari karyawan: 1) kualitas pekerjaan; 2) jumlah pekerjaan; 3) pengetahuan tentang pekerjaan dan 4) kemampuan berdikari.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka indikator dari prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat diukur dengan:

- 1) Kualitas dan kuantitas pekerjaan merupakan mutu capaian hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kerjasama dan kehati-hatian merupakan saling membantu baik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kecermatan dan ketelitian untuk mengurangi tingkat kesalahan sekecil mungkin dalam bekerja.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan, merupakan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya yang disesuaikan dengan standar operasional perusahaan.

- 4) Kesetiaan, merupakan kesadaran karyawan untuk mengabdikan seluruh kemampuan dan tanggung jawabnya bagi perusahaan,
- 5) Inisiatif, merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan dari hasil kreatifitasnya.

B. Hubungan antara Variabel Penelitian

1. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan prestasi kerja

Pendidikan apabila dikaitkan dengan pekerjaan dapat diterangkan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka (Sastrohadiwiryo, 2002: 1999). Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja.

Adapun tingkat pendidikan dapat berupa pendidikan formal dan non formal yang mana dapat mendukung pekerjaannya pada saat karyawan bekerja. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan akan menyebabkan karyawan dapat menggunakan metode kerja secara benar. Di samping itu, dengan dimilikinya pendidikan akan dapat membantu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, yang selanjutnya akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

2. Hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja

Motivasi mempengaruhi aktivitas dan tujuan organisasi, dorongan-dorongan yang ada pada diri seseorang mengarah pada tercapainya tujuan. Dorongan yang paling kuat menghasilkan adanya perilaku, baik yang berupa aktivitas terarah ke tujuan atau tujuan terarah ke aktivitas.

Motivasi merupakan “Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu” (Robbin, dkk, 1999: 50). Jadi motivasi adalah pendorong bagi anggota suatu unit organisasi untuk berprestasi dalam pekerjaannya secara individual, faktor-faktor motivator akan membentuk motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi, dorongan motivasi menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih baik, berprestasi,

bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan dan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerjanya.

Adanya motivasi kerja maka karyawan akan memberikan rangsangan yang positif terhadap pekerjaannya, dengan demikian motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi terhadap hasil kerja yang berupa prestasi kerja.

3. Hubungan antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja dengan prestasi kerja

Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja, dengan dimilikinya tingkat pendidikan yang berupa pendidikan formal dan non formal akan mendukung pekerjaannya. Di samping itu karyawan dapat menggunakan metode kerja secara benar dan dapat membantu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, yang selanjutnya akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Motivasi mempengaruhi aktivitas kerja karyawan, karena dengan motivasi maka akan timbul dorongan-dorongan bagi seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, dengan demikian motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan itu sendiri maupun berkelompok. Dengan dimilikinya tingkat pendidikan yang memadai dan motivasi kerja yang maksimal, diharapkan seorang karyawan akan dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal pula, karena dalam bekerja, karyawan terdorong dengan sendirinya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya.

C. Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Tujuan utama dari perusahaan adalah untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, berkembang, dan

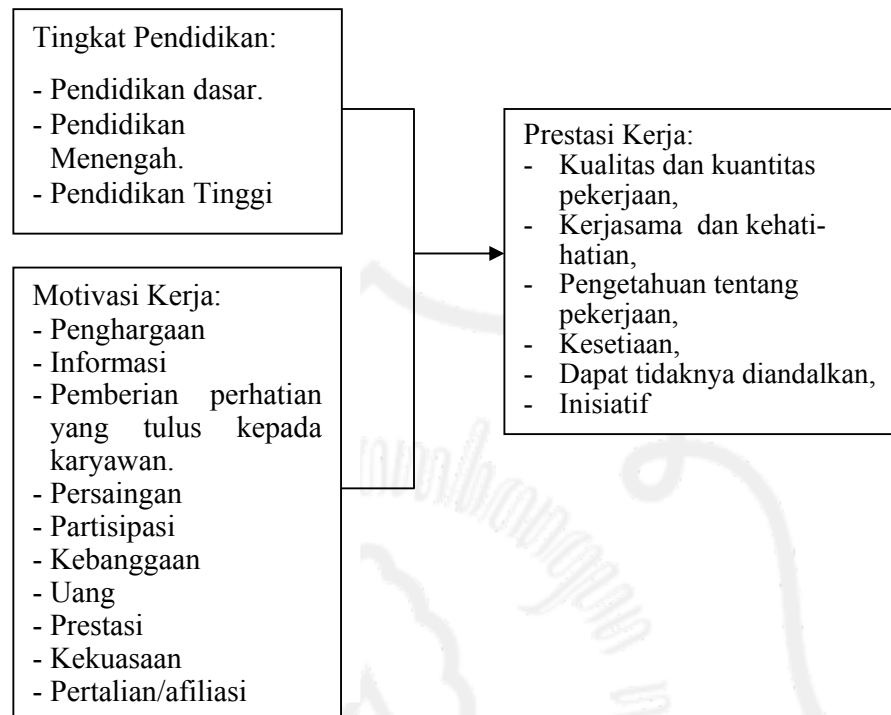
mendapatkan laba yang maksimal. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja yang tinggi merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang tinggi bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila dilihat secara teoritis terwujudnya prestasi kerja karyawan itu dipengaruhi beberapa faktor penentu, diantaranya yaitu adanya tingkat pendidikan dan motivasi kerja.

Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan dengan sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Pengertian tentang tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal, yang meliputi : pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Adanya tingkat pendidikan yang semakin tinggi, maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki prestasi kerja tinggi dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Di samping tingkat pendidikan, untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal diperlukan suatu motivasi kerja. Motivasi merupakan kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan kemampuan usaha yang dimiliki untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2001: 206), indikator motivasi meliputi: Penghargaan terhadap pekerjaannya, informasi, pemberian perhatian yang tulus kepada pegawai, persaingan, partisipasi, kebanggaan, uang, prestasi, kekuasaan, dan pertalian/afiliasi.

Berdasarkan beberapa hal di atas, maka dengan adanya tingkat pendidikan dan motivasi kerja diharapkan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Toserba Luwes Lojiwetan Surakarta. Untuk memperjelas dari alur permasalahan, maka dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran sebagaimana dalam gambar berikut:



Gambar 1.
Skema Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dalam penelitian ini dapat dibuat suatu definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Tingkat Pendidikan

1) Pendidikan Dasar

Pendidikan ini diselenggarakan untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberikan pengetahuan dan ketrampilan dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat serta mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan ini diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, sosial budaya dan alam sekitar serta

dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

3) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang menerapkan, mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian.

b. Motivasi Kerja

- 1) Penghargaan terhadap pekerjaannya, merupakan penghargaan yang diberikan oleh atasan atau perusahaan yang berupa pujian atau komentar terhadap hasil pekerjaan karyawan.
- 2) Informasi, merupakan pemberian informasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tentang mengapa suatu tindakan diberikan, bisa merupakan motivasi positif maupun negatif.
- 3) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan, merupakan pemberian perhatian yang tulus yang dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan, dan pemberian perhatian tersebut tidak berlebihan.
- 4) Persaingan, merupakan persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan, misalnya pemberian hadiah untuk karyawan yang mempunyai kelebihan dalam bekerja.
- 5) Partisipasi, merupakan partisipasi karyawan terhadap keputusan yang lebih baik (karena banyaknya sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan dan adanya perasaan diperlukan.
- 6) Kebanggaan, merupakan pemberian “tantangan” yang wajar kepada karyawan, misalnya penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, apalagi kalau pekerjaan tersebut memang sudah “disepakati bersama”.
- 7) Uang, merupakan motivator utama setiap karyawan yang ingin bekerja terutama berguna untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat fisiologis.

- 8) Prestasi, merupakan cerminan dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
- 9) Kekuasaan, merupakan suatu kebutuhan yang tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain, peka terhadap struktur, pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi, dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi.
- 10) Pertalian/Affiliasi, merupakan kebutuhan yang ditunjukkan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, lebih senang bekerja bersama, senang bergaul, berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, dan dia akan melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.

2. Variabel Dependen

Prestasi Kerja:

Prestasi kerja dalam penelitian ini merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh karyawan, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Cooper dalam Samsudin, 2006: 159). Adapun indikator prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat diukur dengan:

- a. Kualitas dan kuantitas pekerjaan merupakan mutu capaian hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan.
- b. Kerjasama dan kehati-hatian merupakan saling membantu baik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kecermatan dan ketelitian untuk mengurangi tingkat kesalahan sekecil mungkin dalam bekerja.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, merupakan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya yang disesuaikan dengan standar operasional perusahaan.

- d. Kesetiaan, merupakan kesadaran karyawan untuk mengabdikan seluruh kemampuan dan tanggungjawabnya bagi perusahaan,
- e. Inisiatif, merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan dari hasil kreatifitasnya.

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis menurut Suharsimi Arikunto (2004: 59) adalah “suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Sedangkan menurut Winarno Surachmad (1994: 68) mengemukakan batasan hipotesa adalah sebagai berikut: “Hipotesis secara etimologis diartikan sebagai suatu yang masih kurang dar (*hypo*) sebuah kesimpulan pendapat (*thesis*)”. Kata lain, dapat dinyatakan bahwa hipotesis merupakan:

1. Sebuah kesimpulan pendapat (*thesis*) tetapi kesimpulan ini belum final masih dibuktikan kebenarannya.
2. Suatu jawaban duga yang dianggap benar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang salah.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, dapat dipahami bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari seorang peneliti yang belum tentu benar dan masih harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan data-data yang diperoleh.

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Luwes Lojiwetan Surakarta. Lokasi penelitian tepatnya di Jl. Kapten Mulyadi No. 105, Lojiwetan Surakarta, dengan alasan:

1. Di lokasi tersebut tersedia data yang diperlukan oleh peneliti dalam penelitian ini.
2. Di lokasi tersebut belum pernah diadakan penelitian dengan masalah yang sama.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 8 bulan, yaitu terhitung sejak penyusunan proposal skripsi mulai bulan Desember 2009 sampai dengan selesai.

B. Metode Penelitian

Menurut Winarno Surachmad (2000: 88) “Metode adalah cara yang di dalam fungsinya merupakan alat untuk mencapai tujuan-tujuan”.

Menurut Sutrisno Hadi (2004: 4) “Penelitian adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha yang dilakukan dengan menggunakan metode-metode yang dilakukan dengan metode-metode ilmiah”.

Pengertian metode penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2006: 160), yaitu: “Metode Penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.”

Sugiyono (2006: 1) menyatakan bahwa “Metode penelitian pada dasarnya merupakan *cara ilmiah* untuk mendapatkan *data* dengan *tujuan* dan *kegunaan* tertentu”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa metode penelitian adalah suatu ilmu yang membicarakan cara-cara penyelidikan ilmiah yang mempunyai tujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan metode dan teknik-teknik serta alat-alat tertentu.

Menurut Moh. Nazir (2003: 47), mengemukakan bahwa metode penelitian dapat dibedakan menjadi lima macam, yaitu: (1) Metode penelitian sejarah; (2) metode penelitian deskriptif; (3) metode penelitian eksperimental; (4) metode penelitian *grounded research*; dan (5) metode penelitian tindakan.

1. Metode penelitian sejarah

Penelitian sejarah meliputi pengumpulan data dan penafsiran gejala peristiwa yang timbul di masa lalu yang menggambarkan secara kritis seluruh kebenaran kejadian atau fakta untuk membantu mengetahui apa yang harus dikerjakan sekarang dan dimasa datang.

2. Metode penelitian deskriptif

Yaitu suatu penelitian yang didasarkan pada data yang ada pada masa sekarang atau penyelidikan yang bertujuan pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Penelitian deskriptif ini meliputi:

a. Metode Survei.

Metode survei adalah penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah.

b. Metode Deskriptif Berkesinambungan.

Metode deskriptif berkesinambungan adalah metode penelitian secara deskriptif yang dilakukan secara terus-menerus atas suatu obyek penelitian.

c. Penelitian Studi Kasus.

Studi kasus adalah penelitian tentang status subyek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar

belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu, yang kemudian dijadikan suatu hal yang bersifat umum.

d. Metode Analisa Kerja dan Aktivitas.

Metode analisa kerja dan aktivitas merupakan penelitian yang ditujukan untuk menyelidiki secara terperinci aktivitas dan pekerjaan manusia, dan hasil penelitian tersebut dapat memberikan rekomendasi untuk keperluan masa yang akan datang.

e. Studi komparatif.

Studi komparatif adalah penelitian deskriptif yang ingin mencari jawab tentang sebab akibat, dengan menganalisa faktor-faktor penyebab terjadinya fenomena tertentu.

f. Studi Waktu dan Gerakan.

Studi waktu dan gerakan adalah penelitian dengan metode deskriptif yang berusaha untuk menyelidiki efisiensi produksi dengan mengadakan studi yang mendetail tentang penggunaan waktu serta perilaku pekerja dalam proses produksi.

3. Metode penelitian eksperimental

Metode Eksperimen ini dapat didefinisikan sebagai metode penyelidikan tentang sebab akibat yang dilakukan dengan mengadakan percobaan atau eksperimen

4. Metode *grounded research*

Yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan melakukan penyelidikan tentang sebab akibat yang dilakukan dengan berpedoman pada satu teori atau satu pedoman penelitian.

5. Metode penelitian tindakan.

Yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam melaksanakan penelitian guna memperbaiki dan memperbaharui pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan jenis studi kasus karena permasalahan yang akan diteliti merupakan suatu keadaan yang terjadi pada masa sekarang untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu, yang kemudian dijadikan suatu hal yang bersifat umum atau digeneralisasikan.

C. Penetapan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006: 72) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulan”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006: 102) “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”.

Berdasarkan kedua pengertian di atas dapat disimpulkan yang dimaksud populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti tetapi menyangkut seluruh karakteristik atau ciri-ciri yang dimiliki subyek tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di Luwes Lojiwetan Surakarta.

2. Sampel

Untuk mewakili jumlah yang akan diteliti diperlukan sampel. Menurut Sugiyono (2006: 73) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Suharsimi Arikunto (2006: 104) mengemukakan bahwa “Sampel adalah sebagian wakil populasi yang diteliti”. Dalam pengambilan sampel harus representatif, yaitu harus mewakili keseluruhan dari populasi yang akan diteliti. Sampel bersifat representatif apabila terdiri dari unsur-unsur yang mewakili sifat populasi.

Sehubungan dengan (pengambilan sampel yang representatif peneliti berpedoman dari pendapatnya Suharsimi Arikunto (2006: 134) sebagai berikut:

Untuk lebih dari sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya apabila jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, tergantung setidaknya-tidaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek karena hal itu menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung peserta.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian populasi karena subyek penelitiannya diambil semua yaitu seluruh karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta. Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 89 responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Teknik Angket

a. Pengertian Angket

Suharsimi Arikunto (2006: 151) berpendapat bahwa: “Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2006: 162) “Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dari kedua pendapat di atas dapat ditarik suatu pengertian bahwa angket adalah penyelidikan mengenai suatu masalah dengan cara memberikan daftar kepada responden untuk mendapatkan informasi, keterangan, tanggapan, atau hal lain yang diketahui secara tertulis.

b. Macam-macam Angket

Suharsimi Arikunto (2006: 152) mengemukakan bahwa angket dapat dibedakan atas beberapa jenis, tergantung pada sudut pandang yang digunakan, yaitu:

- 1) Dipandang dari cara menjawab, maka angket dibedakan:
 - a) Kuesioner terbuka, yang memberikan kesempatan pada responden untuk menjawab dengan kalimat sendiri.
 - b) Kuesioner tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.
- 2) Dipandang dari jawaban yang diberikan ada:
 - a) Kuesioner langsung, yaitu responden menjawab tentang dirinya
 - b) Kuesioner tidak langsung, yaitu jika responden menjawab tentang orang lain.
- 3) Dipandang dari bentuknya maka ada:
 - a) Kuesioner pilihan ganda, yang dimaksud adalah sama dengan kuesioner tertutup.
 - b) Kuesioner isian, yang dimaksud adalah kuesioner terbuka.
 - c) Check list, sebuah daftar dimana responden tinggal membubuhkan tanda check list (√) pada kolom yang sesuai.
 - d) *Rating-scale* (skala bertingkat), yaitu sebuah pertanyaan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan, misalnya mulai dari sangat setuju sampai ke sangat tidak setuju.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini menggunakan angket tertutup. Dengan angket tertutup ini responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia sesuai dengan pendapat masing-masing. Dalam penyusunan angket ini, bentuk yang digunakan adalah bentuk *rating-scale* atau skala bertingkat, dimana sebuah pertanyaan atau pernyataan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju atau sebaliknya.

c. Kelebihan dan Kelemahan Angket

Alasan digunakan angket sebagai alat instrumen pengumpulan data, bahwa angket mempunyai beberapa keuntungan seperti dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2004: 140), yaitu:

- 1) Tidak memerlukan hadirnya peneliti,
- 2) Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden.

- 3) Dapat dijawab responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden.
- 4) Dapat dibuat anonim sehingga responden bebas, jujur, dan tidak malu-malu menjawab.
- 5) Dapat dibuat standar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama.

Selain angket memiliki kelebihan seperti disebutkan di atas, angket juga memiliki beberapa kelemahan. Suharsimi Arikunto (2004: 141) mengemukakan bahwa kelemahan kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Responden seringkali tidak diteliti dalam menjawab sehingga ada pertanyaan yang terlewatkan tidak dijawab, padahal sukar diulangi diberikan kembali kepadanya.
- 2) Seringkali sukar dicari validitasnya
- 3) Walaupun dibuat anonim, kadang-kadang responden dengan sengaja memberikan jawaban yang tidak betul atau tidak jujur.
- 4) Seringkali tidak kembali, terutama jika dikirim lewat pos.
- 5) Waktu pengembaliannya tidak bersama-sama, kadang-kadang ada yang terlalu lama sehingga terhambat.

d. Langkah-langkah Menyusun Angket

Seorang peneliti akan mengadakan penelitian dengan menggunakan angket, harus dahulu mempersiapkan dan menyusun angket tersebut.

Adapun langkah-langkah penyusunan angket adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tujuan pembuatan angket.
- 2) Menentukan aspek-aspek yang akan diukur.
- 3) Menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

Kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengumpul data atau pengukurnya. Untuk itu perlu diadakan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan fungsi ukur dari alat yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan valid bila benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat tentang variabel yang akan diukur.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2006: 168). Suatu instrumen yang betul-betul valid akan mampu mengukur data dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini pengukuran validitas angket dengan menggunakan rumus *Product Moment* dengan angka kasar dari Sutrisno Hadi (2000: 295) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor subyek pada item tertentu

Y = Skor total subyek

Kriteria:

Apabila r_{xy} dikonsultasikan dengan tabel harga kritik *product moment*, ternyata hasil yang diperoleh tersebut $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, maka angket tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 170) mengemukakan "Tes dikatakan reliabel jika memberi hasil yang tetap apabila diteskan berkali-kali". Untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronsbach* (Suharsimi Arikunto, 2006: 196). Rumus reliabilitas teknik *Alpha Cronsbach* :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma \alpha_b^2$ = Jumlah Varian butir

α_t^2 = Varian total

Kriteria:

Apabila harga r_{11} ini dikonsultasikan dengan tabel *product moment*, ternyata hasil yang diperoleh $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ maka instrumen itu dikatakan reliabel.

Untuk mengetahui apakah koefisien reliabilitas itu mempunyai koreksi tinggi atau rendah, maka nilai r_{11} tiap variabel dikonsultasikan dengan menggunakan interpretasi.

Menurut Suharsimi Arikunto (2004: 276), harga koefisien reliabilitas itu di-interpretasikan sebagai berikut :

- Antara 0,800 sampai dengan 1,000 = tinggi
- Antara 0,600 sampai dengan 0,800 = cukup
- Antara 0,400 sampai dengan 0,600 = agak rendah
- Antara 0,200 sampai dengan 0,400 = rendah
- Antara 0,000 sampai dengan 0,200 = sangat rendah (tidak berkorelasi)

4) Revisi angket.

Setelah angket diuji-cobakan maka hasilnya dijadikan dasar untuk revisi. Revisi dilakukan dengan cara menghilangkan atau mendrop item-item pertanyaan yang tidak valid atau tidak reliabel.

5) Memperbanyak angket.

Angket yang telah direvisi dan telah dinyatakan valid dan reliabel, diperbanyak sesuai dengan jumlah responden yang diajukan sebagai sampel. Angket siap disebarkan kepada responden.

2. Teknik Dokumentasi

Suharsimi Arikunto (1998: 284) mengatakan bahwa: “metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya.

Alasan penggunaan teknik dokumentasi adalah sebagai berikut:

- a. Data yang terkumpul dapat dilihat kembali, apabila mengalami kesulitan.
- b. Data itu dapat dipercaya.
- c. Dapat menghemat waktu dan biaya.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu teknik yang dipakai seorang peneliti setelah data terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan dua variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) yang diharapkan dapat memberi pengaruh terhadap variabel yang terikat yaitu prestasi kerja (Y). Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat.

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis mempunyai sebaran yang normal atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menguji normalitas data digunakan uji Chi Kuadrat dengan rumus sebagai berikut :

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan :

x^2 = Chi Kuadrat

f_o = frekuensi yang diperoleh dari data

f_h = frekuensi yang diharapkan

Kriteria uji :

Apabila dari perhitungan harga $x^2_{hitung} \leq x^2_{tabel}$, maka ada perbedaan yang meyakinkan antara f_o dengan f_h , sehingga sebaran normal. Apabila dari perhitungan harga $x^2_{hitung} \geq x^2_{tabel}$, maka tidak ada perbedaan yang meyakinkan antara f_o dengan f_h , sehingga sebaran tidak normal.

