

Pengaruh Revolusi Industri 4.0 Terhadap Motivasi, Tingkat Pendidikan Dan Kinerja Karyawan

Tamrin Lanori¹, Bayu Nur Kuncoro², Evy Priyanti³, Sofyan Wahyu⁴

¹Universitas azzahra

^{2,3,4}Universitas Bina Sarana Informatika

¹tamrinlanori3@gmail.com, ²bayu.bay@bsi.ac.id, ³evy.evp@bsi.ac.id, ⁴73190050@bsi.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh revolusi industri 4.0 terhadap variable motivasi, tingkat pendidikan dan kinerja karyawan studi kasus PT Deka Marketing Research. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Melalui responden, populasi dan Sampel terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Sampel berjumlah 53 orang. beberapa hal yang mempengaruhi diantaranya: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Secara statistik diterjemahkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja. Hasil Output Regresi Linier Ringkasan Model (Model Summary), nilai koefisiensi determinasi (R Square) yang didapat adalah sebesar 0,420 atau 42,0%. Dari persamaan model regresi yang didapat, yaitu : Kinerja = 19,118+ 0,499 Tingkat Pendidikan (X2), membuktikan bahwa nilai koefisien Tingkat pendidikan untuk variabel X2 adalah sebesar 0,499. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu satuan, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0.499 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap. 3. Pengaruh Motivasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja. Saat motivasi dan tingkat pendidikan meningkat, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan meningkat. Dengan pengujian ANOVA tersebut, model ini sudah memenuhi persyaratan sebagai model yang dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja dari kedua variabel independennya, yaitu motivasi dan tingkat pendidikan.

Kata kunci: Revolusi, Pendidikan, kinerja karyawan

Abstract - This study aims to determine and analyze the influence of the industrial revolution 4.0 on the variables of motivation, education level and employee performance in the case study of PT Deka Marketing Research. The research will be conducted using quantitative and qualitative approaches. Through respondents, the population and the sample consist of objects/subjects that have certain quantities and characteristics determined by the researcher. The sample amounted to 53 people. Some of the things that influence include: The Effect of Motivation on Performance. Statistically translated that motivation has a positive and significant influence on performance. 2. The Influence of Education Level on Performance. The results of the Summary of Model Linear Regression Output (Model Summary), the coefficient of determination (R Square) obtained is 0.420 or 42.0%. From the regression model equation obtained, namely: Performance = 19.118 + 0.499 Education Level (X2), it proves that the educational level coefficient for the X2 variable is 0.499. This means that for every one unit increase in job satisfaction, the performance variable (Y) will increase by 0.499 with the assumption that the other independent variables of the regression model are fixed. 3. The Influence of Motivation and Education Level on Performance. When motivation and education level increase, the performance produced by employees will also increase. With the ANOVA test, this model has met the requirements as a model that can explain the effect on the performance variables of the two independent variables, namely motivation and education level.

Keywords: Revolution, Education, employee performance



PENDAHULUAN

Memasuki erarevolusi Industri 4.0. merupakan fenomena yang mengkolaborasikan teknologi cyber dan teknologi otomatisasi. Konsep penerapannya berpusat pada konsep otomatisasi yang dilakukan oleh teknologi tanpa memerlukan tenaga kerja manusia dalam proses pengaplikasiannya. mulai terbantahkan peran fungsi dan pentingnya SDM.

