



PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV TRI JAYA ABADI

THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND INCENTIVE ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON CV TRI JAYA ABADI

Nata Rosadi¹, Henny Armaniah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: natarosadi972@gmail.com^{1*} henny.hah@bsi.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 05-10-2025

Revised : 06-10-2025

Accepted : 08-10-2025

Published : 11-10-2025

Abstract

Employee performance is a crucial aspect in supporting a company's success in achieving its established goals. Among various factors that can influence performance, education level and incentive provision emerge as two significant elements. This study aims to analyze the influence of education level and incentives on employee performance at CV Tri Jaya Abadi. The research employs a quantitative approach with a descriptive method. The sampling technique used in this study is census sampling, which includes all 30 employees of CV Tri Jaya Abadi. Data collection was conducted through online questionnaires. Data analysis involved validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis to measure the influence of independent variables on the dependent variable. Additionally, t-tests (partial), F-tests (simultaneous), and the calculation of the determination coefficient (Adjusted R²) were performed using SPSS version 25. The results indicate that education level has a positive and significant influence on employee performance. Meanwhile, incentives have also been shown to have a positive and significant impact on employee performance. Simultaneously, both variables have a positive and significant influence on employee performance. Therefore, the company is advised to continue prioritizing employee education and development and to design transparent and fair incentive schemes to achieve optimal performance outcomes

Keywords: *Education Level, Incentives, Employee Performance*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di antara berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja, tingkat pendidikan dan pemberian insentif menjadi dua aspek yang penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan insentif terhadap kinerja karyawan di CV Tri Jaya Abadi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus yang terdiri dari seluruh karyawan CV Tri Jaya Abadi sebanyak 30. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan uji t (parsial), uji F (simultan), dan perhitungan koefisien determinasi (Adjusted R²) menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, insentif juga terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memprioritaskan



pengembangan pendidikan karyawan serta merancang skema insentif yang transparan dan adil guna mendorong pencapaian kinerja yang maksimal

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Insentif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pendidikan formal berperan penting dalam membekali individu dengan pengetahuan dasar, keterampilan praktis, serta kemampuan berpikir kritis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Umumnya, semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, semakin besar pula kemampuannya dalam memahami instruksi kerja, menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan, serta menciptakan solusi inovatif atas berbagai tantangan di tempat kerja. Mengacu pada data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2025, mayoritas penduduk Indonesia yang berusia 15 tahun ke atas memiliki tingkat pendidikan tertinggi di jenjang SMA/SMK/MA atau setara Paket C. Meski demikian, jumlah penduduk yang menempuh pendidikan tinggi seperti Diploma dan Strata 1 mengalami peningkatan yang cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki peluang untuk merekrut tenaga kerja dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi, yang berpotensi mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi

TABEL I. 2
Jumlah Tingkat Pendidikan di Indonesia Tahun 2025

JUMLAH TINGKAT PENDIDIKAN DI INDONESIA TAHUN 2025	
Tingkat Pendidikan Tertinggi	Jumlah Penduduk (Juta Jiwa)
Tidak/Belum Pernah Sekolah	5.67
Tidak/Belum Tamat SD	10.75
Tamat SD	27.32
Tamat SMP	24.75
Tamat SMA/SMK/MA/Paket C	49.5
Diploma I/II/III	3.5
Strata 1 (S1)/DIV	9.3
Pascasarjana (S2/S3)	0.8

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia (2025)

Namun demikian, di CV Tri Jaya Abadi, terdapat keragaman tingkat pendidikan di antara karyawan, yang menciptakan tantangan tersendiri. Salah satunya adalah kesenjangan produktivitas dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.

