SKRIPSI

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

OLEH :

EGIL SEPTIANI

NIM C1021221036

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

SKRIPSI

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

OLEH

EGIL SEPTIANI

C1021221036

Skripsi Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Dalam Bidang Pertanian

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

SKRIPSI

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tanggung Jawab Yuridis Material pada:

EGIL SEPTIANI
C1021221036

Jurusan Sosia Ekonomi Pertanian

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Ujian Skripsi
Pada tanggal: 29/Juli/2026 Berdasarkan SK Dekan Falkutas Pertanian
Universitas Tanjungpura Nomor: 4975 /DST/UN22.3/HK.03/2026

Tim Penguji :

Pembimbing Pertama	Pembimbing Kedua
Dr. Erlinda Yurisinthae, MP.	Siti Sawerah, SP, Msi
NIP.197001031994022002	NIP.198806262023212051
Penguji Pertama	**Penguji Kedua**
Dr. Dewi Kurniati, SP ,MM	Dr. Maswadi, SP., M.Sc
NIP.197708102000122001	NIP. 198105162005011001

Disahkan Oleh:
Dekan Falkutas Pertanian

Prof. Dr. Ir. Denah Suswati, M.P ., IPU
NIP. 196505301989032001

Dipindai dengan CamScanner

SKRIPSI

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tanggung Jawab Yuridis Material pada:

EGIL SEPTIANI
C1021221036

Jurusan Sosia Ekonomi Pertanian

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Ujian Skripsi
Pada tanggal: 29/Juli/2026 Berdasarkan SK Dekan Falkutas Pertanian
Universitas Tanjungpura Nomor: 4975 /DST/UN22.3/HK.03/2026

Tim Penguji :

Pembimbing Pertama	Pembimbing Kedua
Dr. Erlinda Yurisinthae, MP.	**Siti Sawerah, SP, Msi**
NIP.197001031994022002	**NIP.198806262023212051**
Penguji Pertama	**Penguji Kedua**
Dr. Dewi Kurniati, SP ,MM	**Dr. Maswadi, SP., M.Sc**
NIP.197708102000122001	**NIP. 198105162005011001**

Disahkan Oleh:
Dekan Falkutas Pertanian

Prof. Dr. Ir. Dedah Suswati, M.P ., IPU
NIP. 196505301989032001

PERNYATAAN HASIL KARYA ILMIAH SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI

Saya menyatakan bahwa skripsi "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN"adalah karya saya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang dikutip dari karya yang diterbitkan dan maupun yang tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan di dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Saya melimpahkan hak cipta dari skripsi/tesis saya kepada Fakultas Pertanian Universitas Tanjungpura.

Pontianak, November 2025

Penulis,

Egil Septiani
C1021221036

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Egil Septiani, lahir di Bingaro Baget pada 7 September 2003. Penulis merupakan putri dari pasangan Sarkawi dan Sulini.

Pendidikan dasar ditempuh di SD Negeri 19 Pak Buis dan berhasil diselesaikan pada tahun kelulusan. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 05 Ngabang dan kemudian menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 02 Menyuke.

Pada tahun 2022, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Tanjungpura. Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, penulis aktif mengikuti berbagai kegiatan akademik dan menyelesaikan penelitian sebagai tugas akhir dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan."

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian (S.P.) pada Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Tanjungpura.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, menambah wawasan di bidang agribisnis, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

MOTTO:

"percobaan-percobaan yang kamu alami ialah percobaan biasa, yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah Setia dan karena itu Ia tidak akan membiarkan kamu dicobai melampaui kekuatan mu"

(1 Korintus 10:13)

"Tidak ada mimpi yang gagal, yang ada hanyalah mimpi yang tertunda. Cuma sekiranya kalau teman teman merasa gagal dalam mencapai mimpi. Jangan khawatir mimpi-mimpi lain bisa diciptakan"

(Windah Basudara)

"Bebagai cobaan dan hal yang buat kau ragu, jadikan percikan tuk menempa tekadmu, Jalani hidupmu hanya milikmu sendiri, rasakan nimatnya hidup hari ini"

(Baskara Putra-Hindia)

"Hidup Bukan untuk saling mendahului, bayangan yang diciptakan oleh Mentari, ada karena matahari bermaksud terpuji, untumu dicintai diri sendiri hari ini"

(Baskara Putra-Hindia)

"Semua Jatuh bangun mu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia"

(Baskara Putra- Hindia)

