

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan UD Zaneva di Kota Cimahi

The Effect of Work Motivation and Education on Employee Performance at UD Zaneva Company in Cimahi City

Irgy Luthfiansyah Rachmat¹, Yopines Ansen²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Irgy Luthfiansyah Rachmat¹, email: irgy10121766@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 22/07/2025

Diterima: 28/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Pendidikan

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD Zaneva di Kota Cimahi. Motivasi kerja dan tingkat pendidikan merupakan dua faktor penting yang diyakini dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang diterapkan bersifat kuantitatif, dengan analisis regresi linier berganda sebagai alat untuk menganalisis data secara statistik. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang disebarakan kepada seluruh karyawan (30 orang) dengan metode total sampling. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa motivasi kerja serta tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik ketika dianalisis secara individu maupun bersamaan. Variabel pendidikan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Hasil pengujian pada uji F dan uji t menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 62,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan secara substansial. Penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi sebagai sumber rujukan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berfokus pada peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan motivasi kerja serta pengembangan pendidikan.

A B S T R A C T

This study aims to examine the influence of work motivation and education on employee performance at UD Zaneva in Cimahi City. Work motivation and education level are considered two essential factors believed to enhance employee effectiveness and productivity. The research adopts a quantitative approach, employing multiple linear regression analysis as a tool for statistical data analysis. Data were collected through a questionnaire distributed to all employees (30 individuals) using a total sampling method. The findings of the study indicate that both work motivation and education level have a positive and significant effect on employee performance, both when analyzed individually and jointly. Among the two, the education variable exerts a more dominant influence compared to work motivation. The results of the F-test and t-test confirm that the regression model used is statistically significant, with a coefficient of determination of 62.9%. This suggests that the two independent variables substantially explain the variation in employee performance. This research aims to serve as a valuable reference for company management in formulating policies focused on improving employee performance through the enhancement of work motivation and the development of educational initiatives.

Keywords:

Education, Employee Performance, Work Motivation

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Untuk tetap bersaing di pasar global masa kini, perusahaan harus terus memperbaiki kinerja karyawannya guna tetap bersaing di pasar global. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuan serta visi yang telah dirumuskan. Untuk meraih tingkat kinerja yang ideal, sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui dan meningkatkan berbagai aspek yang memengaruhi motivasi kerja serta tingkat pendidikan para karyawan. Kedua aspek ini, yakni motivasi kerja dan pendidikan, dipandang sebagai elemen krusial yang berperan dalam menentukan kinerja individu di tempat kerja.

Motivasi kerja ialah suatu dorongan yang menstimulasi individu untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan penuh semangat dan komitmen yang kuat. Menurut teori motivasi, baik faktor intrinsik (dari dalam diri) maupun faktor ekstrinsik (dari luar) berperan dalam memengaruhi seberapa serius karyawan menjalankan pekerjaannya. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi biasanya memperlihatkan kinerja yang lebih baik karena merasa memiliki kendali dan tekad yang besar untuk meraih hasil optimal. Motivasi ini menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena menjadi dasar bagi seseorang untuk bekerja secara maksimal. Tak heran jika karyawan yang termotivasi dengan baik umumnya menunjukkan performa kerja yang lebih baik (Sri, 2021).

Selain itu, pendidikan turut berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja seorang karyawan. Latar belakang pendidikan formal yang dimiliki karyawan dapat memengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, menciptakan inovasi, serta menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan di lingkungan kerja. Namun, dalam realitas di lapangan, tingkat pendidikan yang tidak merata menjadi salah satu permasalahan utama di UD Zaneva. Berdasarkan data identitas responden, sebagian besar karyawan hanya memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK (70%), sementara hanya sebagian kecil yang berlatar belakang D3 (7%) dan sebanyak 20% karyawan merupakan lulusan S1, bahkan terdapat 3% yang hanya menempuh pendidikan hingga tingkat SMP. Umumnya, individu dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi memiliki kecakapan dan wawasan yang lebih luas, sehingga mampu memberikan kontribusi lebih besar terhadap mutu hasil kerja. Menurut Kapahang (2014) dalam jurnal (Mayasari, 2022) mengemukakan “dalam rangka meningkatkan kapasitas karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal, pendidikan sangat penting bagi diri sendiri (individu) dan organisasi”.