TABEL I. 3
Tingkat pendidikan karyawan CV Tri Jaya Abadi 2025

Tingkat Pendidikan Karyawan CV Tri Jaya Abadi							
	HRD	Marketing	Produksi	Pengiriman	Admin	Keuangan	Pajak
SMA/SMK	0	0	6	5	4	0	0
Diploma	0	2	0	0	1	2	2
Strata 1	1	3	0	0	0	2	2

Sumber: Data HRD CV Tri Jaya Abadi (2025)



TABEL I. 4
Kesesuaian Jurusan karyawan CV Tri Jaya Abadi 2025

	Sesuai Jurusan	Tidak Sesuai Jurusan
HRD	1	0
Marketing	2	3
Produksi	3	3
Pengiriman	0	5
Admin	2	3
Keuangan	4	0
Pajak	4	0

Sumber: Data HRD CV Tri Jaya Abadi (2025)

CV Tri Jaya Abadi menghadapi masalah ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan karyawan dengan bidang pekerjaan mereka. Tabel I.4 menunjukkan bahwa terdapat divisi marketing dan admin yang tidak linier dengan jurusan pendidikan mereka. Pada divisi marketing terdapat 3 (tiga) orang yang tidak memiliki latar belakang pendidikan marketing, hal ini menyebabkan karyawan tidak memiliki kemampuan *sales* yang baik, sehingga mereka tidak paham bagaimana cara menawarkan produk kepada pelanggan. Pada divisi admin terdapat 3 (tiga) karyawan yang bekerja tidak sesuai jurusan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam kegiatan administrasi dan kurang memahami bagaimana cara melaksanakan pekerjaan sesuai SOP yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian pada tim produksi terdapat 3 (tiga) yang sesuai jurusan dan mempelajari *control panel* yaitu SMK jurusan teknik instalasi tenaga listrik serta jurusan listrik dan elektronika. Selanjutnya, terdapat 3 (tiga) yang tidak sesuai jurusan, yaitu masing-masing berasal dari jurusan SMA IPS dan tidak memiliki latar belakang dalam mempelajari *control panel*. Hal ini menyebabkan karyawan tersebut tidak menguasai produk khususnya pada perakitan *control panel* serta kelistrikan.

TABEL I. 5
Grade insentif karyawan CV Tri Jaya Abadi 2025

Grade Insentif	% Insentif
A	100%
B	75%
C	50%
D	10%

Sumber: Data HRD CV Tri Jaya Abadi (2025)

Berdasarkan tabel I.5 menunjukkan bahwa perusahaan CV Tri Jaya Abadi memiliki grade insentif untuk menentukan berapa persen (%) karyawannya mendapatkan insentif

TABEL I. 6
Jenis insentif yang diterima karyawan CV Tri Jaya Abadi 2025

Jenis insentif yang diterima	Divisi yang mendapatkan
Komisi Tepat Waktu	Pengiriman
Komisi Kehadiran	HRD, Marketing, Produksi, Pengiriman, Admin, Keuangan, Pajak
Komisi Kinerja	HRD, Marketing, Produksi, Admin, Keuangan, Pajak
Komisi Pelatihan	HRD
Bonus Penjualan	Marketing,
Bensin	Pengiriman

Sumber: Data HRD CV Tri Jaya Abadi (2025)

Berdasarkan data pada Tabel I.6, terlihat bahwa setiap karyawan memperoleh insentif dalam bentuk bonus tahunan maupun bulanan. Bonus ini diberikan kepada karyawan yang berhasil memenuhi Key Performance Indicator (KPI) perusahaan. Namun, berdasarkan hasil pencapaian



KPI, diketahui bahwa skor yang diperoleh masih berada di bawah target yang ditetapkan, yakni sebesar 95. Lebih jauh, data tersebut juga mengungkapkan bahwa rata-rata realisasi insentif yang diterima hanya mencapai 50% dari jumlah ideal yang seharusnya didapatkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa beberapa unit kerja di CV Tri Jaya Abadi belum mampu memenuhi target KPI, sehingga tidak memperoleh insentif secara penuh sebagaimana yang telah disediakan oleh perusahaan. Situasi tersebut menyebabkan sebagian karyawan merasa kecewa dan kurang puas terhadap target yang ditetapkan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja mereka. Berdasarkan permasalahan tersebut, penting dilakukan kajian mendalam mengenai sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, khususnya di lingkungan CV Tri Jaya Abadi.