Hal tersebut tentunya menambah nilai efisiensi pada suatu lingkungan kerja di mana manajemen waktu dianggap sebagai sesuatu yang vital dan sangat dibutuhkan oleh para pemain industri. Selain itu, manajemen waktu yang baik secara eksponensial akan berdampak pada kualitas tenaga kerja dan biaya produksi. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan penayagunaan SDM. Melalui pendekatan Industri 4.0. Beberapa upaya yang dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui motivasi dan tingkat pendidikan. **Sumber Daya Manusia sebagai** individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dalam memanfaatkan tekhnologi

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah motivasi dan pelatihan sebagai topik dalam skripsi ini dengan judul: *“Pengaruh Motivasi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Deka Marketing Research Di Jakarta”*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Deka Marketing Research di Jakarta, Metode Penelitian. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi dilapangan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan cara mencari besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sumber Data Penelitian. Melalui responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu. Apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatanlah yang menjadi sumber data, sedang isi catatan subjek penelitian atau variabel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: Variabel bebas (Independens) dan Variabel Terikat (Dependent)
Populasi dan Sampel

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Itulah definisi populasi dalam penelitian. Sampel. jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 orang, maka diambil setengahnya yaitu 53 orang dan dibulatkan menjadi 50 orang.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, akan digunakan data kuantitatif yang akurat, maka setiap pengukuran harus memiliki skala pengukuran. Variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Kemudian Motivasi (X_1) dan Tingkat pendidikan (X_2) sebagai variabel bebas. Uji coba instrumen itu sendiri dilakukan kepada 50 orang karyawan PT Deka Marketing Research di Jakarta. Untuk pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu sebagai alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013):.

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Tahap berpikir dalam penyusunan instrumen penelitian dimulai dengan mengadakan kajian teoritis atas konsep dan teori, yang kemudian disusun sintesis dan akhirnya dirumuskan dalam konstruk definisi konseptual. Adapun untuk mengetahui dan memilih butir-butir valid, dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas analisis.

Ketiga variabel tersebut akan dijelaskan pada bagian berikut :

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)
 - a. Acuan Teoritis Kinerja Karyawan
 - b. Definisi Konseptual Kinerja Karyawan
2. Variabel Motivasi (X_1)
 - a. Acuan Teoritis Motivasi
 - b. Definisi konseptual Motivasi
 - c. Definisi Operasional Motivasi

3. Variabel Tingkat Pendidikan (X_2)
 - a. Acuan Teoritis Pendidikan
 - b. Definisi konseptual Pendidikan
 - c. Definisi Operasional Pendidikan

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini, adalah menggunakan cara kuantitatif dengan analisa statistika, uji pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*), melalui bantuan komputasi Program SPSS for Windows, Uji t dan F serta analisa regresi (*regression analysis*).

Pengujian hipotesis penelitian pertama dan kedua menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, sedangkan hipotesis ketiga menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Persyaratan yang dibutuhkan untuk penggunaan analisis tersebut, adalah : (1) sampel diacak secara random dan ukuran minimum terpenuhi, (2) variabel berdistribusi normal, (3) variansi kelompok data homogen, (4) variabel terbebas dari multikolinieritas.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- a. Validitas
- b. Reliabilitas

1.a. Uji Normalitas

- a. Jika Probabilitas atau $\text{sig} \geq 0,05$ maka distribusi normal.
- b. Jika Probabilitas atau $\text{sig} \leq 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui pedoman suatu model regresi yang bebas heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar 0.
- b) Jika terjadinya pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
- c) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2a. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah:

- a) Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak ada multikolinieritas
- b) Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka ada multikolinieritas

3. Uji Hipotesis

1. Uji F

- a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, artinya semua variabel bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat (y)

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya semua variabel bebas (x) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (y).

- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($=0,05$)
- c. Menentukan signifikansi
Nilai signifikansi (Pvalue) $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Nilai signifikansi (Pvalue) $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$ dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

$H_0 : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

- a. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($=0,05$).
- b. Menentukan signifikansi
Nilai signifikansi (Pvalue) $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai signifikansi (Pvalue) $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji koefisiensi determinasi