(Suharsimi Arikunto, 2006: 259)

b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui penyebaran data apakah data telah di sekitar garis lurus persamaan. Apabila telah disekitar garis lurus persamaan maka hubungan fungsional antara variabel X dan Y adalah linear, sehingga analisis regresi linear dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Uji linearitas variabel X_1 terhadap Y dan variabel X_2 terhadap Y dapat dilakukan dengan rumus:

$$JK(G) = \sum X_i \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{ni} \right\}$$

$$Db = 1$$

$$DB = n-2$$

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1^2)(\sum 1Y)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{n \sum 1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$JK(b/a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$JK(s) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$$

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$Df(TC) = k-2$$

$$Df(G) = n-k$$

$$RJK(TC) = \frac{JK(TC)}{df(TC)}$$

$$RJK(G) = \frac{JK(G)}{df(G)}$$

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{df(G)}$$

Keterangan:

F_{hitung}	= Harga bilangan F untuk garis regresi
$JK(G)$	= Jumlah kuadrat galat
Db	= Derajat bebas
$RJK(TC)$	= Rerata jumlah kuadrat tuna cocok
$RJK(G)$	= Jumlah kuadrat regresi
$JK(T)$	= Jumlah kuadrat total
$JK(b/a)$	= Kuadrat bebas kudrat regresi
$JK(a)$	= Jumlah kuadrat konsisten
$JK(s)$	= Jumlah kuadrat sisa

Kriteria Uji:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada signifikan 5% maka model regresi linear diterima

c. Uji Autokorelasi

Suatu asumsi penting dari model regresi linear adalah ada/tidaknya autokorelasi atau kondisi yang berurutan di antara gangguan atau distribusi yang masuk dalam fungsi regresi (Gujarati, 2003: 201). Autokorelasi adalah adanya korelasi yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian observasi (sampel) yang terletak berderetan secara *series* dalam bentuk waktu (jika datanya *time series*), atau korelasi antara tempat yang berdekatan (jika datanya *cross section*). Konsekuensi adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varian sampel tidak menggambarkan varian populasinya. Lebih jauh lagi model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menafsirkan nilai variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu. Autokorelasi bisa diatasi dengan cara transformasi data atau menambah data observasi secara umum. Uji yang dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah uji Durbin Watson. Jika nilai Durbin Watson (D_w) terletak di antara d_U dan $(4-d_U)$,

maka tidak terjadi autokorelasi pada model. Adapun dasar pengambilan keputusan dari uji autokorelasi seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Dasar Pengambilan Keputusan

Hasil Keputusan	Keputusan
A = $d < dl$	Ho ditolak, berarti ada autokorelasi positif
B = $d_U < d < (4-d_U)$	Ho diterima, berarti tidak ada autokorelasi positif.
C = $dl \leq d \leq d_U$	Daerah tanpa keputusan, berarti uji tidak menghasilkan kesimpulan.
D = $(4-d_U \leq d \leq 4 - dl)$	Ho ditolak, berarti ada autokorelasi negatif
E = $d > (4 - dl)$	Ho diterima, berarti tidak ada autokorelasi negatif

Sumber: Gujarati, (2003: 218)

d. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu keadaan di mana satu atau lebih variabel independen terdapat korelasi dengan variabel independen lainnya. Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai *VIF* di sekitar angka satu, dan mempunyai angka *tolerance Value* mendekati satu (Singgih, 2000: 206).

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dengan dua variabel bebas (X_1 = tingkat pendidikan, X_2 = motivasi kerja). Dan satu variabel terikat (Y = prestasi kerja). Pengajuan hipotesis untuk mengetahui apabila hipotesis yang diajukan diterima atautkah ditolak.

a. Uji Hipotesis I

Untuk menguji hipotesis pertama digunakan rumus regresi sederhana dengan uji statistik korelasi product moment Karl Pearson untuk menghitung koefisien korelasi sederhana X_1 terhadap Y dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{X_1Y} = \frac{N(\sum X_1Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{X_1Y} = Koefisien antara prediktor 1 (X_1) dengan kriterium Y

$\sum X_1$ = Jumlah skor prediktor 1

$\sum Y$ = Jumlah skor kriterium

N = Jumlah subyek

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap variabel prestasi kerja

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap variabel prestasi kerja

Setelah harga r_{hitung} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

Keputusan uji sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan

H_0 = ditolak apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

(Sudjana, 2002: 47)

Uji Signifikansi Secara Parsial

Untuk menguji signifikansi secara parsial dalam penelitian ini digunakan dengan uji t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{tes}(X_1) = \frac{a_1}{Sa_1}, \text{ dan}$$

$$t_{tes}(X_2) = \frac{a_2}{Sa_2}$$

Keterangan:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

(Sudjana, 2002: 388)

b. Uji Hipotesis II

Untuk menguji hipotesis kedua digunakan rumus regresi sederhana dengan uji statistik korelasi product moment Karl Pearson untuk menghitung koefisien korelasi sederhana X_2 terhadap Y dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{X_2Y} = \frac{N(\sum X_2Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{X_2Y} = Koefisien antara prediktor 2 (X_2) dengan kriterium Y

$\sum X_2$ = Jumlah skor prediktor 2

$\sum Y$ = Jumlah skor kriterium

N = Jumlah subyek

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja

Menyimpulkan apakah H_0 ditolak atau diterima.

H_0 = diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan

H_0 = ditolak apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

Uji Signifikansi Secara Parsial

Untuk menguji signifikansi secara parsial dalam penelitian ini digunakan dengan uji t , dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{tes}(X_1) = \frac{a_1}{Sa_1}, \text{ dan}$$

$$t_{tes}(X_2) = \frac{a_2}{Sa_2}$$

Keterangan:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

c. Uji Hipotesis III

Menguji hipotesis ketiga dengan menggunakan rumus regresi linier ganda :

- 1) Mencari persamaan garis regresi linier ganda dari variabel tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan prestasi kerja (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 \quad (\text{Djarwanto dan PS, 2004: 309}).$$

Untuk mendapatkan nilai a , b_1 dan b_2 digunakan rumus sbb :

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$a = \bar{Y} y - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

Parameter yang ada dapat ditentukan melalui persamaan sebagai berikut :

$$\sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}$$

$$\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}$$

$$\sum y = \frac{(\sum y)^2}{n}$$

$$\sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$$

$$\sum X_1 y = \sum X_1 y - \frac{(\sum X_1)(\sum y)}{n}$$

$$\sum X_2 y = \sum X_2 y - \frac{(\sum X_2)(\sum y)}{n}$$

- 2) Menghitung koefisien korelasi multipel antara kriterium Y dengan prediktor X_1 dan X_2 dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

Keterangan :

$r_{y(1,2)}$	=	Koefisien korelasi antara Y dengan X_1 dan X_2
a_1	=	Koefisien prediktor X_1
a_2	=	Koefisien prediktor X_2
$\sum X_1Y$	=	Jumlah produk antara X_1 dan Y
$\sum X_2Y$	=	Jumlah produk antara X_2 dan Y
$\sum Y^2$	=	Jumlah kuadrat kriterium Y

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y

Setelah harga r_{hitung} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

Keputusan uji adalah sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan

H_0 = ditolak apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

(Sutrisno Hadi, 2001: 25)

3) Uji signifikansi secara simultan

Uji signifikansi atau keberartian antara kriterium dengan prediktor prediktornya. Untuk uji signifikansi digunakan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F = Menyatakan harga F garis regresi

n = Menyatakan ukuran sampel

k = Menyatakan banyak variabel bebas

R = Menyatakan koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktornya

Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho = Regresi tersebut tidak berarti

Ha = regresi tersebut berarti

Setelah harga F_{reg} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

Keputusan uji adalah sebagai berikut:

Ho = diterima apabila $F_{reg} < F_{tabel}$ dan

Ho = ditolak apabila $F_{reg} > F_{tabel}$

(Sudjana, 2002: 108)

d. Menentukan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Sumbangan relative dan sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui seberapa sumbangan murni masing-masing prediktor terhadap kriterium Y.

1) Menghitung sumbangan relatif X_1 dan X_2 terhadap Y dengan rumus.

$$X_1 = \frac{b_1 \sum x_1 y}{JK(REG)} \times 100\%$$

$$X_2 = \frac{b_2 \sum x_2 y}{JK(REG)} \times 100\%$$

2) Menghitung sumbangan efektif X_1 dan X_2 terhadap Y dengan rumus.

$$\text{Untuk } X_1 \rightarrow \text{SE \% } X_1 = \text{SR \% } X_1 \times R^2$$

$$\text{Untuk } X_2 \rightarrow \text{SE \% } X_2 = \text{SR \% } X_2 \times R^2$$

Keterangan :

SR = Sumbangan relatif dari masing-masing prediktor

SE = Sumbangan efektif dari masing-masing prediktor

R = Koefisien korelatif antara x_1 dan x_2

F. Hasil Try Out Angket

Sebelum melakukan penelitian yang sebenarnya, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba angket (try out). Uji coba (try out) terhadap angket dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket. Uji coba dilakukan sebanyak 27 responden. Hasil validitas dan reliabilitas pada uji coba angket tersebut adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Angket

a. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Uji validitas variabel motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment*. Angket dinyatakan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $N = 27$ dengan $df = n-2$ dan taraf signifikansi 5% maka $r_{tabel} = 0,396$. Berdasarkan uji coba angket variabel motivasi kerja (X_2), item nomor 12, 16, 29, 31, 36, 39, 40, 42, 47, 48, dan 49 dinyatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{table}$, jadi dari 50 item pertanyaan terdapat 11 item yang tidak valid dan 39 item yang valid.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Uji validitas variabel prestasi kerja dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment*. Angket dinyatakan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $N = 27$ dengan $df = n-2$ dan taraf signifikansi 5% maka $r_{tabel} = 0,396$. Berdasarkan uji coba angket variabel prestasi kerja (Y), item nomor 3, 8, 22, 23, 24, 28, dan 29 dinyatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{table}$, jadi dari 32 item pertanyaan terdapat 7 item yang tidak valid dan 25 item yang valid.

2. Uji Reliabilitas Angket

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Uji reliabilitas angket motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*. Angket dinyatakan valid apabila nilai koefisien alpha $> 0,600$ (Nunnaly,1969) yang dikutip oleh Gozhali (2001:133). Berdasarkan uji coba angket variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai koefisien alpha sebesar 0,9454, angka ini jauh lebih besar dari 0,600, maka reliabilitas angket motivasi kerja (X_2) sangat tinggi atau sangat reliabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Uji reliabilitas angket prestasi kerja dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*. Angket dinyatakan valid apabila nilai koefisien alpha > 0,600 (Nunnaly,1969) yang dikutip oleh Gozhali (2001:133). Berdasarkan uji coba angket variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai koefisien alpha sebesar 0,9280, angka ini jauh lebih besar dari 0,600, maka reliabilitas angket prestasi kerja (Y) sangat tinggi atau sangat reliabel.



BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Variabel Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja

Penelitian dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009" ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan adalah tingkat pendidikan dan motivasi kerja, variabel terikat yang digunakan adalah prestasi kerja karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta.

Dalam penelitian ini dibagikan 89 kuesioner kepada karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta. Dari jumlah tersebut, diperoleh pengembalian kuesioner sebanyak 89 buah. Sejumlah data yang terkumpul tersebut telah memenuhi aturan umum ukuran minimum yang disyaratkan dalam penggunaan rumus *product moment*.

Guna mengungkapkan data yang ada dan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam pengumpulan data untuk variabel tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan prestasi kerja (Y) menggunakan teknik angket. Adapun deskripsi data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Deskripsi Data Statistik

Tabel Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Mode	Min	Max
Tingkat Pendidikan	89	1.96	.334	2	1	3
Motivasi Kerja	89	123.37	13.403	114	97	148
Prestasi Kerja	89	0	9.602	81	54	90
Valid N (Listwise)	89	73.24				

Berdasarkan deskripsi data di atas, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 89 karyawan atau seluruh populasi. Data di atas menunjukkan skor variabel tingkat pendidikan berada di antara 1 sampai 3 dengan nilai rata-rata

sebesar 1,96 yang dibulatkan menjadi 2, nilai mode 2 dan nilai standar deviasi sebesar 0,334. Hal ini didukung oleh kenyataan di lapangan bahwa tingkat pendidikan yang mendominasi adalah tingkat pendidikan SLTA dari semua bagian dimana karyawan bekerja, terutama pada bagian pramuniaga dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 60 orang (51,72%) dan yang terendah adalah pada bagian gudang dengan tingkat pendidikan PT yaitu sejumlah 2 orang (1,72%). Namun demikian secara keseluruhan karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan SLTP sebanyak 8 orang (9,0%), yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA sebanyak 77 orang (86,5), dan tingkat pendidikan PT sebanyak 4 orang (4,5%). Hal ini berarti tingkat pendidikan yang diprioritaskan oleh Luwes Lojiwetan adalah tingkat pendidikan SLTA dengan tingkat ketrampilan atau pengalaman kerja yang dimilikinya.

Untuk variabel motivasi kerja terlihat bahwa skor variabel motivasi kerja berada di antara 97 sampai 149 dengan nilai rata-rata sebesar 123,370, nilai mode sebesar 114 dan standar deviasi sebesar 13,403. Perusahaan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawannya berupa pemberian tunjangan hari raya setiap tahun, seandainya ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan tertentu yang disertai dengan surat ijin resmi, karyawan tersebut tetap akan menerima gaji penuh tanpa ada pemotongan, di samping itu perusahaan juga memberikan Jamsostek (Jaminan sosial tenaga kerja) yaitu suatu bentuk jaminan kesejahteraan sosial yang diberikan kepada karyawan antara lain berupa asuransi tenaga kerja, asuransi kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan pelayanan kesehatan, dan perusahaan juga memberikan pakaian seragam yang diberikan kepada pramuniaga secara cuma-cuma tiap satu setengah tahun sekali.

Skor variabel prestasi kerja berada diantara 54 sampai 90 dengan nilai rata-rata sebesar 73,24 dan standar deviasi sebesar 9.602, dimana nilai terendah 54 dan nilai tertinggi sebesar 90. Tidak ada ukuran pasti tentang capaian prestasi yang telah dicapai karyawan. Hal ini terlihat bahwa prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan tergolong cukup baik dimana nilai mode (nilai yang sering muncul) sebesar 81 yang nilainya lebih tinggi dari nilai rata-rata. Namun demikian ada beberapa bentuk capaian prestasi kerja yang telah dilakukan

karyawan dapat diwujudkan yaitu: 1) karyawan jarang menggunakan waktu istirahat sepanjang itu untuk keperluan pekerjaan, kreativitas dalam bekerja sudah diakui oleh pimpinan maupun teman kerja, karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut selesai sesuai harapan pimpinan, karyawan telah melakukan pencatatan setiap penerimaan dan pengeluaran barang sesuai petunjuk dari pimpinan, karyawan telah melakukan mengontrolan terhadap perubahan harga yang dijual agar tidak terjadi kekeliruan, dan karyawan telah bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak ada.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data yang akan digunakan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji chi-square. Apabila hasil $x^2_{hitung} \leq x^2_{tabel}$ dikatakan data dalam sebaran normal, tetapi apabila $x^2_{hitung} \geq x^2_{tabel}$ dikatakan data dalam sebaran tidak normal.

Tabel 3 : Tes Statistik

Table Test Statistics

	X1	X2	Y
Chi-Square ^{a,b,c}	113.551	32.281	23.045
df	2	41	35
Asymp. Sig.	.000	.833	.940

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan hasil uji normalitas data variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Uji persyaratan normalitas untuk variabel tingkat pendidikan tidak dilakukan uji prasyarat, hal ini disebabkan data yang ada hanya terdiri dari tiga pilihan yaitu berdasarkan tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan

pendidikan tinggi. Oleh karena itu jenis data yang digunakan adalah data nominal, maka tidak dilakukan uji normalitas.

- b. Uji persyaratan normalitas motivasi kerja dengan menggunakan uji chi-square dapat diketahui bahwa dengan derajat kebebasan (db) = 41 diperoleh $\chi_o^2 = 32,281$ dengan nilai probabilitas (ρ) sebesar 0,833 dan pada taraf signifikan 5% $\chi_t^2 = 40,256$. Karena $\chi_o^2 < \chi_t^2$, maka sebaran skor motivasi kerja karyawan adalah normal.
- c. Uji persyaratan normalitas skor prestasi kerja dengan menggunakan uji chi-square dapat diketahui bahwa dengan derajat kebebasan (db) = 35 diperoleh $\chi_o^2 = 23,045$ dengan nilai probabilitas (ρ) sebesar 0,940 dan pada taraf signifikan 5% $\chi_t^2 = 40,256$. Karena $\chi_o^2 < \chi_t^2$, maka sebaran skor prestasi kerja karyawan adalah normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas berfungsi untuk menguji apakah hubungan antara masing-masing variabel bebas linear terhadap variabel terikat. Yang termasuk variabel bebas adalah tingkat pendidikan dan motivasi kerja, sedang yang termasuk variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta. Oleh karena itu dalam pengujian persyaratan linearitas ini dilakukan dua kali uji linearitas antara variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Hasil Uji Persyaratan Linearitas Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4 : Hasil Uji Linear Variabel Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	2301.915	2	1150.958	17.030	.000
		Linearity	2301.688	1	2301.688	34.057	.000
		Deviation from Linearity	.228	1	.228	.003	.954
	Within Groups		5812.130	86	67.583		
	Total		8114.045	88			

Berdasarkan perhitungan uji linearitas diketahui bahwa bahwa F_o sebesar 0,003 dan pada taraf signifikansi 5% serta db (1 ; 1). $F_t = 161$. Karena $F_o < F_t$ atau $\rho = 0,954 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel tingkat pendidikan (X_1) dan prestasi kerja (Y) terdapat hubungan yang linear.

b. Hasil Uji Persyaratan Linearitas Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 5 : Hasil Uji Linear Variabel Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	5602.195	41	136.639	2.557	.001
		Linearity	3257.466	1	3257.466	60.951	.000
		Deviation from Linearity	2344.729	40	58.618	1.097	.378
	Within Groups		2511.850	47	53.444		
	Total		8114.045	88			

Berdasarkan perhitungan uji linearitas diketahui bahwa F_o sebesar 1,097 dan pada taraf signifikansi 5% serta db (1 ; 40) $F_t = 4,00$. Karena $F_o < F_t$ atau $\rho = 0,378 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja (X_2) dan prestasi kerja (Y) terdapat hubungan yang linear.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar anggota-anggota dari serangkaian pengamatan. Autokorelasi menunjukkan hubungan antara nilai-nilai yang berurutan dari variabel yang sama. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Pengujian menunjukkan tidak terjadi autokorelasi positif jika $d_{hitung} < d_l$ dan tidak ada autokorelasi negatif jika $d_{hitung} < (4 - d_l)$. Autokorelasi positif maupun negatif tidak terjadi jika $d_u < d_{hitung} < (4 - d_u)$. Pengujian ragu-ragu (*inconclusif*) apabila $d_l < d_{hitung} < d_u$ atau $(4 - d_u) < d_{hitung} < (4 - d_l)$. Hasil uji Durbin Watson model regresi memberikan hasil seperti ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 6 : Hasil Uji Autokorelasi

	N	k	di	du	D _{Whit}	Keterangan
Regresi	89	2	1,610	1,700	1,769	Tdk terjadi autokorelasi

Sumber: Hasil pengolahan data

Pada tingkat signifikansi 5% hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $D_{Whitung}$ berada diantara $(du) - (4-du) = (1,700) - (2,300)$ berarti persamaan regresi yang digunakan dalam keadaan tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil uji multikolinieritas dari dua model regresi ditunjukkan oleh tabel berikut.

Tabel 7 : Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Notasi	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Tingkat Pendidikan	X ₁	0,698	1,151	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi	X ₂	0,970	1,031	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 6 tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai *VIF* di sekitar angka satu, dan mempunyai angka *Tolerance Value* mendekati satu yang berarti bahwa semua variabel bebas tidak ada atau tidak terjadi multikolinieritas.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan langkah untuk membuktikan pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan hipotesis. Hipotesis akan diterima apabila fakta-fakta empiris atau data yang terkumpul dapat mendukung pernyataan hipotesis, dan sebaliknya hipotesis akan ditolak apabila fakta empiris tidak mendukung.

1. Pengujian Hasil Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear ganda. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan garis regresi $Y = 0,349 + 6,924X_1 + 0,481X_2$

Konstanta sebesar 0,349 menyatakan, bahwa jika tidak ada tingkat pendidikan atau motivasi kerja maka besarnya prestasi kerja adalah 0,349. Koefisien regresi $X_1 = 6,924$ menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu unit tingkat pendidikan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 6,924. Koefisien regresi $X_2 = 0,481$ menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu unit motivasi kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,481.