Kajian Pustaka

1. Tingkat Pendidikan

Para ahli memberikan beragam definisi mengenai pendidikan, “pendidikan merupakan proses pewarisan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kepada generasi muda, sebagai bentuk tanggung jawab generasi terdahulu dalam mempersiapkan generasi penerus, baik secara fisik maupun mental” (Kurniawan, 2018). Sementara itu, “pendidikan adalah suatu proses yang berlangsung terus-menerus sejak seseorang lahir hingga meninggal dunia, yang bertujuan untuk membentuk dan mengembangkan pribadi peserta didik”. Menurut H. Mangun Budiyo yang dikutip oleh (Kurniawan, 2018).

2. Pemberian Insentif

“Insentif adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang umumnya memiliki nilai uang dan cenderung diberikan secara rutin” menurut (Efendi et al., 2020). Kemudian “pemberian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi diatas prestasi standar” menurut (Nuraisyiah & Haerani, 2022). Selain itu, “insentif merupakan imbalan yang diberikan perusahaan guna memacu semangat kerja karyawan sehingga mampu mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif” (Hasibuan, 2016).

3. Kinerja Karyawan

“Istilah kinerja merupakan terjemahan dari konsep *job performance* atau *actual performance*, yang juga dikenal sebagai prestasi kerja nyata yang dicapai oleh seorang karyawan” (Rahmi et al., 2022). Kemudian “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan” menurut Afandi dalam (Rahmi et al., 2022). Selanjutnya “kinerja adalah suatu proses yang mengacu serta diukur dalam waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta karyawan tersebut” menurut (Irman et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu hal. Adapun penelitian ini termasuk dalam kategori



penelitian kuantitatif “yakni pendekatan yang memungkinkan pengukuran data melalui analisis statistik” (Malhotra, 2020). “Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan karakteristik dari populasi yang diteliti dan menganalisis hubungan antar variabel guna memprediksi suatu fenomena” (Malhotra, 2020). Pendekatan ini digunakan agar penelitian dapat berjalan dengan sistematis dan terarah dalam mencari jawaban atas hipotesis yang telah ditentukan. Pengumpulan data dilakukan secara *cross sectional*, artinya data hanya dikumpulkan satu kali dalam satu waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

TABEL IV. 8
Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X_1)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Corelation	r-tabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan	X.1.1	0,656	0,361	VALID
	X.1.2	0,563	0,361	VALID
	X.1.3	0,477	0,361	VALID
	X.1.4	0,683	0,361	VALID
	X.1.5	0,637	0,361	VALID
	X.1.6	0,604	0,361	VALID
	X.1.7	0,718	0,361	VALID
	X.1.8	0,774	0,361	VALID
	X.1.9	0,582	0,361	VALID
	X.1.10	0,671	0,361	VALID
	X.1.11	0,539	0,361	VALID
	X.1.12	0,642	0,361	VALID

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dapat terlihat bahwa setiap item pernyataan memiliki *Pearson Corelation* > nilai r hitung yaitu 0,361 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pada variabel Tingkat Pendidikan (X_1) memiliki keterangan valid, artinya butir pernyataan yang digunakan secara konsisten dan signifikan mengukur konstruk Tingkat Pendidikan (X_1).

TABEL IV. 9
Hasil Uji Validitas Pemberian Insentif (X_2)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Corelation	r-tabel	Keterangan
Pemberian Insentif	X.2.1	0,436	0,361	VALID
	X.2.2	0,625	0,361	VALID
	X.2.3	0,684	0,361	VALID
	X.2.4	0,735	0,361	VALID
	X.2.5	0,703	0,361	VALID
	X.2.6	0,451	0,361	VALID
	X.2.7	0,755	0,361	VALID
	X.2.8	0,674	0,361	VALID
	X.2.9	0,845	0,361	VALID
	X.2.10	0,717	0,361	VALID
	X.2.11	0,571	0,361	VALID
	X.2.12	0,698	0,361	VALID
	X.2.13	0,859	0,361	VALID
	X.2.14	0,859	0,361	VALID
	X.2.15	0,547	0,361	VALID
	X.2.16	0,509	0,361	VALID