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil analisis regresi linear berganda. Untuk regresi linear berganda digunakan Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi. Adjusted R square adalah nilai R square yang telah disesuaikan. Sedangkan Standard Error of the Estimate (SEE) adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksi nilai Y, angka untuk menganalisisnya dapat membandingkan SEE dengan angka Standard Deviation (STD). Apabila angka SEE $< STD$, berarti angka SEE baik untuk dijadikan angka predictor dalam menentukan besarnya Y.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi berganda (%)

r^2 : Koefisien korelasi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan Pt. Deka Marketing Research di Jakarta yang populasinya berjumlah 105 orang dengan menggunakan media kuesioner untuk mengukur persepsi karyawan dengan diwakili beberapa sampel yang diambil secara acak. Tabel 2 berikut adalah komposisi responden yang menjadi sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin, dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan.

Tabel 2

Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Pria	24	48%	48%	48%
Wanita	26	52%	52%	52%
Total	50	100%	100%	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah butir kuesioner/pertanyaan tersebut valid atau tidak. Apabila r hitung $>$ r table maka kuesioner tersebut adalah valid, dan jika r hitung $<$ dari r table maka kuesioner tersebut tidak valid. R Tabel sig 5% = 0.279 dari total N 50 responden.

a. Variabel Motivasi (X_1)

Tabel 3. Hasil Dari Setiap Butir Pertanyaan

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keputusan
X1.1	721	0.279	0.00	Valid
X1.2	604	0.279	0.00	Valid
X1.3	553	0.279	0.00	Valid
X1.4	695	0.279	0.00	Valid
X1.5	645	0.279	0.00	Valid
X1.6	553	0.279	0.00	Valid
X1.7	465	0.279	0.00	Valid
X1.8	300	0.279	0.00	Valid
X1.9	513	0.279	0.00	Valid

Dari hasil tabel 3 di atas dinyatakan bahwa setiap butir pertanyaan Motivasi (x_1) adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan taraf nilai signifikannya dibawah 0.05 sehingga semua butir pertanyaannya dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

b. Variabel Tingkat Pendidikan (X_2)

Tabel 4. Hasil dari setiap butir pertanyaan

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keputusan
X2.1	796	0.279	0.00	Valid
X2.2	382	0.279	0.00	Valid
X2.3	726	0.279	0.00	Valid
X2.4	652	0.279	0.00	Valid
X2.5	706	0.279	0.00	Valid
X2.6	529	0.279	0.01	Valid
X2.7	731	0.279	0.00	Valid
X2.8	345	0.279	0.00	Valid
X2.9	730	0.279	0.00	Valid
X2.10	702	0.279	0.00	Valid

X2.1	796	0.279	0.00	Valid
X2.2	382	0.279	0.00	Valid
X2.3	726	0.279	0.00	Valid
X2.4	652	0.279	0.00	Valid
X2.5	706	0.279	0.00	Valid
X2.6	529	0.279	0.01	Valid
X2.7	731	0.279	0.00	Valid
X2.8	345	0.279	0.00	Valid
X2.9	730	0.279	0.00	Valid
X2.10	702	0.279	0.00	Valid

Dari hasil tabel 4 di atas dinyatakan bahwa setiap butir pertanyaan variable Tingkat Pendidikan (x_2) adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan taraf nilai signifikannya dibawah 0.05 sehingga semua butir pertanyaannya dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil dari setiap butir pertanyaan

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keputusan
Y1.1	327	0.279	0.00	Valid
Y1.2	693	0.279	0.00	Valid
Y1.3	488	0.279	0.00	Valid
Y1.4	359	0.279	0.00	Valid
Y1.5	479	0.279	0.00	Valid
Y1.6	425	0.279	0.02	Valid
Y1.7	421	0.279	0.00	Valid
Y1.8	479	0.279	0.00	Valid
Y1.9	559	0.279	0.00	Valid
Y1.10	600	0.279	0.00	Valid