RINGKASAN SKRIPSI

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama dalam mendukung keberhasilan perusahaan. PT Dwi Setia Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan karena berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam pelaksanaan pekerjaan, tingkat pendidikan dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan karyawan, sedangkan motivasi kerja menjadi dorongan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Perbedaan tingkat pendidikan dan motivasi kerja diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan PT Dwi Setia Utama, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui keterkaitan antara ketiga variabel tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Dwi Setia Utama. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Penelitian dilaksanakan di PT Dwi Setia Utama, Kelurahan Mayasopa, Kecamatan Singkawang Timur, Kota Singkawang pada bulan November sampai Desember 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan kantor PT Dwi Setia Utama yang berjumlah 30 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26. Pengujian data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji

asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji R2, uji F, dan uji t untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel penelitian, serta uji koefisien determinasi (R2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dwi Setia Utama. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = 2,346 + 0,703X1 + 0,367X2, yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat pendidikan memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,825 menunjukkan bahwa sebesar 82,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat pendidikan dan motivasi kerja, sedangkan 17,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan tingkat pendidikan dan motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Dwi Setia Utama.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga Skripsi penelitian yang berjudul **"Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan "** dapat terselesaikan dengan baik. Tujuan penulisan Skripsi adalah sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana dan menyelesaikan studi di Fakultas Pertanian Universitas Tanjungpura.

Dalam penulisan Skripsi penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, do'a dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Ir. Hj. Denah Suswati, MP., IPU selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Novira Kusrini, SP., M.Si selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
3. Dr. Imelda, SP, M.Sc selaku Ketua Program Studi Agribisnis.
4. Dr. Erlinda Yurisinthae, MP. selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah memberikan nasihat, bimbingan, dan waktu yang sangat berarti bagi penulis.
5. Siti Sawerah, SP, Msi selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah memberikan nasihat, bimbingan, dan waktu yang sangat berarti bagi penulis.
6. Dr. Dewi Kurniati, SP ,MM Selaku Dosen Penguji Pertama
7. Dr. Maswadi, SP., M.Sc Selaku Dosen Penguji Kedua
8. Seluruh Staf dan Rekan di PT Dwi Setia Utama, Terima kasih atas bantuan, informasi, dan fasilitas yang diberikan selama penelitian, sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar.
9. Dosen dan Staf Akademik di Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
10. Kedua Orang Tua yaitu Bapak Sarkawi dan Ibu Sulini, Terima kasih atas doa, kasih sayang, motivasi, bimbingan, serta segala pengorbanan yang tiada henti. Tanpa dukungan dan perhatian dari kedua orang tua, penulis tidak akan mampu menyelesaikan pendidikan ini hingga tahap ini.
11. Abang saya G.A. Yoga Tri Utama, S.Mat Terima kasih juga saya ucapkan atas dukungan, bantuan materi, dan motivasi yang selalu abang berikan. Kehadiran dan perhatian abang menjadi sumber semangat yang besar bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam proses penyusunan proposal penelitian ini.
13. Terima kasih saya sampaikan kepada diri saya sendiri, Egil Septiani, yang telah mampu bertahan, berjuang, dan tidak menyerah meskipun menghadapi berbagai tekanan serta tantangan selama proses penyusunan skripsi ini. Apresiasi setinggi-tingginya atas keteguhan untuk terus melangkah, bahkan ketika perjalanan terasa berat dan melelahkan. Terima kasih karena telah berani bermimpi, berani belajar, serta berkomitmen untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Walaupun proses ini tidak selalu berjalan dengan mudah, setiap tahap yang dilalui telah membentuk pribadi yang lebih kuat, sabar, dan percaya pada kemampuan diri. Semoga pencapaian ini menjadi langkah awal menuju keberhasilan-keberhasilan berikutnya yang lebih baik.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak sangat penulis harapkan untuk perbaikan yang akan datang. Penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Pontianak, 2026

Penulis

Egil Septiani

C1021221036

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Perumusan masalah 3
C. Tujuan 3
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN 4
A. Landasan Teori 4
1. Teori Kinerja 4
2. Tingkat Pendidikan 5
3. Motivasi kerja 8
B. Analisis Regresi Linear Berganda 11
C. Penelitian terdahulu 13
D. Kerangka Konsep 14
BAB III METODE PENELITIAN 17
A. Metode Penelitian 17
B. Tempat dan Waktu Penelitian 18
C. Sumber Data dan Pengambilan Data 18
1. Sumber Data 18
2. Teknik Pengumpulan Data 19
D. Populasi dan Sampel 20
1. Populasi 20
2. Sampel Penelitian 21
E. Variabel Penelitian 22
1. Definisi Operasional Variabel 23

