

## **Pengaruh Tingkat pendidikan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru**

**Azra Adioska<sup>1\*</sup>, Rian Rahmat Ramadhan<sup>2</sup>, Hammam Zaki<sup>3</sup>**  
Universitas Muhammadiyah Riau/Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
[190304178@student.umri.ac.id](mailto:190304178@student.umri.ac.id)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Tingkat Pendidikan, Kompensasi dan Motivasi pada P.T. Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive Sampling. Sampel yang digunakan adalah 50 responden yang merupakan karyawan tetap pada P.T. Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru . Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner yang kemudian diolah oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru.*

**Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan**

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi (Caissar *et al.*, 2022). Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya (Hitalessy *et al.*, 2018).

Salah satu perusahaan swasta yang cukup besar di kota Pekanbaru adalah PT. Suka Fajar (Mitsubishi Motors). PT. Suka Fajar (Mitsubishi Motors) merupakan

perusahaan swasta yang bergerak di bidang pelayanan jasa berupa transaksi jual beli kendaraan. PT Suka Fajar (Mitsubishi Motors) berlokasi di Jl. Soekarno Hatta Panam Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru. Perusahaan ini menjunjung tinggi mutu kualitas dan kuantitas mengenai pelayanan terhadap konsumen yang ingin melakukan transaksi jual beli kendaraan. Pentingnya tenaga kerja karyawan di perusahaan ini dapat mendorong pertumbuhan dan perkembangan perusahaan ke arah yang lebih maju. Ditambah lagi perusahaan ini memiliki jumlah tingkat pendidikan karyawan yang berbeda-beda guna mencapai tujuan yang akan ditetapkan oleh perusahaan. Tentunya tujuan tersebut dapat dicapai dengan usaha dan kerja keras dari pihak pengelola serta karyawan-karyawan yang dimiliki. Berikut data jumlah sekaligus tingkat pendidikan karyawan PT. Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru.

**Tabel 1. 1 Jumlah Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru tahun 2023**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Karyawan)
1.	SMA Sederajat	94
2.	D1	4
3.	D2	1
4.	D3	12
5.	S1	34
6.	S2	3
5	Jumlah karyawan	148

Sumber: PT. Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari tingkat Pendidikan karyawan PT. Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru didominasi oleh karyawan yang pendidikannya SMA sederajat yaitu sebanyak 94 karyawan dibandingkan dengan D1 sebanyak 4 Karyawan, D2 1 Karyawan, D3 12 Karyawan, S1 sebanyak 34 karyawan dan S2 sebanyak 3 karyawan.

Namun berdasarkan fakta lapangan yang ditemukan pada saat melakukan observasi pra penelitian masih menunjukkan adanya indikasi rendahnya kinerja karyawan pada PT.Suka fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru terlihat dari target pencapaian perusahaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 2 Berikut adalah data pencapaian target perusahaan PT. Suka Fajar  
Mitsubishi Motors Pekanbaru tahun 2019-2022**

Tahun	Target	Pencapaian
2019	Rp.50.000.000.000	Rp.70.000.000.000
2020	Rp.50.000.000.000	Rp.26.000.000.000
2021	Rp.50.000.000.000	Rp.22.000.000.000
2022	Rp.50.000.000.000	Rp.42.000.000.000

Sumber: PT. Suka Fajar Mitsubishi Motors Pekanbaru

Berdasarkan penjelasan tabel, maka dapat dilihat bahwa target pencapaian perusahaan pada PT. Suka Fajar Mitsubishi Motors mengalami penurunan dalam rentang waktu empat terakhir yang dimana pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan yang cukup signifikan dikarenakan adanya pandemi Covid-19, dan pada tahun 2022 perusahaan perlahan mencoba bangkit meski belum mencapai target yang ditetapkan seperti sebelumnya.