Dari hasil tabel 5 di atas dinyatakan bahwa setiap butir pertanyaan variable Kinerja Karyawan (y) adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan taraf nilai signifikannya dibawah 0.05 sehingga semua butir pertanyaannya dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Kriteria Nunnally (1960) : Apabila Cronbach Alpha $>$ dari 60% atau 0.6 maka indikator dalam kuesioner tersebut adalah reliable.

a. Variabel Motivasi (x_1)

Tabel 6. Case Processing Summary

		N	%
ases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Tabel 7. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.775	.773	10

Kriteria Cronbach's Alpha → bila > 0.6 maka dikatakan Reliabel
Nilai Cronbach's Alpha pada variable motivasi adalah 0.773 > dari 0.6 maka indikator dalam kuesioner motivasi tersebut adalah "reliable".

b. Variabel Tingkat Pendidikan (x2)

Tabel 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	MOTIVASI	T.PENDIDIKAN	KARYAWAN	Unstandardized Residual
N	50	50	50	50
Norma Mean	40.46	40.44	39.30	.00000
Param Std. Deviation	3.765	4.052	3.118	2.10628876
Most Abso	.077	.117	.169	.088
Extre lute	.063	.090	.098	.088
Differ ve	ences	Nega tive		
Kolmogorov-Smirnov Z	.543	.826	1.194	.619
Asymp. Sig. (2-tailed)	.930	.503	.116	.838

Tabel 9. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.832	10

Kriteria Cronbach's Alpha → bila > 0.6 maka dikatakan Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha pada variable tingkat pendidikan adalah 0.832 > dari 0.6 maka indikator dalam kuesioner tingkat pendidikan tersebut adalah "reliable".

c. Variabel Kinerja Karyawan (y)

Tabel 11. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Tabel 12. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.634	.636	10

Kriteria Cronbach's Alpha → bila > 0.6 maka dikatakan Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha pada variable kinerja karyawan adalah 0.636 > dari 0.6 maka indikator dalam kuesioner kinerja karyawan tersebut adalah "reliable".

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam menguji data tersebut digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

a. Test distribution is Normal.

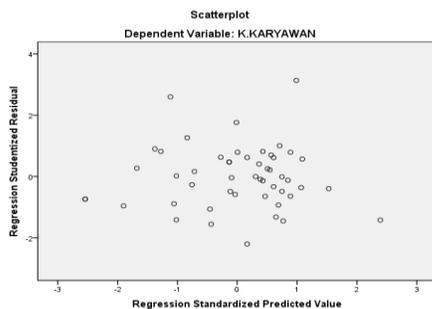
b. Calculated from data.

Ketentuan kriteria pengujian adalah jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal dan jika di atas 0,05 berarti terdistribusi normal. Dari data tersebut didapat bahwa :

- a. Variabel Motivasi, nilai Asymp. Sig. (2-tailed): 0,930 lebih besar dari 0,05 berarti data terdistribusi normal.
- b. Variabel Tingkat Pendidikan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed): 0,503 lebih besar dari 0,05 berarti data terdistribusi normal.
- c. Variabel Kinerja Karyawan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed): 0,116 lebih besar dari 0,05 berarti data terdistribusi normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.



Sumber : Hasil Penelitian

Gambar 1. Sebaran Data Variabel Dependen (Kinerja)

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Analisa pada gambar *scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas, jika :

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi. (garis lurus, gelombang)
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Dimana berdasarkan karakteristik tersebut, digambarkan bahwa model ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas. Sehingga dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

5. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Deteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat : jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 13. Hasil Output Regresi Linier Multikolinieritas

Coefficientsa		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
MOTIVASI	.881	1.233
TINGKAT_PEN DIDIKAN	.881	1.233

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka tidak ada kondisi multikolinieritas atas model penelitian tersebut

6. Uji Hipotesis

- a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui dan mengungkap pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, akan digunakan uji regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS, sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Output Regresi Linier Variabel Yang Dimasukan atau dihilangkan (Motivasi)

Variables Entered/Removedb			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: K.KARYAWAN

Model Summary

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method	
1	MOTIVASI ^a	.	Enter	
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.344	2.525

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Angka R sebesar 0.598(a), menunjukkan bahwa besarnya hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja adalah kuat, karena nilainya melebihi dari 0.5.