Tabel 8 : Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.555	6.405

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Penghitungan pada model summary diperoleh angka *R square* sebesar 0,565. hal ini berarti 56,5% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya (100% - 56,5% = 43,5%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Tabel 9 : Uji Analisis Korelasi

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.174	.358**
	Sig. (2-tailed)	.	.103	.001
	N	89	89	89
X2	Pearson Correlation	.174	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.103	.	.000
	N	89	89	89
Y	Pearson Correlation	.358**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.
	N	89	89	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis korelasi analisis korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson diketahui bahwa :

- 1) Keberartian hubungan tingkat pendidikan (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh hasil r_o sebesar 0,358. Dengan menggunakan tabel *product moment* pada taraf signifikan 5% r_t sebesar 0,207 maka $r_o > r_t$ atau $0,358 > 0,207$, dengan demikian bahwa hubungan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan adalah berarti. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
- 2) Keberartian hubungan motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh hasil r_o sebesar 0,713. Dengan menggunakan tabel *product moment* pada taraf signifikan 5% r_t sebesar 0,207 maka $r_o > r_t$ atau $0,713 > 0,207$, dengan demikian bahwa hubungan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah berarti. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

a. Perhitungan Uji t

Uji t dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui keberartian koefisien antara prediktor dengan kriterium secara parsial. Ketentuan pada uji t ini adalah jika nilai $t_{hit} > t_{tab}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 10 : Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.349	6.975		.050	.960
	X1	6.924	2.076	.241	3.336	.001
	X2	.481	.052	.671	9.299	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian uji t dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 3,336. Bila dikonsultasikan dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 1,990 maka nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $3,336 > 1,990$. Oleh karena $t_{hit} > t_{tab}$ maka dapat dikemukakan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

2) Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 9,299. Bila dikonsultasikan dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 1,990 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,299 > 1,990$. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikemukakan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

b. Perhitungan Uji F

Uji F dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui keberartian koefisien antara prediktor dengan kriterium secara simultan.

Tabel 11 : Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4585.584	2	2292.792	55.883	.000 ^a
	Residual	3528.461	86	41.029		
	Total	8114.045	88			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan diperoleh F_{reg} sebesar 55,883. Bila dikonsultasikan dengan nilai F_{tabel} pada df pembilang = 1 dan penyebut = 86 dengan taraf signifikansi 5% sebesar 3,96 maka $F_{reg} > F_{tabel}$ atau $55,883 > 3,96$. Oleh karena $F_{reg} > F_{tabel}$ maka dapat dikemukakan bahwa variabel bebas tingkat pendidikan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) secara simultan atau bersama-sama.

c. Perhitungan Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Adapun hasil perhitungan dari Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) didapatkan hasil perhitungan SR tingkat pendidikan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 15,24% dan SR motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 84,76%. Sedangkan SE X_1 terhadap Y = 8,61% dan SE X_2 terhadap Y = 47,90%.

Hasil perhitungan SE dan SR tersebut dapat dikemukakan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap variabel prestasi kerja (Y) dibandingkan dengan variabel tingkat pendidikan (X_1).

2. Penafsiran Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis I

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka hipotesis dengan uji t untuk tingkat pendidikan (X_1) diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $3,336 > 1,990$. Sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 6,924 dengan arah hubungan yang positif. Artinya, jika nilai variabel tingkat pendidikan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan naiknya nilai variabel prestasi kerja (Y) sebesar 6,924.

Dengan terdapatnya pengaruh antara tingkat pendidikan (X_1) dengan prestasi kerja (Y), maka berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009” dapat diterima kebenarannya.

b. Hipotesis II

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka hipotesis dengan uji t untuk motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $9,299 > 1,990$. Sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0,481 dengan arah hubungan yang positif. Artinya, jika nilai variabel motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan naiknya nilai variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,481.

Dengan terdapatnya pengaruh antara motivasi kerja (X_2) dengan prestasi kerja (Y), maka berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009” dapat diterima kebenarannya.

c. Hipotesis III

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka hipotesis dengan uji F untuk variabel tingkat pendidikan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai $F_{reg} > F_{tabel}$ atau $55,883 > 3,96$ maka regresi yang diperoleh berarti. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara serempak antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Solo.

Dengan terdapatnya pengaruh antara prediktor (X) dengan kriterium (Y) secara serempak, maka berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009” dapat diterima kebenarannya.

D. Pembahasan Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, telah terbukti bahwa variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2008, dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

- 1) Hasil uji t untuk variabel tingkat pendidikan (X_1) menunjukkan bahwa nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $3,336 > 1,990$, maka dapat dikemukakan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
- 2) Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $9,299 > 1,990$, maka dapat dikemukakan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
- 3) Berdasarkan hasil pengujian analisis data untuk variabel tingkat pendidikan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, maka dapat diketahui harga $F_{reg} > F_{tabel}$ atau $55,883 > 3,96$ dan juga nilai koefisien regresi diperoleh 6,924 dan 0,481

dengan nilai positif, ini berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Solo. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan dan motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan dan motivasi kerja karyawan semakin rendah pula prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan

Berdasarkan landasan teori, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya tingkat pendidikan dan motivasi kerja. Tingkat pendidikan adalah jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal yang meliputi tingkat pendidikan rendah, tingkat pendidikan menengah, dan tingkat pendidikan tinggi untuk meningkatkan pengetahuan umum termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi adalah suatu yang dapat mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku seorang pegawai yang berupa interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang ada pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa adanya motivasi tidak ada upaya dan tanpa upaya tidak akan lahir suatu karya walaupun telah dimiliki ketrampilan yang memadai oleh seseorang. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang prestasi kerja individu.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien regresi untuk variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar 6,924 dengan arah hubungan yang positif, berarti jika nilai variabel tingkat pendidikan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan naiknya nilai variabel prestasi kerja (Y) sebesar 6,924. Berdasarkan teori, tingkat pendidikan berkaitan dengan penguasaan teori dan kemampuan guna menentukan tingkat pengetahuan. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan semakin jelas pula cakrawala pemikiran dan tingkah laku

individu yang dapat digunakan secara langsung guna meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,481 dengan arah hubungan yang positif, berarti jika nilai variabel motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan naiknya nilai variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,481. Berdasarkan teori, motivasi sebagai penggerak yang mendorong untuk berupaya dalam mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang maksimal diharapkan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang maksimal pula.

Di antara variabel-variabel bebas, terdapat perbedaan di dalam memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai Sumbangan Relatif sebesar 84,76% dan Sumbangan Efektif sebesar 47,90%, sedangkan variabel tingkat pendidikan (X_1) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan nilai Sumbangan Relatif sebesar 15,24% dan Sumbangan Efektif sebesar 8,61%. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan variabel tingkat pendidikan dalam memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta tahun 2009.

Dengan pembahasan di atas dapat dilihat bahwa peningkatan prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta akan terbentuk dan meningkat jika tingkat pendidikan dan motivasi kerja dapat diperhatikan dan diterapkan dalam perusahaan. Adanya tingkat pendidikan dan motivasi kerja yang tinggi maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan yang dapat diraih oleh pihak Luwes Lojiwetan Surakarta.

E. Permasalahan yang Dihadapi Perusahaan dan Cara Mengatasinya

Dari analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa permasalahan yang dihadapi oleh pihak Luwes Lojiwetan Surakarta berkaitan dengan tingkat pendidikan dan motivasi kerja karyawan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, serta pemecahan permasalahan yang harus dilakukan perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan yang memadai dapat menunjang kemampuan karyawan dalam merespon tugas-tugas yang diberikan oleh atasan yang berakibat pada pencapaian prestasi kerja yang optimal, namun di Luwes Lojiwetan Surakarta masih ditemui adanya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang kurang memadai yaitu SMP. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan lebih mempertimbangkan tingkat pendidikan dalam hal perekrutan karyawan yaitu dengan menerima karyawan dengan tingkat pendidikan minimal SMA, karena tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan dan juga untuk menghadapi persaingan.
2. Motivasi kerja karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta masih belum optimal, dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa perusahaan belum memberikan penghargaan yang maksimal terhadap prestasi kerja karyawan, dan masih kurangnya partisipasi karyawan dalam menyampaikan ide dan aspirasi untuk kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mengupayakan penambahan insentif bagi karyawan yang berprestasi sebagai wujud penghargaan atas prestasi kerja karyawan dan memberikan peluang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan aspirasinya serta lebih terbuka dalam menampung ide-ide tersebut agar karyawan lebih terpacu untuk berpartisipasi demi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

1. Analisis Teori

1. Masalah sumber daya manusia mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan pengusaha dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, berkembang, dan mendapatkan laba. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan, melalui pendidikan perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam. Dengan dimilikinya tingkat pendidikan yang tinggi akan dapat membantu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, yang selanjutnya akan mempengaruhi prestasi kerjanya.
2. Motivasi adalah pendorong bagi anggota suatu unit organisasi untuk berprestasi dalam pekerjaannya secara individual, faktor-faktor motivator akan membentuk motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi, dorongan motivasi menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih baik, berprestasi, bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan dan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerjanya. Adanya motivasi kerja maka karyawan akan memberikan rangsangan yang positif terhadap pekerjaannya, dengan demikian motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi terhadap hasil kerja yang berupa prestasi kerja.
3. Sebagaimana tujuan perusahaan yaitu mempertahankan kelangsungan hidupnya, berkembang, dan mendapatkan laba. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya

manusia yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang tinggi bila hasil kerjanya melebihi standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Secara teoritis terwujudnya prestasi kerja karyawan itu dipengaruhi beberapa faktor penentu, diantaranya yaitu adanya tingkat pendidikan dan motivasi kerja. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan tingkat pendidikan dan memberikan motivasi kepada karyawan, yang kesemuanya itu diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan teknik analisis regresi linear berganda dan pembahasan analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t untuk variabel tingkat pendidikan (X_1) menunjukkan bahwa nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $3,336 > 1,990$, maka dapat dikemukakan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
2. Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $9,299 > 1,990$, maka dapat dikemukakan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
3. Hasil uji F untuk variabel tingkat pendidikan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai $F_{reg} > F_{tabel}$ atau $55,883 > 3,96$, maka dapat dikemukakan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
4. Permasalahan yang dihadapi oleh pihak Luwes Lojiwetan Surakarta berkaitan dengan tingkat pendidikan dan motivasi kerja karyawan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, serta pemecahan permasalahan yang dilakukan perusahaan adalah sebagai berikut :
 - a. Tingkat pendidikan yang memadai dapat menunjang kemampuan karyawan dalam merespon tugas-tugas yang diberikan oleh atasan yang berakibat pada pencapaian prestasi kerja yang optimal, namun di Luwes Lojiwetan

Surakarta masih ditemui adanya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang kurang memadai yaitu SMP. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan lebih mempertimbangkan tingkat pendidikan dalam hal perekrutan karyawan yaitu dengan menerima karyawan dengan tingkat pendidikan minimal SMA atau sederajat, karena tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan dan juga untuk menghadapi persaingan.