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Pemberian Insentif (X_2) dapat terlihat bahwa setiap item pernyataan memiliki *Pearson Corelation* > nilai r hitung yaitu 0,361 sehingga



dapat dinyatakan bahwa setiap item pada variabel Pemberian Insentif (X_2) memiliki keterangan valid, artinya butir pernyataan yang digunakan secara konsisten dan signifikan mengukur konstruk Pemberian Insentif (X_2).

TABEL IV. 10
Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,608	0,361	VALID
	Y.2	0,681	0,361	VALID
	Y.3	0,751	0,361	VALID
	Y.4	0,804	0,361	VALID
	Y.5	0,625	0,361	VALID
	Y.6	0,661	0,361	VALID
	Y.7	0,705	0,361	VALID
	Y.8	0,669	0,361	VALID
	Y.9	0,725	0,361	VALID
	Y.10	0,755	0,361	VALID
	Y.11	0,573	0,361	VALID
	Y.12	0,740	0,361	VALID
	Y.13	0,733	0,361	VALID
	Y.14	0,873	0,361	VALID
	Y.15	0,670	0,361	VALID
	Y.16	0,563	0,361	VALID
	Y.17	0,605	0,361	VALID
	Y.18	0,730	0,361	VALID
	Y.19	0,485	0,361	VALID
	Y.20	0,792	0,361	VALID

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat terlihat bahwa setiap item pernyataan memiliki Pearson Correlation > nilai r hitung yaitu 0,361 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki keterangan valid artinya butir pernyataan yang digunakan secara konsisten dan signifikan mengukur konstruk Kinerja Karyawan (Y).

b. Hasil Uji Reliabilitas

TABEL IV. 11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (X_1)	12	0,859	Reliabel
2	Pemberian Insentif (X_2)	16	0,905	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	20	0,940	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan bisa disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel yang memiliki arti bahwa data yang dihasilkan stabil dan dapat dipercaya meskipun pengukuran diulang dalam kondisi yang sama.



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

TABEL IV. 12
Hasil Uji Shapiro Wilk

Test of Normality			
	Statistic	Df	Sig.
Tingkat Pendidikan	.945	30	.126
Pemberian Insentif	.948	30	.145
This is a lower bound of the true significance c. Lilliefors Significance Correction			

Sumber: Data diolah (2025)

Dalam hasil uji Shapiro-Wilk yang diperoleh, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk tingkat pendidikan sebesar $0,126 > 0,05$ dan pemberian insentif $0,145 > 0,05$ untuk dua pengujian yang berbeda, masing-masing dengan statistik Shapiro-Wilk dan jumlah data (df) sebanyak 30. Karena nilai signifikansi pada kedua uji $>$ dari tingkat signifikansi 0,05 (Sig. $>$ 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal yang memiliki arti bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas residual, sehingga hasil estimasi parameter, pengujian hipotesis, dan interval kepercayaan yang dihasilkan dari model tersebut dapat diinterpretasikan secara valid dan andal.. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi, dan model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan. Normalitas residual merupakan salah satu syarat penting dalam regresi linier klasik, yang memastikan bahwa model tidak bias dan efisien

b. Uji Heteroskedastisitas

TABEL IV. 14
Hasil Uji Glejser

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	8.134	3.773		2.156	.040
Tingkat Pendidikan	-.082	.109	-.205	-.754	.457
Pemberian Insentif	.000	.080	.000	.002	.999
a. Dependent Variable: Abs_RES					

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel *Coefficients* pada uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,457 dan Pemberian Insentif sebesar 0,999, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas yang memiliki arti bahwa varians dari residual bersifat konstan (homoskedastis), sehingga



model dianggap stabil dan dapat menghasilkan estimasi yang efisien serta valid dalam pengujian hipotesis, sehingga data layak digunakan dalam analisis regresi.