Nilai koefisiensi determinasi (*R Square*) sebesar 0,358 atau 35,8%, menunjukkan bahwa variabel dependen Kinerja dikontribusi dan dipengaruhi oleh variabel independen Motivasi, sedangkan sisanya 64.2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diujikan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.251	3.893		4.945	.000
	MOTIVASI	.496	.096	.598	5.172	.000

a. Dependent Variable: K.KARYAWAN

Rumus T tabel = $t(a/2;n-k-1) = t(0,025;47) = 2,012$. Terlihat pada kolom *Coefficients* model 1 Motivasi, terdapat nilai Sig. 0,000 yang nilainya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (Sig. 0,000<0,05) dan nilai t yang positif sebesar 5,724 serta $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% ($5,172 > 2,012$), menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Persamaan model

regresinya adalah : **Kinerja = 19,251 + 0,496 Motivasi.**

Berarti bahwa setiap kenaikan Variabel Motivasi satu satuan, maka akan menaikkan Variabel Kinerja sebesar 19,747 dengan asumsi variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

- b. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, akan digunakan uji regresi linier sederhana, sebagai berikut :

Tabel 10

Hasil Output Regresi Linear Variabel Yang Dimasukan atau Dihilangkan (Tingkat Pendidikan)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	T.PENDIDIKAN	.	Enter

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.408	2.399

a. Predictors: (Constant), T.PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: K.KARYAWAN

Angka R sebesar 0.648 (a), menunjukkan bahwa besarnya hubungan positif antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja adalah kuat, karena nilainya melebihi dari 0.5.

Nilai koefisiensi determinasi (*R Square*) sebesar 0,420 atau 42,0%, menunjukkan bahwa variabel dependen Kinerja dikontribusi dan dipengaruhi oleh variabel independen Tingkat Pendidikan, sedangkan sisanya 58,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diujikan.

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.118	3.437		5.562	.000
	MOTIVASI	.499	.085	.648	5.900	.000

a. Dependent Variable: K.KARYAWAN

Rumus $T_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,025; 47) = 2,012$. Terlihat pada kolom *Coefficients* model 1 Tingkat Pendidikan, terdapat nilai Sig. 0,000 yang nilainya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (Sig. $0,000 < 0,05$) dan nilai t yang positif sebesar 5,900 serta $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% ($5,900 > 2,012$), menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Persamaan model regresinya adalah: **Kinerja = 19,118 + 0,499 Tingkat Pendidikan**. Berarti bahwa setiap kenaikan Variabel Motivasi satu satuan, maka akan menaikkan Variabel Kinerja sebesar 18,619 dengan asumsi variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian secara statistik, dapat dibuktikan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Semakin tinggi Tingkat pendidikan yang diberikan, maka semakin tinggi pula Kinerja secara progresif, begitupula sebaliknya, semakin rendah Tingkat pendidikan yang diberikan, maka semakin rendah pula Kinerja

c. Pengaruh Motivasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, akan digunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, sebagai berikut :

Tabel 11.

Hasil Output Regresi Linear Variabel Yang Dimasukan atau Dihilangkan (Motivasi & Tingkat Pendidikan)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, T.PENDIDIKAN		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: K.KARYAWAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.524	2.151

a. Predictors: (Constant), T.PENDIDIKAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: K.KARYAWAN

Angka R sebesar 0.737(a), menunjukkan bahwa besarnya hubungan positif antara Motivasi dan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja adalah kuat, karena nilainya melebihi 0.5. Nilai koefisiensi determinasi (*R Square*) sebesar 0,544 atau 54,4%, menunjukkan bahwa variabel dependen Kinerja dikontribusi dan dipengaruhi oleh variabel independen Motivasi dan Tingkat Pendidikan, sedangkan sisanya 45,6 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diujikan.