UD Zaneva, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor *Sportswear Muslim*, memahami akan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk itu, perusahaan berupaya memberikan perhatian khusus terhadap dua faktor utama, yaitu motivasi kerja dan pendidikan karyawan, dengan harapan dapat mendorong peningkatan kinerja dan menghasilkan output yang maksimal. Namun demikian, meskipun berbagai langkah telah diambil untuk memperkuat motivasi dan kualitas pendidikan karyawan, perusahaan masih menghadapi sejumlah hambatan dalam mewujudkan tingkat kinerja yang sesuai dengan harapan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana motivasi kerja dan pendidikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di UD Zaneva. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan yang bernilai bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

UD Zaneva sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan *sportswear muslim* sejak tahun 2018 mengalami tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun perusahaan telah memberikan perhatian terhadap motivasi kerja dan pendidikan, terdapat hambatan dalam pencapaian kinerja optimal karyawan. Permasalahan utama yang diidentifikasi adalah:

1. Pencapaian target kerja individu dinilai belum optimal. Meskipun mayoritas karyawan menyatakan mampu menyelesaikan tugas sesuai target, masih ditemukan ketidaksesuaian antara tingkat motivasi kerja dengan hasil kerja yang dicapai secara nyata.
2. Rendahnya inisiatif kerja mandiri – sebesar 36% responden bersikap netral terhadap pernyataan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak bergantung pada orang lain.
3. Ketimpangan pendidikan karyawan – terdapat perbedaan latar belakang pendidikan karyawan, yang berpengaruh terhadap tingkat adaptasi terhadap perubahan kerja dan inovasi.

Berikut Merupakan data Kinerja Karyawan dalam \pm 5 tahun terakhir :

1. 2019 (Tahun Awal Operasional): Kinerja karyawan masih terbatas, karena sistem dan struktur belum sepenuhnya terbentuk. Fokus perusahaan masih pada pengenalan produk dan efisiensi awal.
2. 2020: Motivasi meningkat karena adanya pelatihan awal dan pengembangan kultur kerja. Namun, pandemi COVID-19 mempengaruhi operasional, sehingga efektivitas kerja masih fluktuatif.
3. 2021: Perusahaan mulai menyusun struktur organisasi dan melakukan evaluasi terhadap motivasi dan pendidikan karyawan sebagai dasar kebijakan SDM.
4. 2022: Kinerja mulai meningkat, terlihat dari konsistensi penyelesaian pekerjaan sesuai target. Hal ini didukung oleh peningkatan motivasi dan pelatihan internal.
5. 2023: Motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sebesar 49,5%. Pendidikan berkontribusi sebesar 27,6% terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 52,5% dari variasi kinerja karyawan.

Penelitian ini ditujukan untuk mendalami korelasi antara motivasi, kinerja, dan pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan diharapkan berkontribusi dalam perencanaan strategi manajemen SDM yang optimal, khususnya dalam rangka mengoptimalkan peningkatan kinerja karyawan di UD Zaneva secara lebih terarah dan efisien.

2. Kajian Teori

Teori Variabel Dependen

Dalam sebuah penelitian, variabel utama yang menjadi fokus analisisnya adalah variabel dependen. Menurut Sugiyono dalam jurnal (Fajri, 2022), "Variabel dependen adalah variabel yang mengalami perubahan atau respons sebagai dampak dari variabel independen, serta muncul sebagai hasil dari perubahan pada variabel bebas. Variabel ini berfungsi untuk diuraikan atau diprediksi melalui variabel bebas". Dalam penelitian ini, Kinerja Karyawan (Y) ditetapkan sebagai variabel dependen.

Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum, kinerja mencerminkan pencapaian akhir individu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, dengan mempertimbangkan faktor pengalaman, kompetensi, kesiapan, serta alokasi waktu yang dimiliki. Prestasi kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memberikan kontribusi terhadap pencapaian standar kerja yang ditetapkan perusahaan berperan sebagai pedoman dalam menilai sejauh mana hasil yang diperoleh serupa dengan tujuan atau harapan yang telah ditentukan. Karyawan harus mampu mengelola diri mereka sendiri dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dan mengatasi tekanan atau ketegangan yang mungkin muncul selama menjalankan pekerjaannya. Ketidakmampuan dalam menghadapi tekanan tersebut dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja (Halik, 2021).

Teori Variabel Independen

"Sebagai variabel bebas, variabel independen berfungsi sebagai pemicu yang berdampak terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian, baik melalui pengaruh positif maupun negatif. Variabel ini berperan sebagai pendorong atau alasan terjadinya transformasi pada variabel dependen" (Asyik, 2022). Variabel bebas yang diteliti pada penelitian ini mencakup Motivasi Kerja dan Pendidikan (X).

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang mendorong seseorang untuk bergerak menuju tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang berperan dalam membangkitkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku terkait dengan lingkungan kerja. "Motivasi kerja bertujuan untuk menciptakan semangat dan suasana yang mendorong karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan penuh antusiasme dan energi. Motivasi ini berbeda bagi setiap karyawan karena dipengaruhi oleh perbedaan tujuan dan kebutuhan individu dalam bekerja. Mengetahui apa yang dibutuhkan pekerja, "Pemikiran dan keinginan karyawan adalah aspek krusial yang harus menjadi perhatian utama seorang pemimpin" (Baharudin, 2021).

Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah cara penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Tingkat pendidikan seseorang pada dasarnya mencerminkan tingkat upaya mereka untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Pendidikan juga menjadi faktor penentu dalam membentuk sikap seseorang. “Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin erat hubungan antara pengetahuan yang dimiliki seseorang dengan apa yang dipikirkan dan dilakukan. Dengan pendidikan yang lebih baik, seseorang cenderung lebih sadar dan teliti dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal” (Anandita, 2021).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode studi korelasional. Tujuan utamanya adalah untuk menganalisis hubungan timbal balik antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini meliputi Motivasi Kerja (X_1) dan Pendidikan (X_2), sedangkan variabel dependen yang dianalisis adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilaksanakan di UD Zaneva, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan pakaian olahraga Muslim, yang berlokasi di Jl. Raya Cibabat, Gg. Karya Bhakti VIII No. 175, Kelurahan Cigugur Tengah, Kota Cimahi, Provinsi Jawa Barat, 40522. Rencana pelaksanaan penelitian ini dimulai pada April 2025 hingga Mei 2025, dengan melibatkan 30 karyawan UD Zaneva sebagai sampel penelitian.

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, penulis menerapkan beberapa metode pengambilan data yang diterapkan dalam penelitian ini. Metode studi literatur digunakan sebagai tahap awal dengan menelusuri sumber-sumber informasi yang mendukung topik penelitian ini, seperti buku ilmiah, jurnal, serta hasil penelitian sebelumnya. Metode kedua berupa studi lapangan, yaitu proses pengumpulan data secara langsung di area penelitian dengan memanfaatkan teknik-teknik berikut:

- 1) Wawancara, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung melalui interaksi tanya jawab dengan narasumber yang relevan, guna memperoleh informasi dan keterangan yang menunjang pelaksanaan penelitian.
- 2) Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung subjek penelitian guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang diteliti.
- 3) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden yang dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini..

Populasi dan Sampel

Populasi

“Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang menjadi fokus utama dalam suatu penelitian atau proses pengamatan, yang memiliki karakteristik serupa dan relevan dengan permasalahan yang dikaji. Secara sederhana, populasi dapat didefinisikan sebagai kelompok orang atau satuan dalam wilayah dan waktu tertentu yang akan diperhatikan atau diteliti oleh peneliti, populasi ini mencakup semua elemen yang memiliki karakteristik yang ingin dipelajari” (Syarifudin, 2022). Pada penelitian ini populasi penelitian adalah 30 karyawan UD Zaneva.