- b. Motivasi kerja karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta masih belum optimal, dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa perusahaan belum memberikan penghargaan yang maksimal terhadap prestasi kerja karyawan, dan masih kurangnya partisipasi karyawan dalam menyampaikan ide dan aspirasi untuk kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mengupayakan penambahan insentif bagi karyawan yang berprestasi sebagai wujud penghargaan atas prestasi kerja karyawan dan memberikan peluang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan aspirasinya serta lebih terbuka dalam menampung ide-ide tersebut agar karyawan lebih terpacu untuk berpartisipasi demi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta, maka implikasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk itu diperlukan upaya dari perusahaan untuk lebih memperhatikan tingkat pendidikan pada saat seleksi penerimaan karyawan, karena tingkat pendidikan yang memadai dapat menunjang kemampuan karyawan dalam melayani kebutuhan konsumen dan

merespon tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tercipta efektivitas kerja yang berdampak pada pengoptimalan prestasi kerja karyawan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk itu diperlukan upaya dari perusahaan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki semangat dan motivasi tinggi dalam bekerja akan mempunyai minat, sikap, dan kebutuhan dalam bekerja yang diharapkan dapat memberikan rangsangan yang positif terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih baik, berprestasi, bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan dan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerjanya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan hendaknya tidak hanya memperhatikan atau mementingkan salah satu variabel saja untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, akan tetapi perlu menggunakan dan mengembangkan kedua variabel tersebut yaitu tingkat pendidikan dan motivasi kerja karyawan secara bersama-sama, karena dengan tingkat pendidikan yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan karyawan dapat terdorong dengan sendirinya untuk bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya yang dapat berakibat pada pencapaian prestasi kerja yang optimal.

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian yang dikemukakan di atas, sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mempertimbangkan tingkat pendidikan dalam hal perekrutan karyawan yaitu dengan menerima karyawan dengan tingkat pendidikan minimal SMA atau sederajat, karena tingkat pendidikan

berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan dan juga untuk menghadapi persaingan.

2. Perusahaan hendaknya memberikan tantangan dan rangsangan misalnya memberikan target kerja atau capaian kerja untuk bersaing dalam melakukan pekerjaan, guna meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan upah insentif dan tunjangan kerja sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
3. Perusahaan sebaiknya lebih membuka kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dan berpartisipasi dengan menyampaikan ide-ide positif untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.
4. Perusahaan diharapkan mengadakan riset pengembangan sumber daya manusia pada setiap periode waktu tertentu untuk mengetahui perkembangan karyawan, sehingga dapat menentukan kebijakan-kebijakan yang menyangkut pengembangan sumber daya manusia secara tepat dan sesuai dengan perkembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto PS, dan Subagyo. 2000. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- FKIP. 2000. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Surakarta: UNS Press.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Gibson dan James B, 2000, *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Ivancevich, Gibson, Donnelly. 2002. *Organisasi (Proses,Struktur,Perilaku)*. Edisi Kedelapan. Jilid 1. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Manullang, M. 2002. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Muhibbin Syah. 2008. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Jakarta: Rosda Karya.
- Nazir, Moh.2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stepen P. 2003. *Manajemen*. Edisi Pertama, Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen. 2004. *Perilaku Organisasi*. edisi Bahasa Indonesia. Jilid I. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.
- Sadili Samsudin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Setia.
- Siswanto Sastrohadwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Susilo Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

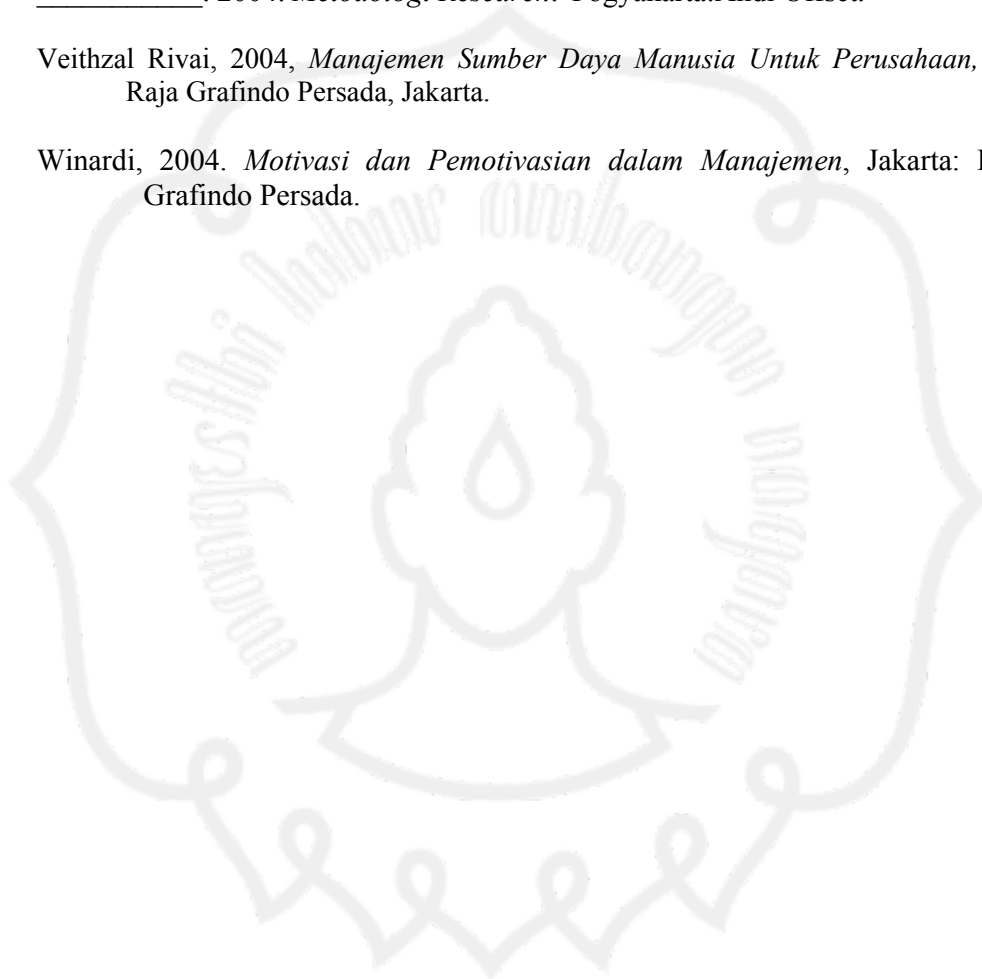
Sutrisno Hadi. 2000. *Statistika II*. Yogyakarta: YPFE Universitas Gajah Mada.

_____. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.

_____. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.

Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi, 2004. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.





LAMPIRAN

INSTRUMEN

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI LUWES LOJIWETAN TAHUN 2009

PENGANTAR

Disampaikan dengan hormat bahwa angket ini merupakan instrumen penelitian tentang: Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap PRESTASI KERJA KARYAWAN DI LUWES LOJIWETAN TAHUN 2009. Untuk itu saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi jawaban pernyataan yang saya ajukan.

Saya mohon Bapak/Ibu/Sdr/i berkenan mengisi jawaban berupa pernyataan secara jujur dan bebas sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Data yang ingin kami susun adalah kepentingan karya ilmiah untuk menunjang penyelesaian tugas akhir. Namun demikian apapun jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi angket tidak akan mempengaruhi kondisi apapun selaku karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta.

Atas perkenan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi angket ini saya ucapkan terima kasih

Surakarta, 2009

Hormat saya

Ariestika Dwi Pratiwi

ANGKET PENELITIAN**A. Identitas**

1. Nama =
2. Jenis Kelamin =
3. Umur =
4. Pendidikan Formal
Tertinggi pernah dicapai =
5. Lama Bekerja =

B. Petunjuk

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Luwes Lojiwetan Tahun 2008. Bapak/Ibu diharapkan menyatakan sikap dan partisipasi terhadap isi pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memberi silang (X) tentang:

- STS = Bila Bapak/Ibu Sangat Tidak Setuju
TS = Bila Bapak/Ibu Tidak Setuju
S = Bila Bapak/Ibu Setuju
SS = Bila Bapak/Ibu Sangat Setuju

Menulis tanda (X) hanya satu kotak di bawah pilihan jawaban Bapak/Ibu untuk setiap pernyataan. Oleh karena jawaban diharapkan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Selamat mengerjakan.

C. Daftar Pernyataan

1. VARIABEL MOTIVASI (X₂)

No	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya bersedia memberikan ide demi kemajuan perusahaan, karena dengan ide-ide tersebut saya akan lebih diperhatikan pimpinan.				
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tuntas, karena pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya.				
3.	Pimpinan selalu memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang saya capai.				
4.	Pimpinan selalu memberi pujian jika saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
5.	Saya lebih giat melaksanakan pekerjaan sebab pimpinan akan mempromosikan saya ke jabatan yang lebih baik.				
6.	Pimpinan selalu memberikan penjelasan secara sistematis mengenai pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
7.	Apabila saya mengalami kesulitan dalam bekerja, pimpinan memberikan arahan.				
8.	Apabila saya melakukan kesalahan, pimpinan selalu memberikan teguran dan arahan.				
9.	Setiap hari saya diwajibkan melaporkan pekerjaan yang saya selesaikan sebagai informasi target pekerjaan.				
10.	Pimpinan selalu menginformasikan pencapaian target perusahaan kepada saya.				
11.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik, sebab sebagai karyawan hak-hak saya telah dipenuhi oleh perusahaan.				

12.	Saya tidak menyelesaikan tugas dengan tuntas, karena pimpinan kurang memberikan perhatian kepada saya.				
13.	Pimpinan selalu memberika pujian jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
14.	Saya senang jika pimpinan memberikan sapaan kepada saya.				
15.	Pimpinan selalu memberikan masukan kepada saya untuk bekerja dengan benar.				
16.	Bagi saya bekerja adalah bersaing, sehingga tidak perlu membantu teman.				
17.	Saya bekerja lebih bergairah, sebab karyawan yang bekerja dengan lebih baik akan diberi insentif.				
18.	Saya sanggup bersaing dengan karyawan lain soal kualitas kerja.				
19.	Pimpinan akan memberikan peluang pomosi apabila ada karyawan yang bekerja lebih baik dibanding karyawan yang lain.				
20.	Saya dalam bekerja harus lebih baik dibanding dengan karyawan yang lain.				
21.	Saya terbiasa bekerja secara efisien dan efektif sesuai dengan keahlian saya.				
22.	Apapun tugas yang diberikan pimpinan kepada saya,saya tekuni dengan baik.				
23.	Saya bersedia memberikan ide dan pendapat demi kemajuan perusahaan.				
24.	Apabila ada karyawan yang memerlukan bantuan, maka saya segera membantunya.				
25.	Saya selalu berdiskusi dengan karyawan lain mengenai masalah pekerjaan.				