Penilaian kinerja yang baik dalam perusahaan, tentu didukung oleh beberapa faktor salah satunya kompensasi. Dalam penelitian (Nawiyah, 2017) Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Menurut (Febrianti dan Wati, 2020), Kompensasi merupakan hal yang penting untuk diberikan kepada karyawan. Hal ini karena pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Menurut Hasil penelitian (Nurchayani dan Adnyani, 2016), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Aromega *et al.*, 2019), yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Selanjutnya, menurut penelitian Ningrum, *et al.* (2020), menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

**Tabel 1. 3 Berikut ini adalah data pemberian kompensasi pada karyawan PT.  
Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru**

<b>Jenis kompensasi</b>	<b>Besar pemberian</b>
Insentif berupa bonus	Tergantung golongan dan jabatan karyawan tersebut
Cuti yang tidak diambil dalam jangka waktu satu tahun	50% dari gaji pokok karyawan
Karyawan yang sakit	Uang senilai Rp 250 000
Karyawan yang melahirkan	Uang senilai Rp 350 000
Karyawan yang meninggal dunia	Uang duka senilai Rp 1.000.000

Sumber: PT. Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru

Berdasarkan penjelasan tabel di atas, dan tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan pada PT.Suka Fajar (Mitsubishi Motors) terdapat beberapa keluhan yang mereka sampaikan yaitu terkait pada kompensasi terhadap karyawan yang sakit dan melahirkan dimana nilai kompensasi yang diberikan terlalu kecil dan insentif bonus yang diberikan pun cenderung disamaratakan sehingga menimbulkan rasa kecewa dari karyawan-karyawan tersebut.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Motivasi tersebut dapat dilakukan dengan diberikannya dorongan-dorongan serta masukan yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja, selain itu motivasi dapat menciptakan kedekatan antara atasan dan karyawan sehingga karyawan tercipta kenyamanan yang akan membawa karyawan tersebut untuk terbuka terhadap permasalahan yang dihadapinya selama bekerja dan atasan bisa memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2012), mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi:

- a. Kualitas output, yaitu tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

- b. Kuantitas output, yaitu menerangkan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan siklus aktivitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Jangka waktu output, yaitu menerangkan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.
- d. Kehadiran ditempat kerja, yaitu menerangkan tentang jumlah absensi, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalankan individu pegawai tersebut.
- e. Sikap kooperatif (bekerja sama), yaitu menerangkan bagaimana keadaan masing-masing individu karyawan, apakah membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

### **Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan seringkali disamakan dengan jenjang pendidikan karena kedua kata ini memiliki makna yang sama. Jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang ditetapkan berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran, dan cara penyajian bahan pengajaran. Menurut (Basyit *et al.*, 2020) Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Lebih lanjut (Basyit *et al.*, 2020) mengatakan “Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum”.

### **Kompensasi**

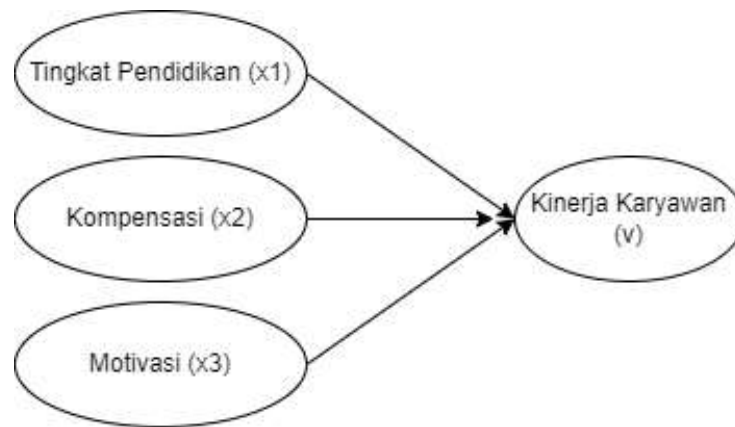
Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi pegawai yang mempengaruhi kinerja. Motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk

mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Nuraeni, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat dan Aryanti, 2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian di atas didapatkan hasil bahwa tingkat kompensasi ditinjau dari indikator gaji bahwa gaji yang diterima karyawan sudah cukup puas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan seluruh karyawan dapat menyelesaikan target kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dari indikator fasilitas dijelaskan bahwa alat-alat yang disediakan perusahaan sudah cukup membantu karyawan dalam pekerjaannya, sehingga karyawan dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang baik. Sedangkan indikator insentif bahwa karyawan merasa cukup puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa uang atau barang untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan terhadap karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sasongko, 2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan kompensasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

## **Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan suatu kebutuhan yang mendorong seseorang yang mengarah kepada tercapainya tujuan. Menurut (Erniasari, 2021) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mengarah pada tujuan dan jarang muncul di berguna.

Menurut (Hasibuan, 2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Selaras dengan pendapat (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Hermansyah dan Indarti, 2015).



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

## **METODE**

Penelitian dengan menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif. Menurut Arikunto, (2019), metode deskriptif adalah metode yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Menurut Sugiyono, (2018) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian yang berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Analisis yang digunakan meliputi uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas, kemudian uji regresi linear berganda, serta terakhir uji hipotesis yang meliputi, uji

secara parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi. Semua analisis data menggunakan *software* SPSS 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018) yang dimaksud statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum, standar deviasi.

**Tabel 2. Analisis Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tingkat Pendidikan	50	11	20	17,74	2,146
Kompensasi	50	36	60	51,54	6,762
Motivasi	50	26	50	42,94	4,859
Kinerja Karyawan	50	36	60	53,00	6,537
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif pada tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil data deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan nilai rata-rata besarnya Kinerja Karyawan 53,00 lebih besar dengan standar deviasi 6,537 yang menunjukkan sebaran data homogen.
2. Hasil data deskriptif pada variabel Motivasi nilai rata-rata besarnya Motivasi 42,92 lebih besar dengan standar deviasi 4,859 yang menunjukkan sebaran data homogen.
3. Rata-rata Kompensasi adalah 51,54 lebih besar dari standar deviasi pada 6,762 artinya sebaran data homogen. Diketahui rata-rata Tingkat Pendidikan adalah 17,74 lebih besar dari standar deviasi pada 2,146 artinya sebaran data homogen.

### Uji Kualitas Data

### Uji Hasil Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,604	0,2377	valid
Pernyataan 2	0,718	0,2377	valid
Pernyataan 3	0,773	0,2377	valid
Pernyataan 4	0,804	0,2377	valid
Pernyataan 5	0,797	0,2377	valid
Pernyataan 6	0,797	0,2377	valid
Pernyataan 7	0,679	0,2377	valid
Pernyataan 8	0,630	0,2377	valid
Pernyataan 9	0,729	0,2377	valid
Pernyataan 10	0,826	0,2377	valid

Pernyataan 11	0,554	0,2377	valid
Pernyataan 12	0,823	0,2377	valid

Sumber: Data diolah, 2023

### Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,837	0,2377	valid
Pernyataan 2	0,844	0,2377	valid
Pernyataan 3	0,714	0,2377	valid
Pernyataan 4	0,720	0,2377	valid
No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,696	0.250	Valid
2	0,745	0.250	Valid
3	0,730	0.250	Valid
4	0,593	0.250	Valid
5	0,761	0.250	Valid
6	0,828	0.2907	Valid
7	0,576	0.2907	Valid
8	0,683	0.2907	Valid
9	0,403	0.2907	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

### Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,749	0,2377	valid
Pernyataan 2	0,722	0,2377	valid
Pernyataan 3	0,740	0,2377	valid
Pernyataan 4	0,771	0,2377	valid
Pernyataan 5	0,611	0,2377	valid
Pernyataan 6	0,586	0,2377	valid
Pernyataan 7	0,737	0,2377	valid
Pernyataan 8	0,794	0,2377	valid
Pernyataan 9	0,638	0,2377	valid
Pernyataan 10	0,657	0,2377	valid
Pernyataan 11	0,845	0,2377	valid
Pernyataan 12	0,680	0,2377	valid
No	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	0,746	0.250	Valid
2	0,563	0.250	Valid
3	0,805	0.250	Valid
4	0,905	0.250	Valid
5	0,842	0.250	Valid
6	0,749	0.250	Valid
7	0,845	0.250	Valid
8	0,817	0.250	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

### Motivasi Kerja (X3)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,650	0,2377	valid
Pernyataan 2	0,599	0,2377	valid
Pernyataan 3	0,627	0,2377	valid
Pernyataan 4	0,712	0,2377	valid
Pernyataan 5	0,783	0,2377	valid
Pernyataan 6	0,851	0,2377	valid

Pernyataan 7	0,601	0,2377	valid
Pernyataan 8	0,648	0,2377	valid
Pernyataan 9	0,556	0,2377	valid
Pernyataan 10	0,427	0,2377	valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 50 pernyataan untuk variabel tingkat pendidikan, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0.6 (Ghozali, 2013).

Tersaji hasil pengujian pada seluruh butir pernyataan Reliabel :

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Reliabel	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan	0,787	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,910	0,60	Reliabel
Motivasi	0,843	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,919	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

dari tabel 4.10 tersaji hasil dari pengujian reabilitas terhadap tiap variabel dengan nilai  $>$ 0,60, artinya data reliabel. "Jika nilai reliabel kurang dari 0,60 ( $<$ 0,60) maka nilainya kurang baik. artinya alat ukur yang digunakan tidak reliable".

### Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk menganalisis dalam suatu regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusi secara normal. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi dianggap baik apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov Smirnov* (1-Sample K-S). Dengan digunakannya uji *Kolmogorov Smirnov* sebagai dasar pengambilan keputusan adalah ketika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $>$  yang artinya data terdistribusi secara normal. Hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.11 dibawah.

**Tabel 5. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,31184088
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,122
	Positive	,122

	Negative	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		,860
Asymp. Sig. (2-tailed)		,450
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan dari uji normalitas adalah 0,860 dengan nilai signifikansi dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,450. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Hasil Multikolinearitas

Dilakukannya pengujian multikolinearitas untuk mencari tahu apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi berganda. Suatu model regresi dikatakan baik ketika, tidak terjadi korelasi secara kuat antar variabel independen, apabila terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Dalam model regresi, untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas dapat dengan melihat nilai VIF dimana harus di bawah nilai 10. Apabila hasil regresi nilai VIF menunjukkan nilai di atas 10 maka di antara variabel bebas tersebut diindikasikan terdapat multikolinearitas. Berikut ini merupakan hasil perhitungan menggunakan pengujian regresi berganda untuk mencari tahu nilai VIF dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini dengan bantuan statistical software SPSS:

**Tabel 6. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Tingkat Pendidikan	0,303	3,306
Kompensasi	0,376	2,663
Motivasi	0,390	2,566

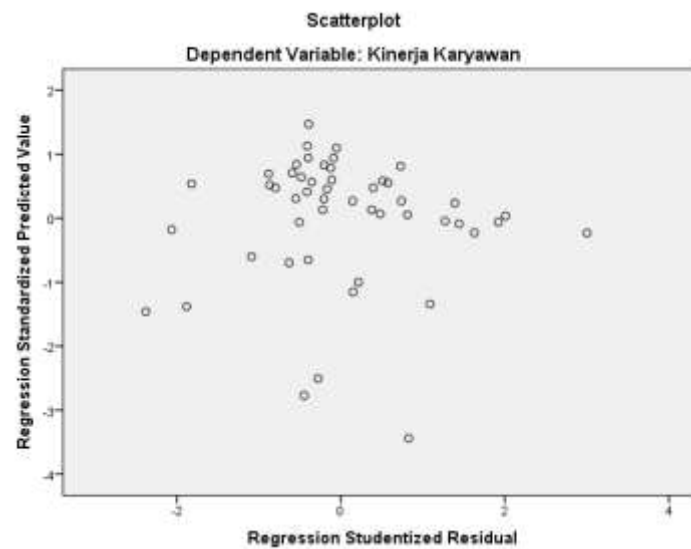
Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji multikolonieritas yang terdapat pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa tidak terdapat *Variance Inflation Factor (VIF)* yang melebihi nilai 10 pada model regresi. Kemudian pada nilai *tolerance* juga terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mencari tahu apakah penyimpangan model terjadi karena diantara satu observasi ke observasi lain terdapat jenis gangguan yang berbeda. Uji ini mengandung pengertian bahwa *variance residual* tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila dari satu pengamatan ke pengamatan lain *variance residual* nya berbeda, maka dapat dikatakan dengan heteroskedastisitas

namun tetap dinamakan homoskedastisitas, dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini cara yang dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat gejala Heterokedastisitas atau tidak pada model regresi linear berganda adalah dengan menggunakan metode diagram *scatterplot*. Pada diagram *scatter plot*, suatu penelitian dinyatakan tidak heteroskedastisitas jika tidak ada titik menyebar secara acak dan pola tertentu, baik di bawah angka 0 maupun di atas angka 0 pada sumbu Y. Hasil dari grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar 4.1 berikut ini:



**Gambar 4. Diagram Scatterplot**

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar ke atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, serta tidak ada pola yang jelas. Apabila terjadi heteroskedastisitas, maka grafik yang akan ditunjukkan adalah titik-titik yang membentuk gelombang atau pola tertentu secara teratur menyebar kemudian menyempit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena grafik *scatterplot* dalam model regresi tersebut menunjukkan pola yang tidak jelas atau tidak teratur.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pelaksanaan penelitian dengan penggunaan analisis regresi linier berganda dengan tujuannya berupa mengetahui gambaran tentang pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi tersaji pada tabel 7

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	1,518	4,517		5,336	,000
Tingkat Pendidikan	,856	,414	,084	4,618	,005
Kompensasi	,880	,118	,186	4,525	,034