UJI F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	259.114	2	129.557	28.011	.000 ^a
Residual	217.386	47	4.625		
Total	476.500	49			

a. Predictors: (Constant), T.PENDIDIKAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: K.KARYAWAN

Rumus $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2; 48) = 3.19$ Model yang dibangun dapat menjelaskan dependen variabel dengan independent variabel-nya, ditunjukkan dengan nilai F test yang diterima pada tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu dengan nilai sig. 0,000 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% ($28,011 > 3.19$), artinya secara bersama-sama atau simultan Motivasi dan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 12. Hasil Output Regresi Linier Koefisien
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error	Beta		
1 (Constant)	11.323	3.778		2.997	.004
MOTIVASI	.369	.084	.479	4.377	.001
TINGKAT PENDIDIKAN	.323	.091	.390	3.565	.000

a. Dependent Variable: K.KARYAWAN

Persamaan model regresinya, adalah :

Kinerja = 11,323 + 0,369 Motivasi + 0,323 Tingkat Pendidikan. Berarti bahwa setiap kenaikan Variabel Motivasi dan Tingkat Pendidikan satu satuan, maka akan menaikkan Variabel Kinerja sebesar 12,015 dengan asumsi variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian secara statistik, dapat dibuktikan bahwa Motivasi dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Semakin tinggi Motivasi dan Tingkat Pendidikan, maka semakin tinggi pula Kinerja secara progresif, begitupula sebaliknya, semakin rendah Motivasi dan Tingkat Pendidikan, maka semakin rendah pula Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, baik motivasi terhadap kinerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja, maupun motivasi dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja. Hal ini berarti semua hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima.

Secara statistik, semua teori yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja, maupun motivasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja, telah dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Uraian masing-masing penerimaan terhadap semua hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan, sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Secara statistik diterjemahkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi upaya untuk memotivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara progresif. Hal ini sejalan dengan teori motivasi, baik yang dikemukakan oleh Herzberg, McClelland dan Vroom, ketiganya berpendapat bahwa dorongan yang ada dalam diri seseorang, akan sangat menentukan kinerja dan motivasi untuk mencapai prestasi secara maksimal.

Pada Tabel 12 tentang Hasil Output Regresi Linier Ringkasan Model (Model Summary), nilai koefisiensi determinasi (R Square) yang didapat sebesar 0,358 atau 35,8%, artinya variabel dependen kinerja dikontribusi dan dipengaruhi oleh variabel independen motivasi, sedangkan sisanya 64,2% dijelaskan oleh variabel selain motivasi. Nilai R sebesar 0.598(a), menunjukkan bahwa besarnya hubungan positif antara motivasi dan kinerja adalah kuat, karena nilainya mendekati > 0.5

Pada kolom Coefficients model 1 Motivasi, dapat terlihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai t yang positif sebesar 5,172 dan thitung > ttabel dengan taraf signifikansi 5% (5,172>2,012), menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari persamaan model regresi yang didapat, yaitu : Kinerja (Y) = 19,251+ 0,496 Motivasi (X1), membuktikan bahwa nilai koefisien motivasi untuk variabel X1 sebesar 0,496. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi satu satuan, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,496 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian secara statistik, dapat dibuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan secara progresif, begitupula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja

Tingkat Pendidikan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya, Semakin tinggi tingkat pendidikan yang di jalankan akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi ilmu yang di dapat terhadap pekerjaan tersebut.

Secara statistik, dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja. Saat ini tingkat

pendidikan secara mayoritas dirasakan oleh karyawan, maka akan memberikan kinerja yang terbaik, tetapi sebaliknya saat tingkat pendidikan tidak tercipta, akan menyebabkan penurunan kinerja atas pekerjaannya/jabatannya.

