

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN,
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.TAMAN WISATA CANDI
PRAMBANAN**

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF LEVEL OF EDUCATION,
COMPENSATION, AND WORK ENVIRONMENT ON THE
EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT TAMAN WISATA
CANDI PRAMBANAN**

Rina Dwiarti

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana
Yogyakarta

email : rina@mercubuana-yogya.ac.id

Arif Bogi Wibowo

Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana
Yogyakarta

email : arif.bogowibowo@yahoo.com

ABSTRAK

Taman Wisata Candi Prambanan di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah merupakan bagian dari dan bernaung di bawah Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko. PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko sendiri pada mulanya didirikan dengan nama PT. Taman Wisata Candi Borobudur dan Prambanan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1980 tentang Penyertaan Modal Negara RI untuk Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) Taman Wisata Candi Borobudur dan Prambanan, yang ditindaklanjuti dengan akte Notaris Soeleman Ardjasmita, S.H. Nomor: 19 Tanggal 15 Juli 1980. Dalam perkembangannya, dengan masuknya kawasan Ratu Boko menjadi bagian dari "Taman Wisata", maka nama Perusahaan berubah menjadi PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero) sesuai akte Notaris Soekemi, S.H. Nomor: 25 Tanggal 3 Agustus 1994.

Dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1992 tentang Pengelolaan Taman Wisata Candi Borobudur dan Prambanan serta Pengendalian Lingkungannya, kepada PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero) diberi kewenangan penuh untuk mengelola Taman Wisata di area sekitar Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial maupun secara simultan pengaruh motivasi tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Taman Wisata Candi Prambanan Yogyakarta. Pencarian data menggunakan Metode purposive sampling terhadap 100 orang sebagai sampel yang merupakan karyawan Bank BTN Sya'riah di Yogyakarta. Alatanalisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Multiple Regression atau regresi berganda.



*Dan Strategi
Jurnal Perilaku
Dan Strategi
Bisnis* Vol.6 No.2, 2018

Vol.6 No.2, 2018

Hal. 157 - 170

Hasil pengujian instrument menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan 100% valid dan 100% reliable. Hasil pengujian asumsi klasik juga memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi autokorelasi, multi kolonieritas ataupun heterokedastisitas, sehingga kuesioner yang digunakan untuk mencari pengaruh kinerja karyawan tersebut memenuhi standar untuk digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Candi Prambanan, Pendidikan, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

Prambanan Temple Tourism Park in Klaten Regency, Central Java is part of and is under the auspices of the PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko. The company itself was originally founded under the name of PT Taman Wisata Candi Borobudur and Prambanan based on Government Regulation Number 7 of 1980 concerning the Republic of Indonesia Capital Participation for the Establishment of Limited Liability Company of Borobudur and Prambanan Temple Parks, which was followed up by notary deed of Notel Soeleman Ardjasmita, S.H. Number: 19 On July 15, 1980. In its development, the joining of the Ratu Boko area became part of the "Taman Wisata", hence the name of the company was changed to PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan and Ratu Boko (Persero) according to the Notary deed of Soekemi, S.H. Number: 25 August 3, 1994. With the Presidential Decree of the Republic of Indonesia Number 1 of 1992 concerning Management of Borobudur and Prambanan Temple Parks and their Environmental Control, PT Taman Wisata Borobudur Temple, Prambanan and Ratu Boko (Persero) were given a full authority to manage Tourism Park in the area around Borobudur, Prambanan and Ratu Boko Temple.

Based on this, this study aims to find out partially or simultaneously the influence of motivation, education level, and work environment on the performance of employees of PT Taman Wisata Candi Prambanan Yogyakarta. The data collection was done using a purposive sampling method toward 100 samples of Sya'riah Bank BTN employees in Yogyakarta. The analytical tool used in this study is Multiple Regression.

The results of instrument testing show that the items in the statement questionnaire used in this study is 100% valid and reliable. The results of testing the classical assumptions also meet the assumptions of normality and there is no autocorrelation, multi colonization or heteroscedasticity, so the questionnaire used to find the effect of employee performance meets the standards to be used in this study.