Sampel

Penggunaan sampel bertujuan memperoleh representasi yang akurat dari populasi penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan ketentuan dari Sugiyono (2016:124), yang dikutip dalam jurnal (Berkatillah, 2023), yang menyatakan bahwa “Sampling jenuh atau total sampel, merupakan metode pengambilan sampel di mana seluruh populasi menjadi sampel penelitian”. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan 30 orang sebagai sampel, yang mencakup seluruh anggota populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) dalam buku yang dikutip oleh (Mochamad Nashrullah, 2023), wawancara (interview), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), serta kombinasi dari ketiga metode tersebut merupakan beberapa teknik yang dapat dipakai dalam pengumpulan data.

Berdasarkan pendapat para ahli, teknik pengumpulan data dapat diartikan sebagai prosedur, metode, atau langkah strategis yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar dan sesuai dengan keadaan sebenarnya, teknik ini memerlukan tindakan yang sistematis dan strategis. Dalam penelitian ini, kuesioner sebagai alat ukurnya yang merupakan salah satu metode paling umum dalam penelitian survei menggunakan alat kuesioner *Goggle Form*.

Menurut (Novaldy, 2021), "Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian sejumlah pertanyaan kepada responden untuk dijawab, dimana jawaban tersebut kemudian dikumpulkan sebagai sumber data penelitian". Sebagai instrumen pengambilan data pada penelitian ini, digunakan kuesioner tertutup yang mengadopsi *Skala Likert*. Kuesioner perlu melalui proses pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan konsisten. Dalam pelaksanaan penelitian, kuesioner dibagikan kepada 30 karyawan UD Zaneva yang berperan sebagai responden.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk menilai pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, sehingga dapat diketahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi signifikansi koefisien regresi linier berganda pada masing-masing variabel secara parsial. Dengan kata lain, uji t bertujuan untuk menilai apakah variabel Motivasi Kerja dan Pendidikan secara terpisah memberikan kontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.206	.821		2.687	.012
	Motivasi Kerja	.406	.152	.415	2.668	.013
	Pendidikan	.382	.132	.452	2.902	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Oleh Peneliti IBM SPSS 26 (2025)

Gambar 1. Uji t

Berdasarkan data uji t yang disajikan dalam Gambar 1, Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial, motivasi kerja dan pendidikan memiliki keterkaitan yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi ini terlihat dari nilai signifikansi yang dimiliki oleh tiap variabel secara individual, yaitu 0,013 untuk motivasi kerja dan 0,007 untuk pendidikan, kedua nilai tersebut berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan pendidikan berperan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan tingkat motivasi dan pendidikan akan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Uji F

Uji F digunakan untuk menilai apakah variabel independen, yaitu Motivasi Kerja dan Pendidikan, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa model regresi yang dibentuk secara keseluruhan layak dan efektif dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.481	2	134.741	23.767	.000 ^b
	Residual	158.740	28	5.669		
	Total	428.221	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Motivasi Kerja

Sumber : Diolah Oleh Peneliti IBM SPSS 26 (2025)

Gambar 2. Uji F

Nilai signifikansi uji F pada tabel ANOVA tercatat sebesar 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Pendidikan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan valid dan dapat dipercaya untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Gambaran Variabel X_1

Berikut adalah ringkasan data hasil tanggapan responden terhadap kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja (X_1).

Tabel 1. Gambaran Variabel X_1

Butir	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X.1	0	0%	0	0%	16	53%	11	37%	3	10%	30	100%
X.2	0	0%	0	0%	7	24%	19	63%	4	13%	30	100%
X.3	0	0%	0	0%	7	24%	19	63%	4	13%	30	100%
X.4	0	0%	0	0%	6	20%	9	30%	15	50%	30	100%
X.5	0	0%	0	0%	9	30%	9	30%	12	40%	30	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, rincian pernyataan terkait variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pada item pernyataan pertama (X.1) 'Saya merasa antusias setiap kali akan mulai bekerja', frekuensi respon menunjukkan bahwa 10% sangat setuju, 37% setuju, dan 53% memilih jawaban netral.
- Pada item pernyataan kedua (X.2) 'Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas meskipun sulit', frekuensi respon menunjukkan 13% sangat setuju, 63% setuju, dan 24% memilih jawaban netral.
- Pada item pernyataan ke-3 (X.3) "Saya tetap optimis dalam bekerja meskipun menghadapi tantangan". Menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 63% untuk setuju dan frekuensi terkecil 0% untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- Pada item pernyataan ke-4 (X.4) "Saya percaya bahwa pekerjaan ini membantu saya mengembangkan potensi diri". Menunjukkan frekuensi sebesar 50% untuk sangat setuju, 30% setuju dan 20% netral.
- Pada item pernyataan ke-5 (X.5) " Saya merasa pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk aktualisasi diri". Menunjukkan frekuensi sebesar 40% untuk sangat setuju serta 30% untuk setuju dan netral.

Gambaran Variabel X_2

Berikut ini adalah rekapitulasi data responden berdasarkan jawaban kuesioner untuk variabel Pendidikan (X_2).

Tabel 2. Gambaran Variabel X_2

Butir	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X.6	1	3%	4	13%	11	37%	6	20%	8	27%	30	100%
X.7	0	0%	1	3%	14	47%	12	40%	3	10%	30	100%
X.8	1	3%	8	27%	13	43%	6	20%	2	7%	30	100%
X.9	1	3%	2	7%	16	53%	7	24%	4	13%	30	100%
X.10	0	0%	1	3%	7	24%	18	60%	4	13%	30	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Dapat dilihat dari tabel diatas diketahui pernyataan variabel pendidikan adalah sebagai berikut :

- Untuk item pernyataan ke-6 (X.6) "Pendidikan formal yang saya tempuh sangat mendukung pekerjaan saya saat ini". Menunjukkan frekuensi sebesar 27% menyatakan sangat setuju, 20% setuju, 37% netral, 13% untuk tidak setuju dan 3% sangat tidak setuju.

g) Pada item pernyataan ke-7 (X.7) “Pengetahuan yang saya peroleh dari pendidikan formal membantu saya bekerja lebih efektif”. Menunjukkan frekuensi sebesar 10% untuk sangat setuju, 40% setuju, 47% netral serta 3% untuk tidak setuju.

h) Pada item pernyataan ke-8 (X.8) “Saya mengikuti pelatihan/kursus non formal yang menunjang pekerjaan saya”. Menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 43% untuk netral dan frekuensi terkecil 3% sangat tidak setuju.

i) Pada item pernyataan ke-9 (X.9) “ Pendidikan non formal yang saya ikuti meningkatkan keterampilan kerja saya”. Menunjukkan frekuensi sebesar 13% untuk sangat setuju, 24% setuju, 53% netral, 7% tidak setuju dan 3% sangat tidak setuju.

j) Pada item pernyataan ke-10 (X.10) “Pengetahuan serta keterampilan yang saya peroleh melalui pendidikan formal dan nonformal saling mendukung dan melengkapi dalam membantu saya menjalankan tugas pekerjaan”. Menunjukkan frekuensi sebesar 13% untuk sangat setuju, 60% setuju, 24 netral, dan 3% tidak setuju.

Gambaran Variabel Y

Berikut ini disajikan rekapitulasi data tanggapan responden terhadap kuesioner yang berkaitan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Gambaran Variabel Y