Berdasarkan teori menurut Edgar Dalle bahwa Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan, yang berlangsung di sekolah untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memperluas ilmu dan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tetap untuk masa yang akan datang.

Pada Tabel 12 tentang Hasil Output Regresi Linier Ringkasan Model (Model Summary), nilai koefisiensi determinasi (R Square) yang didapat adalah sebesar 0,420 atau 42,0%, dimana variabel dependen kinerja dikontribusi dan dipengaruhi oleh variabel independen tingkat pendidikan, sedangkan sisanya 58,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel kepuasan kerja.

Nilai R sebesar 0,648(a), menunjukkan bahwa besarnya hubungan positif antara tingkat pendidikan dan kinerja adalah cenderung kuat, karena nilainya > 0,5. Pada kolom Coefficients model 1 Tingkat pendidikan, dapat terlihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t yang positif sebesar 5,900 dan thitung > ttabel dengan taraf signifikansi 5% (5,900 > 2,012) menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari persamaan model regresi yang didapat, yaitu : $Kinerja = 19,118 + 0,499 \text{ Tingkat Pendidikan (X}_2\text{)}$, membuktikan bahwa nilai koefisien Tingkat pendidikan untuk variabel X₂ adalah sebesar 0,499. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu satuan, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,499 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian secara statistik, dapat dibuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan secara progresif, begitupula sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja

Secara statistik, dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja. Saat motivasi dan tingkat pendidikan meningkat, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan meningkat.

Pada Tabel 12 tentang Hasil Output Regresi Linier Ringkasan Model (Model Summary), nilai koefisiensi determinasi yang sudah disesuaikan (R square) adalah sebesar 0,544 atau 54,4%, artinya variabel kinerja dikontribusi dan dipengaruhi oleh variabel motivasi serta tingkat pendidikan, sedangkan sisanya 45,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel motivasi dan tingkat pendidikan.

Model yang dibangun dapat menjelaskan dependen variabel dengan independent variabel-nya, ditunjukkan dengan nilai F-test yang diterima pada tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu dengan nilai sig. 0,000 dan Fhitung > Ftabel dengan taraf signifikansi 5% (28,011 > 3,19). Dengan pengujian ANOVA tersebut, model ini sudah memenuhi persyaratan sebagai model yang dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja dari kedua variabel independennya, yaitu motivasi dan tingkat pendidikan.

Pada tabel ANOVA, dapat dibuktikan bahwa motivasi dan tingkat pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari persamaan model regresi yang diperoleh, yaitu : $Kinerja = 0,369 \text{ Motivasi} + 0,323 \text{ Tingkat Pendidikan}$ artinya bahwa nilai koefisien motivasi lebih besar dan lebih berpengaruh dibandingkan tingkat pendidikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan dan tingkat pendidikan satu satuan, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,692 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian secara statistik, dapat dibuktikan bahwa motivasi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi dan tingkat pendidikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan secara progresif, begitupula sebaliknya, semakin rendah motivasi dan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Dari persamaan model regresi tersebut, perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi karyawan terlebih dahulu yang nilainya lebih rendah, setelah itu berupaya meningkatkan tingkat pendidikan untuk meningkatkan kinerja dan jenjang karir para karyawan.

KESIMPULAN

Hipotesis 1 : Pengaruh antara Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Bahwa berdasarkan teori dan hasil penelitian secara statistik, dapat dibuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Semakin tinggi Motivasi, maka semakin tinggi pula Kinerja secara progresif, begitupula

sebaliknya, semakin rendah Motivasi, maka semakin rendah pula Kinerja.