26. Keberhasilan mengatasi kesulitan dalam pekerjaan menimbulkan kebanggaan tersendiri bagi saya.				
27. Saya bangga apabila pimpinan memberikan pujian terhadap pekerjaan saya.				
28. Penghargaan yang saya terima atas prestasi kerja yang saya capai memberikan kebanggaan tersendiri.				
29. Saya merasa bangga bila dapat mengerjakan tugas sesuai dengan keinginan pimpinan.				
30. Saya merasa bangga karena pekerjaan saya telah sesuai dengan keahlian saya miliki.				
31. Saya merasa gaji yang saya peroleh telah sebanding dengan tugas yang saya kerjakan				
32. Saya selalu senang menyelesaikan tugas sesuai target, sebab mendapatkan komisi di luar gaji.				
33. Sebagai karyawan saya memperoleh pendapatan yang belum memadai.				
34. Saya bekerja hanya mementingkan pekerjaan yang dapat memberi gaji cukup bagi kebutuhan keluarga.				
35. Untuk mendapatkan gaji yang lebih, saya sering melakukan pekerjaan lembur.				
36. Saya selalu mampu bekerja melebihi target yang diberikan oleh perusahaan.				
37. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diminta pimpinan dengan hasil yang baik.				
38. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding karyawan lain.				
39. Saya selalu mampu mengatasi kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan saya tanpa bantuan siapapun.				
40. Hasil kerja saya merupakan yang terbaik dibanding hasil kerja karyawan lain.				
41. Saya siap bekerja keras agar dapat memperoleh hasil yang maksimal.				

42.	Saya merasa senang apabila mendapatkan kenaikan pangkat, karena telah mampu bekerja dengan baik.				
43.	Setiap ada karyawan lain yang bekerja kurang bersemangat, saya memberikan saran dan teguran.				
44.	Pimpinan saya senang jika saya dapat ikut mengatur karyawan lain.				
45.	Saya bersedia bekerja lebih keras lagi agar kelak dapat menjadi pemimpin.				
46.	Setiap ada kesulitan dalam bekerja, saya diminta oleh karyawan lain untuk membantu menyelesaikan.				
47.	Menjadi senang menjadi anggota panitia kegiatan amal atau kegiatan di luar jam kerja.				
48.	Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, saya tidak perlu kerja sama dengan karyawan lain.				
49.	Dalam mengerjakan pekerjaan, saya selalu mengajak karyawan yang lain untuk bekerja sama.				
50.	Apabila ada pekerjaan yang sulit dikerjakan, saya mendiskusikan dengan pimpinan.				

2. PRESTASI KERJA (Y)

	No	PERNYATAAN	PILIHAN			
			STS	TS	S	SS
1.		Kualitas kerja bagi saya lebih utama dibandingkan prioritas yang lain.				
2.		Hasil kerja yang baik hanya dihasilkan oleh karyawan yang berkualitas.				
3.		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.				
4.		Saya malu kalau kualitas kerja saya lebih buruk dari yang lain.				
5.		Saya adalah karyawan terbaik di perusahaan ini.				
6.		Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja, agar hasil kerja saya lebih baik.				
7.		Agar dalam bekerja memberikan hasil yang baik perlu dibina kerja sama yang harmonis dengan atasan				
8.		Saya tidak perlu membantu karyawan yang mengalami kesulitan.				
9.		Untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja, saya selalu mempersiapkan segalanya.				
10.		Saya selalu berhati-hati dalam bekerja agar tidak membuat kesalahan.				
11.		Jika membuat kesalahan dalam bekerja, saya akan berusaha memperbaikinya.				
12.		Menurut saya, pencatatan setiap penerimaan dan pengeluaran barang sudah dilakukan sesuai petunjuk dari pimpinan.				
13.		Setiap ada perubahan harga yang dijual, saya selalu mengontrol agar tidak terjadi kekeliruan.				
14.		Untuk mempermudah pembeli mencari barang sesuai kebutuhan, saya melakukan penataan sesuai petunjuk dari pimpinan.				

<p>15. Untuk meningkatkan kepuasan pembeli, saya dan karyawan lain melakukan pelayanan sebaik mungkin.</p> <p>16. Untuk menghindari pencurian barang, saya dan karyawan lain melakukan pengawasan yang tidak membuat pembeli tersinggung.</p> <p>17. Saya punya minat yang besar untuk menjadi karyawan di perusahaan ini karena ingin mengabdikan pada perusahaan.</p> <p>18. Bila pekerjaan belum selesai saya tidak akan pulang dari perusahaan di mana saya bekerja.</p> <p>19. Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak.</p> <p>20. Saya tetap bersemangat dalam bekerja walaupun tidak ada pimpinan..</p> <p>21. Tugas yang dipercayakan, saya laksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.</p> <p>22. Saya jarang menggunakan waktu istirahat saya sepanjang itu untuk keperluan pekerjaan.</p> <p>23. Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan.</p> <p>24. Kreativitas saya dalam bekerja sudah diakui oleh siapa saja.</p> <p>25. Walaupun pimpinan saya tidak ada, saya tetap akan bekerja dengan baik.</p> <p>26. Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki akan memperoleh kenaikan posisi jabatan yang lebih cepat dari yang lain.</p> <p>27. Pekerjaan yang saya lakukan lebih cepat dibanding dengan karyawan yang lain.</p> <p>28. Saya biasa mengoreksi kesalahan pimpinan, sepanjang untuk kepentingan perusahaan.</p>				
--	--	--	--	--

29. Saya jarang menggunakan jam istirahat sepanjang untuk kepentingan perusahaan.				
30. Apabila karyawan lain mengalami kesulitan dalam bekerja, saya selalu memberikan jalan keluar.				
31. Walaupun tidak ada petunjuk dari pimpinan, saya melakukan pekerjaan sesuai kreativitas saya.				
32. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktunya.				



Reliability: Variabel Prestasi kerja (Y)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	P1	2.5500	.8256	20.0
2.	P2	2.6000	.9947	20.0
3.	P3	2.8500	.8127	20.0
4.	P4	2.4500	.9987	20.0
5.	P5	2.5000	.9459	20.0
6.	P6	2.5000	.8272	20.0
7.	P7	2.6000	.8826	20.0
8.	P9	2.4000	.8208	20.0
9.	P10	2.8500	.9333	20.0
10.	P11	2.5500	.6863	20.0
11.	P12	2.6000	.8208	20.0
12.	P13	2.6500	.9881	20.0
13.	P14	2.8500	.8127	20.0
14.	P15	3.1000	.9679	20.0
15.	P16	2.5500	1.2344	20.0
16.	P17	2.6500	1.1367	20.0
17.	P18	2.4000	.9947	20.0
18.	P20	2.5000	.7609	20.0
19.	P21	2.7500	.9665	20.0
20.	P23	2.5500	.9445	20.0
21.	P25	2.7500	.9665	20.0
22.	P26	2.6500	.9881	20.0
23.	P27	2.3500	.9881	20.0
24.	P28	2.3000	.6569	20.0
25.	P29	2.6000	.9403	20.0
26.	P30	2.9000	.9119	20.0
27.	P31	2.5000	.8885	20.0
28.	P32	2.5500	.6863	20.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	73.0500	296.1553	17.2092	28

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 28

Alpha = .9549

Reliability: Variabel Motivasi kerja (X₂)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	M1	2.5000	.7609	20.0
2.	M2	2.6500	.9881	20.0
3.	M3	2.8500	.8127	20.0
4.	M4	2.4500	.9987	20.0
5.	M5	2.7000	.9234	20.0
6.	M6	2.5000	.7609	20.0
7.	M7	2.7000	.9787	20.0
8.	M8	2.9500	1.1459	20.0
9.	M9	2.5000	.8885	20.0
10.	M10	2.9000	.9679	20.0
11.	M11	2.7000	.8013	20.0
12.	M13	2.6000	.9947	20.0
13.	M14	2.6500	.8127	20.0
14.	M15	3.0000	1.0260	20.0
15.	M17	2.3500	1.0894	20.0
16.	M18	2.5000	1.0000	20.0
17.	M19	2.7500	.7164	20.0
18.	M20	2.5500	.8870	20.0
19.	M21	2.8000	1.1050	20.0
20.	M22	2.5500	1.1459	20.0
21.	M23	2.8000	.9515	20.0
22.	M24	2.8000	1.0052	20.0
23.	M25	2.8500	1.0400	20.0
24.	M26	2.5500	.9987	20.0
25.	M27	2.5500	1.0990	20.0
26.	M28	2.7000	.8013	20.0
27.	M29	2.9500	.8870	20.0
28.	M30	3.0000	.9177	20.0
29.	M31	2.6000	.9947	20.0
30.	M33	2.3500	.6708	20.0
31.	M34	2.8000	.8335	20.0
32.	M35	2.8500	.8127	20.0
33.	M36	2.9500	.8256	20.0
34.	M37	2.7500	.7164	20.0
35.	M38	2.4000	.6806	20.0
36.	M41	2.9000	1.1653	20.0
37.	M42	2.9000	.9119	20.0
38.	M43	2.6000	.6806	20.0
39.	M44	2.3500	.8127	20.0
40.	M45	2.8500	.6708	20.0
41.	M46	2.4500	.6048	20.0
42.	M50	2.7500	.7864	20.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	112.8500	636.4500	25.2280	42

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 42

Alpha = .9686

Frequencies:**Statistics**

		X1	X2	Y
N	Valid	89	89	89
	Missing	0	0	0
Mean		1.96	123.37	73.24
Median		2.00	122.00	73.00
Mode		2	114	81
Std. Deviation		.334	13.403	9.602
Minimum		1	97	54
Maximum		3	149	90
Sum		174	10980	6518