Keywords: Prambanan Temple, Education, Compensation, Work Environment.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara structural maupun fungsional. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2005:11) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia

didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya dengan diantaranya perusahaan harus selalu mengutamakan tingkat pendidikan, dan motivasi yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi di dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut dikarenakan dengan tingkat pendidikan yang memadai maka perusahaan dapat mengikuti perkembangan zaman. Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Salah satu dasar utama pendidikan adalah untuk mengajar kebudayaan melewati generasi.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) 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. Sedangkan pengertian pendidikan menurut (Hasbullah, 2009:1) menyatakan bahwa pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Lebih lanjut (Hasbullah,2009:1) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan memerlukan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja lebih baik. Melihat pentingnya karyawan dalam bekerja, maka karyawan diperlukan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan lingkungan kerja yang kurang baik maka karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja meliputi seluruh dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik seorang maupun kelompok. Kondisi lingkungan kerja bisa di katakan baik atau sesuai apabila seseorang dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Penciptaan peningkatan kinerja karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan di Yogyakarta masih terdapat banyak kendala yang dihadapi

sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi PT. Taman Wisata Candi Prambanan di Yogyakarta.

Jika dikaitkan dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan di Yogyakarta dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan ini.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen secara umum adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Sumber Daya Manusia juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2012).

Menurut Tulus (1992) dalam Suharyanto dan Hadna (2002:13) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam menggunakan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan manusia guna untuk membantu tujuan suatu pekerjaan di perusahaan maupun badan instansi secara optimal.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dimana hal tersebut merupakan pusat perkantoran PT. Taman Wisata Candi Prambanan. Lokasi tersebut tepatnya terletak di Jl. Jogja – Solo, Prambanan, Sleman-Yogyakarta.

Telepon: (0274) 496401, 496405

Fax: (0274) 496403

Email: prambanan@borobudurpark.co.id

VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel

independen dan variabel dependen, Sugiyono (2011) menjelaskan kedua definisi variabel tersebut:

- a. Variabel dependen (dependen variabel) atau variabel tak bebas: yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Sering disebut variabel respon yang dilambangkan dengan Y. berkaitan dengan penelitian ini variabel Y adalah kinerja karyawan.
- b. Variabel independen (independen variabel) atau variabel bebas, yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel dependen (variabel tak bebas). Sering disebut sebagai prediktor yang dilambangkan dengan X. berkaitan dengan penelitian ini variabel X terbagi atas tiga variabel yaitu X1(Tingkat Pendidikan), X2 (Kompensasi) dan X3 (Motivasi)

DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional ialah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau member suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nasir, 2009). Definisi operasional yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan adalah pendidikan formal yang diselesaikan dan pendidikan formal yang diikuti untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pengetahuan dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut sistem pekerjaan di perusahaan. Berkaitan dengan penelitian ini Indikator tingkat pendidikan (X1) dirangkum sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan formal.
2. Kesesuaian kelulusan.
3. Pendidikan informal.

Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Gorda, 2006). Dalam penelitian ini indikator kompensasi (X2) meliputi :

1. Tunjangan yang diterima karyawan.
2. Insentif (uang tambahan/bonus) yang diterima karyawan.
3. Penghargaan (reward) yang diterima karyawan.
4. Kompensasi non finansial (pemberian cuti dan rekreasi).
5. Pemberian beasiswa (bagi anak karyawan).

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan Menurut Schultz & Schultz (2006). Dalam penelitian ini indikator Lingkungan Kerja (X2) meliputi:

1. Tempat dimana karyawan bekerja.
2. Keamanan para karyawan.
3. Fasilitas penunjang pekerjaan.
4. Kesehatan karyawan.
5. Hubungan antar karyawan.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi, 2008), dalam penelitian ini penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan masing-masing cabang seperti yang pernah dikatakan oleh Samsudin (2006) bahwa pimpinan memberikan informasi data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data individu tentang kekurangan dan kelebihan, adapun indikator-indikator Kinerja (Suyadi, 2008). Dalam penelitian ini indikator Kinerja (Y) meliputi:

1. Tanggung jawab setiap karyawan.
2. Ketelitian pekerjaan setiap karyawan.
3. Kemampuan menerima perubahan setiap karyawan.
4. Sikap kerja setia karyawan.
5. Keterampilan teknis setiap karyawan.
6. Inisiatif setiap karyawan.
7. Kemampuan dalam mengambil keputusan setiap karyawan.
8. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan setiap karyawan.

Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono(2011), skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan pernyataan atau pertanyaan. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negative, yang dapat berupa kata-kata antara lain sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dan sangat tidak baik sampai dengan sangat baik.

Untuk keperluan analisis kuantitatif pada variabel tingkat pendidikan, kompensasi dan motivasi jawaban itu dapat diberi skor:

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. Jawaban sangat setuju (SS) | 5 |
| 2. Jawaban setuju (S) | 4 |
| 3. Jawaban netral (N) | 3 |
| 4. Jawaban tidak setuju (TS) | 2 |
| 5. Jawaban sangat tidak setuju (STS) | 1 |

Untuk keperluan analisis kuantitatif pada variabel penilaian kinerja jawaban itu dapat diberi skor:

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. Jawaban sangat baik (SB) | 5 |
| 2. Jawaban baik (B) | 4 |
| 3. Jawaban cukup baik (CB) | 3 |
| 4. Jawaban tidak baik (TB) | 2 |
| 5. Jawaban sangat tidak baik (STB) | 1 |

Prosedur diatas dipakai dengan menggunakan pedoman yang paling umum digunakan. (Walizer dan Wiener,1993) sebagaimana yang dikutip Sugiyono(2011) menyatakan bahwa skala likert kadang-kadang disebut dengan "suatu penilaian yang dijumlahkan", karena semua jawaban diberi bobot dan kemudian ditambahkan untuk mendapatkan suatu jumlah. Skala likert ini kemudian memberikan skala individu yang bersangkutan dengan

menambahkan bobot daarijawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokan dalam kelas interval dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan pengelompokan kelas interval diatas menurut Azwar (2004) merupakan kategorisasi yang bersifat relatif, maka kita boleh menetapkan secara subyektif luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang kita inginkan selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran dan dapat diterima logika (common sense).

Pengkategorian yang dapat digunakan dalam penelitian untuk menilai besarnya pengaruh pada tiap indikator dalam variabel menurut Umar (2007) dapat dikategorikan menjadi :

1. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = sangat setuju/sangat baik
2. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = setuju/baik
3. Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = cukup setuju/cukup baik
4. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = tidak setuju/tidak baik
5. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = sangat tidak setuju/sangat tidak baik

POPULASI DAN SAMPLE

Populasi

Populasi adalah semu obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, (Hadi, 2003). Populasi dalam penelitian ini sejumlah 1650 karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan Yogyakarta yang diasumsikan dapat mewakili pencarian data dalam penelitian ini.

Sample

Teknik pengambilan data menggunakan purposive sampling yaitu memilih responden sesuai dengan kriteria inklusi. Purposive sampling yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti, berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya, (Notoatmodjo, 2010). Menurut Nursalam, (2003) purposive sampling adalah suatu teknik penetapan sampel dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti, sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya.

Jumlah sampel dalam penelitian ditentukan berdasarkan rumus Slovin diutip oleh Umar (2007) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah total PT. Taman Wisata Candi Prambanan

e = Nilai kritis

Penelitian ini jumlah populasi pelanggan dengan batas kesalahan yang diinginkan adalah 10%. Diketahui bahwa jumlah total karyawan PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko adalah 1650 karyawan tahun 2014 maka N = 1650 karyawan, maka dengan mengikuti perhitungan di atas hasilnya adalah :

$$n = \frac{1650}{1 + 1650(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1650}{17,50}$$

n = 98,68 (dibulatkan menjadi 100)

JENIS DAN SUMBER DATA

Data primer

Data primer adalah data yang di hasilkan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang di tangani (Istijanto, 2006). Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang di peroleh dengan cara melakukan pengamatan, rofes serta wawancara atau rofes daftar pertanyaan yaitu dengan tingkat pendidikan dan motivasi.

Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperolej secara tidak langsung melalui media perantara (Sugiyono,2011). Sumber data sekunder antara lain dari buku-buku bacaan atau referensi yang berhubungan dengan masalah yang sedang di teliti, antara lain tentang Tingkat pendidikan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, kinerja keuangan perusahaan, jumlah karyawan, produktivitas dan rekanan perusahaan.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner yang merupakan metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar peranyaan kemudian meminta para responden yang menjadi sampel penelitian untuk mengisi daftar pertanyaan yang tersedia adapun daftar pertanyaan tertutup dan terbuka. Daftar pertanyaan tertutup yaitu daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data tentang tingkat pendidikan, dan motivasi yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Pengujian instrumen

Sebelum rofession di gunakan untuk pengambilan alat penelitian, maka rofession kuesioner tersebut harus di validasi terebih dahulu, yaitu melalui uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas

Uji validitas menunjukan pada ketepatan dan kecermatan sebuah alat ukur yang di pakai (Azwar,2004). Suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat ukur itu dipakai untuk megukur apa yang seharusnya menjadi tujuan alat ukur itu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat, oleh karena itu setiap alat ukur yang meskipun sudah di pakai hendaknya di uji kembali validitasnya

Uji validitas item-item dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor butir item dengan skor total, dengan menggunakan analisa korelasi product moment dari pearson. Menurut Ghozali(2011) dikatakan valid apabila tingkat signifikasi kurang dari 0,005 dan menurut Sugiyono(2011) dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar (>) r tabel. Proses perhitungan validitas menggunakan program SPSS versi 19.0 for windows.

Uji reabilitas

Reliabilitas sebenarnya 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. Jika jawaban terhadap indikator acak maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan ain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2011).

Penelitian dalam mengukur reliabilitas menggunakan bantuan progam SPSS 19 for windows yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha

(a). Suatu konstruk atau rofessi dikatakan menurut (Nunnally1994) jika memberikan nilai cronbach alpha>0,70 (Ghozali, 2011).

UJI ASUMSI KLASIK

Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresilinear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada pperiode t dengan kesalahan pengganggu pada perioder t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2011). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaita satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.Uji ini dilakukan karena data yang di pakai dalam penelitian ini adalah data time series, dimana seperti diketahui bahwa dalam data jenis ini sering muncul problem autokorelasi yang dapat saling "mengganggu" antara data (Ghozali, 2011).

Pada penelitian ini uji autokorelasi dilakukan dengan uji durbin watson dengan hipotesis

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r=0$)

H_a : ada autokorelasi ($r\neq 0$)

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi menurut (Ghozali 2011) adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Kriteria Autokorelasi Durbin Watson

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokolerasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokolerasi positif	No decition	$L \leq d \leq du$
Tidak ada autokolerasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokolerasi negatif	No decition	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokolerasi positif dan negatif	Tidak tolak	$Du < d < 4 - du$

Sumber (Ghozali, 2011)

Uji mutikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antaar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksinya ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari tingkat korelasi dibawah 0,95 atau 95% kemudian pada tolerance dan lawannya variance inflation faktor (VIF). Apabila nilai $VIF \leq 0,10$ dan $VIF \geq$ maka regresi bebas dari multikolonieritas dan uji ini dilakuukan dengan bantuan program SPSS 19 for windows (Ghozali, 2011).

Uji heterokendastisitas

Uji heterokendastisitas bertujuan menguji apakah dalam moel regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokendastisitas dan jika berbeda disebut heterokendastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokendastisitas atau tidak terjadi heterokendastisitas (Ghozali, 2011).

Dalam penelitian ini mendeteksi ada tidaknya heterokendastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi rofessi terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dam ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (y prediksi - Y) yang telah distudentized (Ghozali, 2011). Sebagai dasar analisis adalah :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur gelombang, melebar, kemudian menyempit maka mengindikasikan telah terjadi heterokendastisitas.
- b. Jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokendastisitas.