3. Angka R sebesar 0.598(a), menunjukkan bahwa besarnya hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja adalah kuat, karena nilainya melebihi dari 0.5.
4. Terbukti pada nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,358 atau 35.8%, menunjukkan bahwa variabel dependen Kinerja dikontribusi dan dipengaruhi oleh variabel independen Motivasi, sedangkan sisanya 64.2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diujikan.
5. Persamaan model regresinya adalah : $Kinerja = 19,251 + 0,496 \text{ Motivasi}$, berarti bahwa setiap kenaikan Variabel Motivasi satu satuan, maka akan menaikkan Variabel Kinerja sebesar 19,747 dengan asumsi variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

Hipotesis 2 : Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Bahwa berdasarkan teori dan hasil penelitian secara statistik, dapat dibuktikan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi pula Kinerja secara progresif, begitupula sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan, maka semakin rendah pula Kinerja.
3. Angka R sebesar 0.648(a), menunjukkan bahwa besarnya hubungan positif antara Pelatihan dengan Kinerja adalah kuat, karena nilainya melebihi dari 0.5.
4. Nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,420 atau 42,0%, menunjukkan bahwa variabel dependen Kinerja dikontribusi dan dipengaruhi oleh variabel independen Tingkat pendidikan, sedangkan sisanya 58,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diujikan.
5. Persamaan model regresinya adalah : $Kinerja = 19,118 + 0,499 \text{ Tingkat pendidikan}$, berarti bahwa setiap kenaikan Variabel tingkat pendidikan satu satuan, maka akan menaikkan Variabel Kinerja sebesar 18,619 dengan asumsi variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

Hipotesis 3 : Pengaruh Motivasi (X_1) dan Tingkat pendidikan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Bahwa berdasarkan teori dan hasil penelitian secara statistik, dapat dibuktikan bahwa Motivasi dan Tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2. Semakin tinggi Motivasi dan Tingkat pendidikan, maka semakin tinggi pula Kinerja secara progresif, begitupula sebaliknya, semakin rendah Motivasi dan Tingkat pendidikan, maka semakin rendah pula Kinerja.
3. Angka R sebesar 0.737(a), menunjukkan bahwa besarnya hubungan positif antara Motivasi dan Tingkat pendidikan dengan Kinerja adalah kuat, karena nilainya melebihi 0.5.
4. Nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,544 atau 54,4%, menunjukkan bahwa variabel dependen Kinerja dikontribusi dan dipengaruhi oleh variabel independen Motivasi dan Tingkat pendidikan, sedangkan sisanya 45,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diujikan.
5. Persamaan model regresinya, adalah : $Kinerja = 11,323 + 0,369 \text{ Motivasi} + 0,323 \text{ Tingkat pendidikan}$, Berarti bahwa setiap kenaikan Variabel Motivasi dan Tingkat pendidikan satu satuan, maka akan menaikkan Variabel Kinerja sebesar 12,015 dengan asumsi variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan, sebagai berikut

1. Perusahaan lebih meningkatkan lagi motivasi dan tingkat pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, juga dapat menambah variabel lain dengan objek yang berbeda.
3. Dengan dibuktikannya motivasi dan tingkat pendidikan mampu meningkatkan kinerja karyawan maka pihak perusahaan diperlukan untuk mengambil langkah-langkah yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
4. Karyawan diharapkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan kreatifitas yang ada pada diri masing – masing karyawan.
5. Karyawan juga diharapkan untuk meningkatkan tingkat pendidikan untuk dapat menambah wawasan dan ilmu baru agar dapat di gunakan di perusahaan dan dapat meningkatkan jenjang karier para karyawan ke tingkat yang lebih tinggi.

REFERENSI

- Ambar, Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, Yogyakarta
- Arwono, Jonathan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, J. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekarno, Dasar-dasar Manajemen. Miswar, Jakarta, 1996.
- Winardi, Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen, Rajawali, Jakarta, 2011.
- Sumber Skripsi :
- Suniya, Perwita. (2017) Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. MOELADI JAKARTA: Universitas Muhamadiyah Jakarta.
- Wirda, Pratiwi. (2017) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Jakarta: Universitas Prof. Dr. Moestopo (beragama).