Butir	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	0	0%	0	0%	2	7%	17	57%	11	36%	30	100%
Y.2	0	0%	0	0%	9	30%	13	43%	8	27%	30	100%
Y.3	0	0%	0	0%	9	30%	15	50%	6	20%	30	100%
Y.4	0	0%	0	0%	5	17%	21	70%	4	13%	30	100%
Y.5	0	0%	0	0%	11	36%	14	47%	5	17%	30	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Merujuk pada tabel di atas, berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan:

a) Pada item pernyataan pertama (Y.1) ‘Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi, distribusi respon menunjukkan bahwa 36% sangat setuju, 57% setuju, 7% netral, dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

b) Pada item pernyataan kedua (Y.2) ‘Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan’, frekuensi respon menunjukkan 27% sangat setuju, 43% setuju, 30% netral, dan tidak ada yang memilih tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

c) Pada item pernyataan ketiga (Y.3) ‘Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal’, frekuensi tertinggi terdapat pada kategori setuju dengan persentase 50%, sementara kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki frekuensi terendah, yaitu 0%.

d) Untuk item pernyataan ke-4 (Y.4) “Saya bekerja dengan cara yang efisien dan efektif”. Menunjukkan frekuensi sebesar 13% untuk sangat setuju, 70% setuju dan 17% netral.

e) Untuk item pernyataan ke-5 (Y.5) “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak bergantung pada orang lain”. Menunjukkan frekuensi sebesar 17% untuk sangat setuju, 47% setuju dan netral 36%.

Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Dengan merujuk pada temuan penelitian, rumusan masalah dalam studi ini dapat diberikan jawaban sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD Zaneva?

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,668 dan nilai signifikansi (*p-value*) 0,013, yang lebih rendah dari batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti motivasi kerja memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini mengungkapkan tingkat kesesuaian sebesar 52,5%, yang sejalan dengan temuan Omilani & Akintolu (2019), yang secara teoritis menyebutkan bahwa peningkatan motivasi akan mendorong peningkatan

prestasi kerja pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerja individu dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja perusahaan secara menyeluruh. Hal ini terjadi karena pengelolaan sumber daya manusia memerlukan pendekatan yang berorientasi pada peningkatan kinerja (Nurhalizah, 2024).

2. Sejauh mana pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di UD Zaneva?

Analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,902 dan nilai signifikansi 0,007, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, menunjukkan bahwa pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pendidikan dapat dianggap sebagai faktor yang secara signifikan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini menunjukkan tingkat kesesuaian sebesar 52,5%, yang sejalan dengan pendapat Kadarisman (2013) bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat memengaruhi motivasi kerjanya. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi umumnya menunjukkan motivasi kerja yang lebih kuat, karena pendidikan yang mereka tempuh memberikan Karyawan dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki pengetahuan serta perspektif yang lebih luas daripada mereka yang berpendidikan lebih rendah. Di samping itu, individu dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menampilkan kinerja yang optimal, dengan menempatkan kepentingan organisasi sebagai prioritas utama dibandingkan kepentingan pribadi (Rahmah, 2023).

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pendidikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD Zaneva?

Tingkat pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan dapat diukur melalui nilai koefisien regresi (B), dengan motivasi kerja sebesar 0,495 dan pendidikan sebesar 0,276. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam motivasi kerja dan pendidikan akan meningkatkan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,495 dan 0,276 poin. Di antara kedua variabel tersebut, motivasi kerja terbukti menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja, karena memberikan kontribusi terbesar serta memiliki tingkat signifikansi tertinggi.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan di UD Zaneva, penulis menyusun beberapa kesimpulan utama sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,668 dan nilai signifikansi (p-value) 0,013, yang berada di bawah batas signifikan 0,05. Indikator aktualisasi diri menjadi yang tertinggi dalam aspek motivasi, dengan 50% responden sangat setuju dan 30% setuju, menunjukkan tingkat penerimaan paling tinggi pada kategori 'sangat setuju' dibandingkan indikator lain. Seiring dengan peningkatan motivasi, kinerja karyawan pun cenderung membaik.
2. Pendidikan karyawan, baik yang diperoleh melalui jalur formal maupun nonformal, memiliki hubungan positif dengan kualitas hasil kerja. Hal ini didukung oleh nilai t-hitung sebesar 2,902 dan nilai signifikansi 0,007, yang berada di bawah batas signifikan 0,05. Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas serta beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan 52,5% variasi dalam kinerja karyawan di UD Zaneva. Sisanya, sebesar 47,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Nilai signifikansi uji F pada tabel ANOVA tercatat sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikan 0,05, menandakan bahwa Motivasi Kerja dan Pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan, penulis menyampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat memberikan penghargaan berupa bonus, insentif, promosi jabatan, maupun apresiasi non-materi seperti pengakuan atas prestasi. Selain itu, membangun suasana kerja yang mendukung, transparan, dan menyenangkan dapat meningkatkan antusiasme dan motivasi kerja para karyawan.
2. Disarankan agar manajemen menyediakan peluang bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan, workshop, atau kursus baik yang diselenggarakan internal maupun eksternal perusahaan. Pendidikan nonformal, seperti pelatihan soft skill dan manajemen, juga memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja.
3. Komunikasi yang efektif akan menghasilkan hubungan kerja yang adil dan transparan. Para karyawan akan merasa diakui dan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi signifikan dalam pelaksanaan penelitian ilmiah di bidang manajemen ini.