c. Uji Multikolinearitas

TABEL IV. 13
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat Pendidikan	.481	2.078
	Pemberian Insentif	.481	2.078
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan data diatas, nilai *tolerance* untuk variabel tingkat pendidikan dan pemberian insentif adalah sebesar 0,481 dan nilai VIF masing-masing sebesar 2,078 Nilai tersebut masih berada dalam batas yang diperbolehkan, yaitu *tolerance* $0,481 > 0,10$ dan VIF $2,078 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi ini. Artinya, masing-masing variabel independen tidak memiliki hubungan linier yang tinggi yang satu sama lain.

3. Uji Hipotesis

TABEL IV. 15
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.772	9.627		.911	.370
	Tingkat Pendidikan	.749	.283	.425	2.649	.013
	Pemberian Insentif	.580	.203	.457	2.850	.008
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah (2025)

- dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 (*two-tailed*) maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,052. Sehingga untuk nilai t hitung sebesar $2,649 > 2,052$ serta nilai Signifikansi $0,013 < 0,05$, maka bisa disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
- sehingga (df) = $30 - 2 - 1 = 27$ dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 (*two-tailed*) maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,052. Sehingga untuk nilai t hitung sebesar $2,850 > 2,052$ serta nilai Signifikansi dan nilai Signifikansi (Sig.) yang dihasilkan $0,008 < 0,05$, maka



dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima

Disimpulkan bahwa hasil uji t menunjukkan Tingkat Pendidikan dan Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

TABEL IV. 16
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5074.735	2	2537.367	78.797	.000 ^b
	Residual	869.432	27	32.201		
	Total	5944.167	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan						

Sumber: Data diolah (2025)

maka nilai f tabel adalah 3,354. Sehingga dengan nilai f hitung $78.797 > 3,354$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya, Tingkat Pendidikan dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Regresi Linear

Hal utama analisis ini merupakan untuk mengetahui sejauh mana perubahan pada variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen. Dalam regresi linear berganda, variabel dependen dijelaskan sebagai hasil dari kombinasi linear beberapa variabel independen yang relevan dalam bentuk fungsi linear

TABEL IV. 17
Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.772	9.627		.911	.370
	Tingkat Pendidikan	.749	.283	.425	2.649	.013
	Pemberian Insentif	.580	.203	.457	2.850	.008
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Diolah 2025

- Nilai konstanta sebesar 8,772 bahwa jika variabel tingkat pendidikan (X_1) dan Pemberian insentif (X_2) nilai tetap 0, maka nilai Kinerja karyawan sebesar 8,772
- Koefisien regresi pada variabel Tingkat pendidikan (X_1) sebesar 0,749 yang diartikan bahwa variabel (X_1) naik sebesar satu-satuan maka Kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,749 atau sebaliknya jika tingkat pendidikan menurun satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) turun 0,749



- c. Koefisien regresi pada variabel pemberin insentif (X_2) sebesar 0,580 yang diartikan jika pemberin insentif (X_2) mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,580 dan sebaliknya jika pemberian insentif (X_2) turun satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) turun sebesar 0,580.

5. Uji Koefisien Determinasi

TABEL IV. 20
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.843	5.675
a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan				

Sumber: Data Diolah 2025

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,854 mengindikasikan bahwa Pemberian Insentif dan Tingkat Pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 85,4% sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil analisis data serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tri Jaya Abadi, berdasarkan hasil analisis uji t parsial menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ dan t hitung $2,649 > 2,052$ pada t tabel. Kemudian dengan hasil uji koefisien determinasi R square sebesar 0,665 secara statistik tingkat pendidikan terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tri Jaya Abadi, berdasarkan hasil uji t parsial variabel pemberian insentif (X_2) menunjukkan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,850 > 2,052$ pada t tabel. Kemudian dengan hasil uji koefisien determinasi R square sebesar 0,790 secara statistik pemberian insentif terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tingkat pendidikan dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tri Jaya Abadi. Berdasarkan hasil uji f memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $78,797 > 3,354$ pada f tabel. Dengan hasil uji koefisien determinasi R square sebesar 0,854. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berperan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>



- Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1-11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Elice, D., Maselena, A., & Pahrudin, A. (2023). *view of Formal, Informal and Non-formal Education Systems*. 40, 8-16 <https://doi.org/https://doi.org/10.55529/jlep.41.30.35>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 1–12. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10434004>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., Erlangga, H., Pamulang, U., & Selatan, T. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJP di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 4, No, 319–331. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i3.10459%0A>
- Hidayatullah, S., & Hikmah. (2022a). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Os Hotel Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 990 – 996. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.823>
- Hidayatullah, S., & Hikmah. (2022b). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Os Hotel Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 990 – 996. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.823>
- Irman, Dewi, K., & Shenny, O. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 7(1), 159–168. <https://doi.org/10.25157/ma.v7i1.4469>
- Junita, D., & Mukmin, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DP3AP2KB Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 131- 143. <https://doi.org/https://doi.org/10.30738/jm.v12i1.3074>
- Kosmus, J., Andri, M., Mustajab, D., & Noch, M. Y. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan , Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 999-1017. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v7i1.6549>
- Kurniawan. (2018). *Pendidikan Karakter: Konsepsi & Implementasinya secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media (Cetakan ke-3).
- Mauli, S. (2020). Influence Of Communication, Dicipline And Incentives To Employee Performance in PT Citra Mandiri Distribusindo. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Volume 8, 338-346. <https://doi.org/10.59188/covalue.v14i4.3740>
- Nuraisyiah, R., & Haerani, A. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Guna Memotivasi dan Meningkatkan Profitabilitas (Studi Kasus Pada PT. Bentara Sinergies Multi



- Finance). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(01), 102–115.
<https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1909>
- Nurlina, N., Nurdin, D., & Prihatin, E. (2023). Strategi Peningkatan Daya Saing melalui Program Pembelajaran Berbasis Pendidikan Islam. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(5), 6052–6064. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i5.4660>
- Purba, R. A., Marpaung, N. N., Manajemen, P. S., Tinggil, S., & Ekonomi, I. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN RETAIL MITRA10 KOTA BEKASI. *PARAMETER (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 8(1), 45–56.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37751/parameter.v8i1.233>
- Rahmi, Nelly, & Noraizza. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Humaniora*, 6(1), 73–86.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v6i1.2925>
- Santi, N. M., Lusianna, S., & . W. (2023). Pengaruh Bahan Baku, Modal Dan Tenaga Kerja Terhadap Hasil Produksi Pada Pt Abc. *Journal Of Communication Education*, 17(2), 8-16
<https://doi.org/10.58217/joce-ip.v17i2.342>
- Saptadji, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT . IK Precision Indonesia Effect of Leadership Style , Training and Incentives on Employee. *Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan.*, 5, 109-116. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33370/prc.v5i0.592>
- Schoe, E., Rachman, M., & Ruliana, T. (2024). The Influence of Work Discipline and Incentives on Employee Performance: Study at PT. Bank KB Bukopin Syariah Samarinda Branch. *Journal La Bisecoman*, 5(3), 417-428. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v5i3.1274>
- Siagian, M. D. F. & M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati di Kota Batam. *JIM UPB : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 109-116. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i2.1879>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyatna. (2020). Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo. *jurnal Manajemen*, 10(1), 47-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v10i1.1885>
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781–1881. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.1443>
- Usman, B., Hendri, E., & Anggiani, P. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Sri Aneka Karyatama (SAK) 18(2), 170–181. <https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i2.6282>
- Zebua, D. I. (2022). Pengaruh Modal Kerja Terhadap Perkembangan Usaha Pada Koperasi Bina Mitra Sejahtera Universitas Nias. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 21–27. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.9>