METODE ANALISI DATA

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diambil, maka dalam menganalisis data terdapat dua macam metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah metode rofessio yang di gunakan untuk menganalisa data dengna mendeskripsikan atai menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dideskripsikan dengan mentabulasi data menurut masing-masing rofessi. Dengan bantuanrofessi program Microsoft Office excel 2013, maka diperoleh data mean untuk setiap rofessio dan rata-rata mean setiap rofessi. Analisis data secara deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan karakteristik data hasil tabulasi kuesioner pada masing-masing rofessio rofessi, sehingga diharapkan dapat mempermudah dalam memahami data untuk kepentingan analisis berikutnya disamping itu dapat pula diketahui kecenderungan karakteristik sampel pada masing-masing rofessi. Kecenderungan karakteristik atau keadaan sampe pada setiap rofessi penelitian diketahui dengan mengkategorikan berdasarkan mean dan rata-rata mean (Umar,2000).

Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode kuantitatif sehingga analisis berdasarkan ppada pertimbangan yang obyektif untuk dapat dijabarkan dalam bentuk angka-angka. Perhitungan secara rofessio yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan :

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah merpakan analisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara dua rofessi atau lebih dimana kinerja karyawan merupakan rofessi tidak bebas (dependent) dengan rofessi tingkat pendidikan, dan motivasi sebagai rofessi bebas (independent). Hal ini untuk mengetahui rrofessi independent (tingkat pendidikan, dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2011).

Rumus:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e_i$$

Dimana:

- Y = kinerja karyawan
- X1 = tingkat pendidikan
- X2 = motivasi
- a = konstanta
- b1, b2 = koefisien regresi

UJI HIPOTESIS

Uji koefisien regresi parisal (T-test)

Pengujian t-test untuk mengetahui apakah semua variabeltingkat pendidikan dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji koefisien regresi :

$H_0 \beta = 0$ (Tidak ada pengaruh variabel tingkat pendidikan, kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan).

$H_a : \beta \neq 0$ (Ada pengaruh variabel tingkat pendidikan, kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan).

Menurut Sugiyono (2011) bahwa thitung pengukutan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus T-hitung :

$$T - hitung = \frac{\text{Koefisien Regresi (b)}}{\text{Stdandar eror koefesien regresi (Sb)}}$$

Menentukan T-tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan rumus $(dk) = n-1-k$

Dalam hal ini uji t-test merupakan uji kebenaran yang dilakukan secara sendiri-sendiri sehingga perbandingan antara pengaruh setiap rofessi independent denga variabel dependent. Uji ini merupakan perbandingan antara hasil uji yang dilakukan dengan kebenaran secara nyata atau kenyataan.

Kriteria keputusan :

Jika $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ H_a di terima

Jika $T\text{-hitung} < T\text{-tabel}$ H_0 ditolak

Uji koefisien regresi secara simultan (uji F)

Pengujian ini untuk mengetahui tingkat signifikan rofessi yang mempengaruhi terhadap rofessi yang di peroleh secara serentak.

Hipotesis yang digunakan adalah :

$$H_0 = \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 = 0$$

Artinya bahwa variabel tingkat pendidikan, dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap rofessi kinerja karyawan.

$$H_a \neq \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$$

Artinya rofessi independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap rofessi dependent.

Menurut Sugiyono, (2011) R-hitung pengukutan semua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus F hitung :

$$Fh = \frac{R^2 \cdot 1 (k - 1)}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

- Fh = Fhitung
- R2 = koefisien regresi
- K = jumlah variabel
- n = jumlah sampel

sedangkan untuk uji F-test merupakan uji kebenaran dengan serentak sehingga kebenaran yang di peroleh menjadi lebih akurat dan rof mengetahui pengauh antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Uji ini juga merupakan perbandingan antara hasil yang diuji dengan kebenaran secara nyata atau kenyataan.