2. Pengukuran Variabel 33
F. Teknik Analisis Data 33
1. Uji Instrumen 33
2. Uji Asumsi Klasik 35
3. Analisis Linier Berganda 37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 40
A. Gambaran Umum 40
1. Letak Geografis 40
B. Struktur Organisasi 42
C. Karakteristik Responden 44
D. Tingkat Motivasi Karyawan PT Dwi Setia Utama 47
E. Tingkat Kinerja Karyawan PT Dwi Setia Utama 48
F. Hasil Analisis 49
1. Uji instrument 49
2. Uji Asumsi Klasik 51
3. Analisis Regresi Linear Berganda 55
4. Uji Hipotesis 57
G. Pembahasan 59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 62
A. Kesimpulan 62
B. Saran 62
DAFTAR PUSTAKA 64
LAMPIRAN 67

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu 13
Tabel 2 indikator pengukuran variable Tingkat Pendidikan (X1) 23
Tabel 3 indikator pengukuran variable Motivasi Kerja (X 2) 25
Tabel 4 indikator pengukuran variable Kinerja (Y) 30
Tabel 5 karakteristik Responden 45
Tabel 6 Tingkat Motivasi Karyawan PT Dwi Setia Utama 47
Tabel 7 Tingkat Kinerja Karyawan PT Dwi Setia Utama 48
Tabel 8 Ringkasan Hasil Uji Validitas 49
Tabel 9 Hasil Pengujian Reabilitas Kuisioner 51
Tabel 10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 53
Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas 54
Tabel 12 Hasil analisis regresi linear berganda 56
Tabel 13 Hasil Koefisien Determinasi (Model Summary) 57
Tabel 14 Analisis Uji Simultan (Uji f) 58
Tabel 15 Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t) 58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian 16
Gambar 2 Area Statement Semester I - Tahun 2025 40
Gambar 3 Peta Situasi Lahan PT. DSU Semester I Tahun 2019 41
Gambar 4 Struktur Organisasi PT Dwi Setia Utama 42
Gambar 5 Histogram 52
Gambar 6 Normal P-P Plot 53
Gambar 7 Scatterplot 55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 67
Lampiran 2 data karakteristik responden 72
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian 74
Lampiran 4 Output Uji Validitas 77
Lampiran 5 Output Uji Reliabilitas 83
Lampiran 6 Output Uji Asumsi Klasik 84
Lampiran 7 Output Regresi Linear Berganda 86
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian 87
Lampiran 9 Dokumentasi Saat Pengambilan Data 88
Lampiran 10 Hasil Uji Similarity (Turnitin) 89

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia akan memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan berperan dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan motivasi kerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan**.** Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Fahmi (2019), kinerja merupakan hasil dari pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan yang dilakukan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, masih ditemukan adanya perbedaan kinerja pada karyawan lapangan, khususnya pada bagian perawatan dan pemanenan. Dari aspek kuantitas, terdapat perbedaan produktivitas antar karyawan sehingga pencapaian target pekerjaan belum merata. Dari aspek kualitas, masih terdapat hasil pekerjaan yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar operasional perusahaan sehingga memerlukan pengawasan dan evaluasi lebih lanjut. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan berperan penting dalam membentuk kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Jaya (2022) dan Kamaludin (2023) menyatakan bahwa pendidikan berperan penting dalam membentuk kualitas kinerja karyawan karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar pula kemampuannya dalam memahami pekerjaan dan menyesuaikan diri terhadap perkembangan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai akan lebih mudah memahami prosedur kerja, menguasai penggunaan teknologi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Selain tingkat pendidikan, motivasi kerja juga diduga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai.

Tingkat pendidikan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat pendidikan memberikan bekal berupa pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, sedangkan motivasi kerja menjadi dorongan bagi karyawan untuk memanfaatkan kemampuan tersebut secara optimal dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang baik dan didukung oleh motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi awal, fenomena perbedaan kinerja lebih banyak ditemukan pada karyawan lapangan. Namun, dalam pelaksanaan penelitian, objek penelitian difokuskan pada karyawan kantor PT Dwi Setia Utama sesuai dengan kebijakan perusahaan dalam penentuan responden penelitian. Karyawan kantor memiliki latar belakang tingkat pendidikan yang

beragam serta tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda sehingga diduga turut memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Sampai saat ini, belum diketahui secara pasti apakah tingkat pendidikan dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan kantor PT Dwi Setia Utama. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

B. Perumusan masalah

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dwi Setia Utama?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dwi Setia Utama?

C. Tujuan

Penelitian ini bertujuan, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Dwi Setia Utama.
2. Menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dwi Setia Utama.