1. Rektor Universitas Teknologi Digital Bapak Dr. Supriyadi, S.E., M.Si.,
2. Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Teknologi Digital Bapak Riyan Haditya, S.E., M.M,
3. Dosen Pembimbing Bapak Dr. Ir. Drs. Yopines Ansen, BE., SE., S.Sos., S.I.Kom., S.IP., S.A.B., M.S., M.Si., M.Pwk., yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Seluruh dosen di Universitas Teknologi Digital yang telah berbagi ilmu dan pengalaman berharga kepada penulis selama masa studi.
5. Pihak Manajemen UD Zaneva, yang telah memberikan izin, fasilitas, serta data yang diperlukan untuk penelitian ini.
6. Karyawan UD Zaneva, yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi yang sangat berharga dalam penelitian ini.
7. Bapak Mamat Rachmat dan Ibu Nining Solihat selaku orang tua penulis yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasihat, dukungan, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, sehingga penulis bisa sampai di titik sekarang. Penulis berharap semoga kedepannya bisa menjadi anak yang dapat dibanggakan.
8. Vina Setianingsih sebagai teman hidup saya terimakasih telah menjadi salah satu penyemangat, pendengar keluh kesah dalam penulisan tugas akhir ini, penasehat yang baik dan senantiasa memberikan cinta sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini.
9. Seluruh keluarga besar saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang kepada penulis.
10. Rekan-rekan dan sahabat-sahabat penulis, yang senantiasa memberikan semangat, masukan, serta berbagi pengalaman dan pengetahuan selama proses penyusunan penelitian ini berlangsung. Diskusi-diskusi sederhana namun bermakna bersama kalian menjadi bagian penting dalam membentuk cara berpikir penulis.
11. Teruntuk diri sendiri, terima kasih karena sudah mau bersabar, bertahan, berjuang, dan tidak menyerah sampai dengan di titik sekarang

7. Referensi

- Anandita, S. R. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 729.
- Asyik, N. F. (2022). PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP REAKSI PASAR DENGAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 129.
- Baharudin, M. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 729.
- Berkatillah, A. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN. *Jurnal Riset Ilmiah*, 3012.
- Fajri, F. N. (2022). PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP REAKSI PASAR DENGAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 129.
- Halik, S. A. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA. *JURNAL BINA BANGSA EKONOMIKA*, 46.

- Mayasari. (2022). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Bisma: Jurnal Manajemen, 423.
- Mochamad Nashrullah, S. (2023). METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Novaldy, T. (2021). PENERAPAN APLIKASI DENGAN MENGGUNAKAN BARCODE DAN APLIKASI UNTUK LAPORAN PRESENSI KEPADA ORANG TUA. jurnal.umkuningan, 5.
- Nurhalizah, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 205.
- Rahmah, M. (2023). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan, 2.
- Sri. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI . Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 47.
- Syaifudin, M. (2022). Implementasi Media Permainan Matching Gambar dan Kata Berbasis Power Point Untuk Pembelajaran Mufradat di SMA At-Tarbiyah Surabaya. Jurnal Pendidikan Bahasa Arab, 130.