Kriteria keputusan :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 ditolak

Analisis determinan (R²)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh rofessi tingkat pendidikan, dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan. Menurut Sugiyono(2005) R² pengaruh rofessi independen terhadap rofessi dependen secara simultan tersebut dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum ei^2}{\sum yi^2}$$

R^2 = koefisien determinan atau pengaruh variabel bebas (independent) terhadap rofessi terikat (dependent).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien regresi variabel pendidikan (X1) sebesar 0,079 dengan arah hubungan positif, koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,329 dengan arah hubungan positif, koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar -0,085 dengan arah hubungan negatif terhadap kinerja karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan Yogyakarta.

Hal ini berarti jika pendidikan (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) ditingkatkan maka akan meningkat pula tingkat kinerja karyawan (Y). dan dari hasil uji signifikansi simultan (uji statistik F), diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $2,816 > 2,699$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang sangat signifikan variabel pendidikan (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan Yogyakarta.

Sedangkan dari hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) pada variabel pendidikan (X1), diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,954 < 1,984$. Hal ini berarti, secara parsial tidak ada pengaruh signifikan pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Taman Wisata Candi Prambanan Yogyakarta. Pendidikan, jabatan, khursus, tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan Yogyakarta.

Hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) pada variabel kompensasi (X2), diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,619 > 1,984$. Hal ini berarti, secara parsial ada pengaruh signifikan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Taman Wisata Candi Prambanan Yogyakarta. Faktor-faktor kompensasi (X2) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah tunjangan, insentif, pelatihan, prestasi, cuti, rekreasi dan beasiswa. Semakin baik kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan Yogyakarta. Hasil ini sama dengan peneliti terdahulu yang di lakukan oleh Lailatul Fitriya Marzuqo (2012).

Hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) pada variabel motivasi (X3), diperoleh $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-0,993 > -1,984$. Hal ini berarti, secara parsial tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Taman Wisata

Candi Prambanan Yogyakarta. Hasil ini sama dengan peneliti terdahulu yang di lakukan oleh Delia Talimbo (2019).

Dan dalam temuan lapangan di PT. Taman Wisata Candi Prambanan Yogyakarta ini, dari ketiga variabel independen pendidikan, kompensasi, dan lingkungan kerja tersebut, yang merupakan variabel dominan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan Yogyakarta adalah kompensasi.

KESIMPULAN

Analisis data yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan.
3. Lingkungan kerja ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan.
4. Tingkat pendidikan dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan.
5. Variabel kompensasi yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan.

Saran

Jika penelitian ini digunakan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambah variabel lain misalnya variabel kepemimpinan, keadilan ditempat kerja agar penelitian tersebut lebih spesifik dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Alisa, L.W., (2011), Analisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap inerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang, Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Azwar, S., (2004), Reliabilitas dan Validitas, Edisi 3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G., (2003), Human Resource Management Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Dharmawan, I.M. Y., (2011), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar, Tesis. Denpasar: Universitas Udayana Denpasar.
- Ghozali, I., (2011), Aplikasi Analisis Multivariatie dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gorda, I.G.N., (2006),Manajemen Sumberdaya Manusia, Cetakan ke tiga.Denpasar: Astabrata Bali.
- Handoko, T,H., (2003), Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, SP,M., (2008), Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, (2006), Riset Sumberdaya Manusia,Edisi Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

- Luthans, F., (2003), *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesembilan. Yogyakarta: Andi.
- Mahmudi (2005), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangku Negara, dan Anwar, P., (2006), *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*, Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mondy, R.W. ,(2008), *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Jakarta: Erlanga.
- Nazir Moh. 2009. *Metode Penelitian*, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V., (2005), *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., (2006), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sadili, S., (2006), *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, (2003), *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H., (2006), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: SYIE YKPN.
- Snell, S., dan Bohlander, G., (2010), *Principles of Human Resource Management*, Tenth Edition. South-Western: Cengage Learning.
- Sugiyono, (2011), *Memahami Penelitian Kualitatif*.Bandung: Alfabet.
- Tb, Sjafri M., (2004), *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Tohari, A., (2003), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Tika, P., (2006), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, H., (2007), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G., (2005), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallind.