

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA, PELATIHAN, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAYA
MANDIRI STEEL SIDOARJO**

**Oleh :
Lancar Supriyadi**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo. Faktor-faktor tersebut adalah tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi. Pelaksanaan motivasi kerja yang tepat akan menimbulkan kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo. Kinerja karyawan timbul dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi. tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 80 orang responden yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampel Sensus. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program *SPSS V.16.0 for windows*. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.914 + 0.196 X_1 + 0.304 X_2 + 0.159 X_3 + 0.162 X_4$$

Hasil analisis menyimpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan 0.196, variabel motivasi kerja 0.304, variabel pelatihan 0.159, variabel komunikasi 0.162, dan variabel kinerja karyawan 3.914. Hasil uji t variabel tingkat pendidikan sebesar $2.632 \geq 1,992$ (t hitung \geq t tabel), variabel motivasi kerja sebesar $5.316 \geq 1.992$ (t hitung \geq t tabel), variabel pelatihan sebesar $3.196 \geq 1.992$ (t hitung \geq t tabel) dan variabel komunikasi sebesar $2.797 \geq 1.992$ (t hitung \geq t tabel) artinya bahwa keempat variabel independen yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $28.101 \geq 2,49$ (F hitung \geq F tabel). Pada penelitian ini variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja. Dan Nilai R^2 sebesar 0,600 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 60 %. sedangkan sisanya 40 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Pelatihan, Komunikasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the factors affecting the performance of employees at PT. Jaya Mandiri Steel in Sidoarjo. These factors are the level of education, motivation, training, and communication. Implementation of appropriate motivation will cause the performance of employees at PT. Jaya Mandiri Steel in Sidoarjo. Raised employee performance is influenced by the level of education, motivation, training, and communication. level of education, motivation, training, and communication to the employee performance showed positive and significant correlation.

In this study, data were collected through questionnaires to 80 respondents drawn using census sampling technique. Then analysis of the data obtained in the form of quantitative and qualitative data. Test equipment used is the technique of multiple linear regression analysis were processed with SPSS V.16.0 for windows. Resulting in regression equation as follows:

$$Y = 3.914 + 0.196 X_1 + 0.304 X_2 + 0.159 X_3 + 0.162 X_4$$

The results of the analysis concluded that the regression coefficient 0.196 education level, work motivation 0.304, training variables 0.159, communication variables 0.162 and employee performance variables 3.914. T-test variable levels of education is $2.632 \geq 1.992$ (t count \geq t table), work motivation is $5.316 \geq 1.992$ (t count \geq t table), a variable training of $3.196 \geq 1.992$ (t count \geq t table) and variable communications at ≥ 2.797 1.992 (t count \geq t table) means that four independent variables studied, partially significant effect on employee performance. Then through the F test found that the variable level of education, motivation, training, and communication together significant effect on the performance of employees with calculated F value of $28.101 \geq 2.49$ (F count \geq F tables). In this study the variables the dominant influence on employee performance is variable work motivation. And R² value of 0.600 indicates that the amount of the contribution levels of education, motivation, training, and communication in influencing the performance of employees by 60%. while the remaining 40% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Level of Education, Work Motivation, Training, Communication, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Yani (2012:1) dalam Mulyadi (2015:2), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan

keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Salah satu pengelolaan usaha yang paling penting yaitu pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan haruslah disiapkan secara maksimal.

Keberhasilan perusahaan mempertahankan keberadaannya didunia bisnis, tidak lepas dari tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana operasi yang tersedia, canggihnya teknologi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan mengingat iklim kompetisi yang dihadapi akan semakin ketat. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan inovatif agar dapat unggul dalam bersaing. Keunggulan dalam bersaing hanya dapat dicapai apabila perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, beberapa unsur karyawan berkualitas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mulyadi (2015:1), sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari manajemen baik manajemen secara umum maupun manajemen yang spesifik. Kelangsungan hidup perusahaan itu tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan atau organisasi pada perusahaan itu. Banyak perusahaan yang awalnya jaya tetapi dengan perjalannya yang kurang baik dalam mengatur organisasi atau perusahaan kemudian perusahaan tersebut mengalami kerugian, bahkan kebangkrutan, akan tetapi sebaliknya apabila manajemennya dalam keadaan baik, maka perusahaan tersebut akan jaya dan meningkat produksinya.

Pada suatu perusahaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting pada suatu perusahaan, misalnya sumber daya manusia dapat membuat produk yang unggul, sumber daya manusia dapat membuat inovasi yang kompetitif, sumber daya manusia dapat merancang atau mendesain dan juga

tidak kalah pentingnya sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengelola keuangan yang efektif dan efisien.

Menurut Yani (2012:1) dalam Mulyadi (2015:2), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Tingkat Pendidikan

Dari segi etimologis, pendidikan berasal dari bahasa Yunani "*paedagogike*". Ini adalah kata majemuk yang terdiri dari kata "*pais*" yang berarti "anak" dan kata "*ago*" yang berarti "aku membimbing". Jadi *paedagogike* berarti aku membimbing anak. Orang yang pekerjaan membimbing anak dengan maksud membawanya ke tempat belajar, dalam bahasa Yunani disebut "*paedagogos*". Hadi (2008) dalam As'at (2016:10). Jadi pendidikan adalah usaha untuk membimbing anak. Pendidikan seperti yang diungkapkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Menurut Daryanto (2012:1) menyatakan bahwa "pendidikan merupakan pendewasaan peserta didik agar dapat mengembangkan bakat, potensi, dan ketrampilan yang dimiliki dalam menjalani kehidupan".

Pendidikan merupakan salah satu indikator utama pembangunan dan kualitas sumber daya manusia, sehingga kualitas sumber daya manusia sangat tergantung dari kualitas pendidikan. Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan nasional, karena merupakan salah satu penentu kemajuan suatu bangsa. Pendidikan bahkan merupakan sarana paling efektif untuk meningkatkan kualitas hidup dan derajat kesejahteraan masyarakat, serta yang dapat mengantarkan bangsa mencapai kemakmuran.

Motivasi Kerja

Menurut Mulyadi (2015:87), motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Pada hakekatnya bila seorang pimpinan bisa memotivasi bawahannya atau karyawan dengan sendirinya akan bisa memacu karyawan akan bekerja lebih keras dan semangat untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2013:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasikan kepada tujuan yang diinginkan.

Pelatihan

Karyawan profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik keterampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Definisi pelatihan (*training*) menurut Sikula dalam Mangkunegara (2013:44) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Komunikasi

Menurut Hidayat (2012:19) “pengertian komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang berarti berpartisipasi atau memberitahukan. Kata *communis* berarti milik bersama atau berlaku dimana-mana. Sehingga *communis opinio* berarti pendapat umum atau pendapat mayoritas. Dengan demikian, komunikasi merupakan usaha untuk membangun sebuah kebersamaan yang dilandasi oleh persamaan persepsi tentang sesuatu sehingga mendorong diantara pelaku komunikasi untuk saling memahami sesuai dengan keinginan atau tujuan bersama”.

Secara terminologis (istilah), komunikasi menurut Djamarah (2014:13) yaitu proses penyampaian suatu gagasan dari seseorang kepada orang yang lain. Sedangkan Menurut Bangun (2012:14) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima tersebut.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2013:105), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Edison, Anwar, Komariah (2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial.

Kesalahan yang sering terjadi adalah menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual. Padahal konseptual merupakan bagian dari perencanaan strategis. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik harus diawali dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hariandja (2002) dalam Nuruni (2014:14) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Pandangan ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dituntut adanya pendidikan yang tinggi dalam menangani dan memberikan solusi tentang dinamika kerja saat ini semakin kompetitif.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:110), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggairahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama

secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Hubungan Antara Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Jadi pelatihan sebagai sarana yang ditunjukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