Frequency Table:**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pend. Dasar	7	7.9	7.9	7.9
	Pend. Menengah	79	88.8	88.8	96.6
	Pend. Tinggi	3	3.4	3.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 97	1	1.1	1.1	1.1
98	1	1.1	1.1	2.2
101	2	2.2	2.2	4.5
102	1	1.1	1.1	5.6
103	2	2.2	2.2	7.9
104	2	2.2	2.2	10.1
107	3	3.4	3.4	13.5
109	2	2.2	2.2	15.7
110	2	2.2	2.2	18.0
112	2	2.2	2.2	20.2
113	1	1.1	1.1	21.3
114	6	6.7	6.7	28.1
115	1	1.1	1.1	29.2
116	2	2.2	2.2	31.5
117	3	3.4	3.4	34.8
118	5	5.6	5.6	40.4
119	3	3.4	3.4	43.8
121	4	4.5	4.5	48.3
122	4	4.5	4.5	52.8
123	3	3.4	3.4	56.2
124	1	1.1	1.1	57.3
125	2	2.2	2.2	59.6
126	1	1.1	1.1	60.7
127	5	5.6	5.6	66.3
129	2	2.2	2.2	68.5
130	1	1.1	1.1	69.7
132	4	4.5	4.5	74.2
133	2	2.2	2.2	76.4
135	3	3.4	3.4	79.8
136	1	1.1	1.1	80.9
138	2	2.2	2.2	83.1
139	1	1.1	1.1	84.3
142	2	2.2	2.2	86.5
143	3	3.4	3.4	89.9
144	1	1.1	1.1	91.0
145	3	3.4	3.4	94.4
146	2	2.2	2.2	96.6
147	1	1.1	1.1	97.8
148	1	1.1	1.1	98.9
149	1	1.1	1.1	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	54	1	1.1	1.1	1.1
	55	1	1.1	1.1	2.2
	56	2	2.2	2.2	4.5
	57	1	1.1	1.1	5.6
	58	2	2.2	2.2	7.9
	59	1	1.1	1.1	9.0
	60	3	3.4	3.4	12.4
	61	1	1.1	1.1	13.5
	62	3	3.4	3.4	16.9
	63	3	3.4	3.4	20.2
	64	3	3.4	3.4	23.6
	65	2	2.2	2.2	25.8
	66	1	1.1	1.1	27.0
	67	3	3.4	3.4	30.3
	68	2	2.2	2.2	32.6
	69	2	2.2	2.2	34.8
	70	4	4.5	4.5	39.3
	71	4	4.5	4.5	43.8
	72	2	2.2	2.2	46.1
	73	4	4.5	4.5	50.6
	74	4	4.5	4.5	55.1
	76	2	2.2	2.2	57.3
	77	1	1.1	1.1	58.4
	78	4	4.5	4.5	62.9
	79	3	3.4	3.4	66.3
	80	3	3.4	3.4	69.7
	81	7	7.9	7.9	77.5
	82	4	4.5	4.5	82.0
	83	3	3.4	3.4	85.4
	84	2	2.2	2.2	87.6
	85	2	2.2	2.2	89.9
	86	2	2.2	2.2	92.1
	87	2	2.2	2.2	94.4
	88	2	2.2	2.2	96.6
	89	2	2.2	2.2	98.9
	90	1	1.1	1.1	100.0
Total		89	100.0	100.0	

Uji Normalitas

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
X1	89	1.96	.366	1	3
X2	89	122.80	12.636	97	148
Y	89	73.24	9.602	54	90

Chi-Square Test

Frequencies

X1

	Observed N	Expected N	Residual
1	8	29.7	-21.7
2	77	29.7	47.3
3	4	29.7	-25.7
Total	89		

Test Statistics

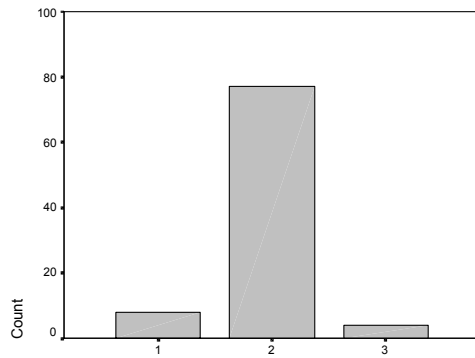
	X1	X2	Y
Chi-Square ^{a,b,c}	113.551	32.281	23.045
df	2	41	35
Asymp. Sig.	.000	.833	.940

a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 29.7.

b. 42 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.1.

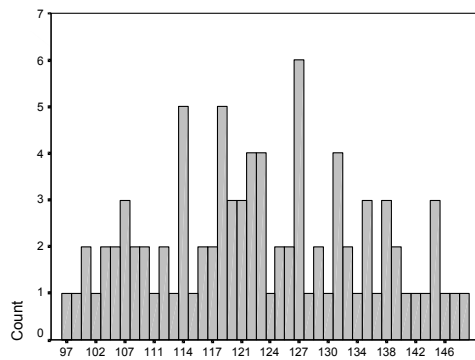
c. 36 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.5.

Graph



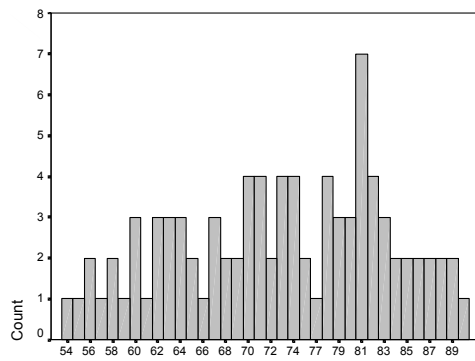
X1

Graph



X2

Graph



Y

Uji Linearitas**Means: $X_1 \rightarrow Y$** **Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X1	89	100.0%	0	.0%	89	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined) Linearity	2301.915	2	1150.958	17.030	.000
		Deviation from Linearity	2301.688	1	2301.688	34.057	.000
			.228	1	.228	.003	.954
	Within Groups		5812.130	86	67.583		
	Total		8114.045	88			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X1	.533	.284	.533	.284

Means: $X_2 \rightarrow Y$ **Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X2	89	100.0%	0	.0%	89	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined) Linearity	5602.195	41	136.639	2.557	.001
		Deviation from Linearity	3257.466	1	3257.466	60.951	.000
			2344.729	40	58.618	1.097	.378
	Within Groups		2511.850	47	53.444		
	Total		8114.045	88			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X2	.634	.401	.831	.690

Uji Independent**Correlations****Correlations**

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.174
	Sig. (2-tailed)	.	.103
	N	89	89
X2	Pearson Correlation	.174	1
	Sig. (2-tailed)	.103	.
	N	89	89

Uji Homogenitas**Oneway****Test of Homogeneity of Variances**

Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.996	2	86	.004

ANOVA

Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2301.915	2	1150.958	17.030	.000
Within Groups	5812.130	86	67.583		
Total	8114.045	88			

Oneway: X₂ → Y**Test of Homogeneity of Variances**

Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.450 ^a	24	47	.004

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Y.

ANOVA

Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5602.195	41	136.639	2.557	.001
Within Groups	2511.850	47	53.444		
Total	8114.045	88			

Uji Hipotesis**Correlations****Correlations**

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.174	.358**
	Sig. (2-tailed)	.	.103	.001
	N	89	89	89
X2	Pearson Correlation	.174	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.103	.	.000
	N	89	89	89
Y	Pearson Correlation	.358**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.
	N	89	89	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	73.24	9.602	89
X1	1.96	.334	89
X2	123.37	13.403	89

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.555	6.405

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4585.584	2	2292.792	55.883	.000 ^a
	Residual	3528.461	86	41.029		
	Total	8114.045	88			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.349	6.975		.050	.960
	X1	6.924	2.076	.241	3.336	.001
	X2	.481	.052	.671	9.299	.000

a. Dependent Variable: Y



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. Ir. Sutami no. 36A, Kotak Pos 56 Surakarta 57126 Telp./Fax (0271) 648939 - 669124

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Nomor 467 /H27.1.2/PP/2008

TENTANG
IJIN MENYUSUN SKRIPSI/MAKALAH

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret setelah menimbang pedoman menyusun Skripsi/Makalah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret, Nomor : 02/PT40.FKIP/C/1991 Tanggal 25 Februari 1991.
Dengan persetujuan konsultan/pembimbing tanggal,

MEMUTUSKAN

Menetapkan kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama/NIM : **ARIESTIKA DWI PRATIWI / K7404046**
Tempat, Tgl. Lahir : **SUKOHARJO, 20 APRIL 1986**
Program/Jurusan : **PEND. EKONOMI BKK TATA NIAGA/ PEND. IPS**
Tingkat/Semester : **IX (Sembilan)**
Alamat : **BAKI PANDEYAN RT 02 RW 04**
BAKI SUKOHARJO 57556

Dijinkan memulai menyusun skripsi/Makalah dengan judul yang telah dirumuskan sebagai berikut : **"PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LUWES LOJIWETAN SURAKARTA TAHUN 2008"**.

Dengan konsultan/pembimbing :

1. Prof. Dr. Trisno Martono, MM (Pembimbing Pertama)
2. Aniek Hendrayani, SE, M.Si (Pembimbing Kedua/Teknik)

Surat keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan dan akan ditinjau kembali jika dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan.

Ditetapkan di : Surakarta
Pada tanggal : Oktober 2008

a.n. Dekan
Pembantu Dekan I

Tim Skripsi

Drs. Slamet Subagyo, M. Pd
NIP. 130 906 773



Dr. rer. nat. Sajidan, M.Si.
NIP. 131 658 563

Tembusan : Yth. Bpk/Ibu Pembimbing mohon dilaksanakan sebagaimana mestinya.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jl. Ir. Sutami no. 36A, Kotak Pos 56 Surakarta 57126 Telp./Fax (0271) 648939 - 669124

Nomor : 3019 / H.37.1.2 / PL / 2008
Lampiran : --
Hal : Permohonan Ijin Research

Kepada : Yth. Rektor
Universitas Sebelas Maret
Surakarta

Dengan hormat,

Kami beritahukan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **ARIESTIKA DWI PRATIWI**
Tempat, Tgl. Lahir : **SUKOHARJO, 20 APRIL 1986**
Program/Jurusan : **PEND. EKONOMI BKK TATA NIAGA/ PEND. IPS**
Tingkat/Semester : **VIII (Delapan)**
Alamat : **BAKI PANDEYAN RT 02/IV**
BAKI, SUKOHARJO, JAWA TENGAH

Telah kami ijin untuk menyusun Skripsi/Makalah guna melengkapi tugas-tugas studi tingkat Sarjana.

Dengan judul : **"PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LUWES LOJIWETAN SURAKARTA TAHUN 2008"**.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mengharap kiranya Saudara berkenan mengijinkan mahasiswa kami mengadakan Research pada perusahaan yang berada di bawah pimpinan Saudara.

Atas perkenan dan perhatian Saudara kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, Juli 2008

a.n. Dekan
Pembantu Dekan III

Dis. Am. Puady, M.Hum.
NIP. 130 890 437



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jl. Ir. Sutami no. 36A, Kotak Pos 56 Surakarta 57126 Telp./Fax (0271) 648939 - 669124

Nomor : 3019 / H27.1.2 / PL / 2008
Lampiran : --
Hal : Permohonan Ijin Research

Kepada : Yth. Pimpinan Luwes Lojiwetan
Surakarta

Dengan hormat,

Kami beritahukan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ARIESTIKA DWI PRATIWI
Tempat, Tgl. Lahir : SUKOHARJO, 20 APRIL 1986
Program/Jurusan : PEND. EKONOMI BKK TATA NIAGA/ PEND. IPS
Tingkat/Semester : VIII (Delapan)
Alamat : BAKI PANDEYAN RT 02/IV
BAKI, SUKOHARJO, JAWA TENGAH

Telah kami ijinakan untuk menyusun Skripsi/Makalah guna melengkapi tugas-tugas studi tingkat Sarjana.

Dengan judul : "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LUWES LOJIWETAN SURAKARTA TAHUN 2008".

Sehubungan dengan hal tersebut kami mengharap kiranya Saudara berkenan mengijinkan mahasiswa kami mengadakan Research pada perusahaan yang berada di bawah pimpinan Saudara.

Atas perkenan dan perhatian Saudara kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, Juli 2008

a.n. Dekan
Pembantu Dekan III


Drs. Amir Fuady, M.Hum.
NIP. 130 890 437