Motivasi	,877	,161	,652	5,451	,000
----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tersaji pada tabel 4.11 diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linear berganda yakni:

$$Y = 1,518a + 856 X_1 + 0,880 X_2 + 0,877 X_3$$

dari persamaan tersebut, maka penyelesaiannya adalah:

1. "Konstanta (a) = 1,518 menampilkan nilai konstan, Koefisien positif mengandung arti bahwa pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi memiliki hubungan berbanding searah dengan Kinerja Karyawan.
2. "Koefisien  $X_1(b_1) = 0,856$ , menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,856".
3. "Koefisien  $X_2(b_2) = 0,880$ , menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika variabel Kompensasi ( $X_2$ ) ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,880".
4. "Koefisien  $X_3(b_3) = 0,877$ , menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika variabel Motivasi ( $X_3$ ) ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,877".

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel tidak bebas secara simultan dalam menerangkan variasi variabel tidak bebas amat terbatas. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel bebas.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,743	,727	3,418

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.12, terlihat yakni "nilai koefisien determinasi  $R^2$  terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,743$  nilai tersebut berarti Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,3% sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian".

### Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan ( $X_1$ ), kompensasi

(X<sub>2</sub>), dan motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru. Berdasarkan uji t yang dilakukan dan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 9 Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,518	4,517		5,336	,000
Tingkat Pendidikan	,856	,414	,084	4,618	,005
Kompensasi	,880	,118	,186	4,525	,034
Motivasi	,877	,161	,652	5,451	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Adapun nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah  $\alpha/2; n-k-1$  atau df,  $0,05/2; -50-3-1$  atau  $0,025; 46 = 2,0129$ . Berdasarkan nilai signifikansi, hasil regresi linear maka secara parsial dinyatakan bahwa :

- 1) Nilai signifikansi variabel Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>) yaitu sebesar  $0,005 < 0,05$  artinya Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Nilai Signifikansi Kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar  $0,034 < 0,05$  artinya Kompensasi (X<sub>2</sub>) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Nilai Signifikansi Motivasi (X<sub>3</sub>) sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya Motivasi (X<sub>3</sub>) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan nilai t hitung, hasil uji parsial menyatakan bahwa:

- 1) Nilai pada t-hitung Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>) yaitu sebesar  $4,618 > 2,0129$  artinya Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh Positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).
  - 2) Nilai pada t-hitung Kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar  $4,525 > 2,0129$  artinya Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai pada t-hitung Motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar  $5,451 > 2,0129$  artinya Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).

## PENUTUP

Setelah melalui tahap beberapa tahap yang telah dilakukan yaitu pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data didapatkan hasil analisis terkait pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada P.T Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru. Artinya semakin tinggi Tingkat Pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada P.T Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru. Hal ini berarti semakin tinggi Kompensasi karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.
3. Variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada P.T Suka Fajar (Mitsubishi Motors) Pekanbaru. Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja* (Cet.12). Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.

Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). The Effect of Compensation and Discipline of Work on Performance of Employee in Yuta Resort Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 741–750.

Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20.  
<https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>

Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>

Erniasari, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin. <https://Medium.Com/>, 1–8.  
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Fajar. (2022). *Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(1), 20–26.

Fatmawati, F. (2013). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo. 2013, 106.

Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82–93. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.87>

Ghozali. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1st ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartati, S., Beni Saputra, A., & Andriani, S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298–307. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1741>

Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.

Hermansyah, & Indarti, S. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 165–178. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/download/2851/2792>

Hidayat, Y. R., & Aryanti, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng“UD. Sinar Tani” di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan). *Agrinis*, 1(1), 73.

Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>

Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. N. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai*.

Mangkunegara. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Marpaung, N. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai. *Parameter*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i2.177>

Mudrajad Kuncoro. (2018). *Metode Kuantitatif* (5th ed). UPP STIM YKPN.

Nawiyah, I. J. dan P. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA AKADEMI PIMPINAN PERUSAHAAN JAKARTA. IX*.

- Nuraeni, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(1). <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/yume>
- Nurchayani, N. made, & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Sasongko, A. D. J. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk. *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen*, 05, 44–59.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (1st ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Yasin, N., Gunawan, Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). The Effect of Work , Education and Training Experience ( TRAINING ) and Level of Education on Employee Performance at the Soppeng District Education Office. *Bata Ilyas Educational Management Review PENGARUH*, 1(1), 17–28.