Hubungan Antara Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan

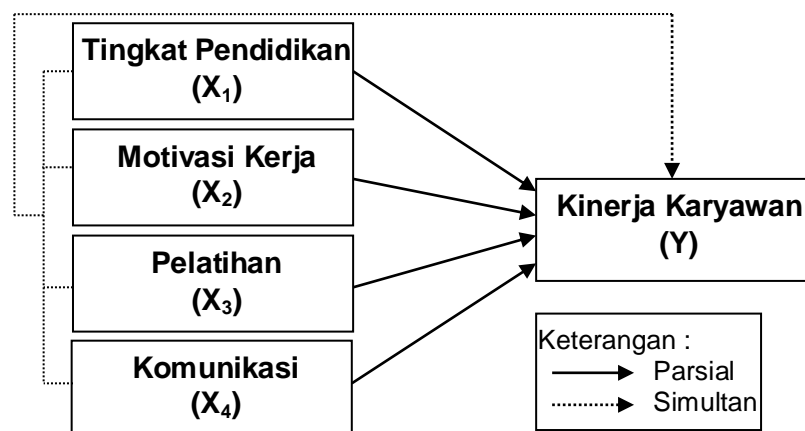
Handoko (2013:280) mengemukakan bahwa “maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat atau saran dan penilaian kepada bawahan. Serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa terselenggaranya komunikasi dalam kantor memungkinkan adanya koordinasi. Komunikasi juga memungkinkan perintah, saran, dan informasi yang dapat disampaikan secara tepat, cepat dan jelas, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif.

Komunikasi dalam organisasi menjadi suatu proses dan hubungan antara seseorang yang menyangkut kepribadian dan tingkah laku. Komunikasi juga merupakan faktor yang menunjang pencapaian tujuan dalam organisasi.

Kerangka Konseptual

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Gambar 2.3 Kerangka konseptual
Sumber : Kerangka Konseptual, Diolah 2017

Hipotesis

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata “*hupo*” artinya sementara dan “*thesis*” artinya pernyataan atau teori. Menurut Dantes (2012:164) hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Selanjutnya Dantes (2012:164) menyatakan bahwa hipotesis merupakan penuntun bagi peneliti dalam menggali data yang diinginkan.

- H1 :Tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo.
- H2 :Tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo.
- H3 :Motivasi kerja paling dominan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2015:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo yang berjumlah 80 orang karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo sebanyak 80 karyawan.

Penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*) atau sensus. *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96).

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Pada penelitian ini dinyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, komunikasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi r tabel = 0,2199 yang artinya pernyataan tersebut adalah valid.

Pada Uji reabilitas variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, komunikasi, dan kinerja karyawan, hasil alpha cronbach's melebihi 0,60 yang artinya variabel tersebut reliabel.

Untuk menentukan nilai t tabel, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($80 - 4 = 76$). Maka diperoleh t tabel sebesar 1,992.

Hasil dari uji T pada variabel tingkat pendidikan, nilai t hitung sebesar 2.632. Karena nilai t hitung $\geq t$ tabel ($2.632 \geq 1,992$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0.010 \leq \alpha 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel Sidoarjo.

Hasil dari uji T pada variabel motivasi kerja, nilai t hitung sebesar 5.316. Karena nilai t hitung $\geq t$ tabel ($5.316 \geq 1.992$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0.000 \leq \alpha 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel Sidoarjo.

Hasil dari uji T pada variabel pelatihan, nilai t hitung sebesar 3.196. karena nilai t hitung $\geq t$ tabel ($3.196 \geq 1.992$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0.002 \leq \alpha 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel Sidoarjo.

Hasil dari uji T pada variabel komunikasi, nilai t hitung sebesar 2.797. Karena nilai t hitung $\geq t$ tabel ($2.797 \geq 1.992$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0.007 \leq \alpha 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel Sidoarjo.

Karena semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan, maka dapat dipastikan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Yakni "Tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo" dapat diterima.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan spss versi 16.0 for windows uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 28.101 dengan tingkat signifikansi 0,000^a sedangkan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,49. Rumus melihat F_{tabel} $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ (Lampiran Output SPSS). Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan "Tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo" dapat diterima.

Berdasarkan data statistik pada uji dominan, diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.420. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa hipotesis ketiga diterima, yakni “Variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mandiri Steel Sidoarjo” dapat diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo” dapat diterima.
2. Tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo “ dapat diterima.
3. Diantara variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo paling dominan adalah motivasi kerja, sehingga hipotesis yang ketiga diterima.

Saran

Berdasarkan hasil uji t (parsial), maka saran yang diajukan sebagai berikut :

1. Disarankan perlu diadakannya pelatihan rutin untuk para pekerja produksi.
2. Pimpinan karyawan selalu memberi saran dan solusi apabila karyawan ada kesulitan di pekerjaan yang sedang kerjakan oleh karyawan perlu dipertahankan.
3. Motivasi kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar karyawan semakin giat dalam bekerja.
4. Pelatihan perlu ditingkatkan agar pengetahuan karyawan bertambah sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja.
5. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel lain sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah memperbaiki pelaksanaan tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi.