

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 12 Juni 2024, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : **KIKI APRILIA GINTING**
NPM : **2005160333**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERTAMINA PATRA NIAGA REGIONAL SUMBAGUT**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Penguji II

(IRMA CHRISTIANA, S.E., M.M.)

Pembimbing

(Dr. RADIMAN, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA)

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : KIKI APRILIA GINTING
N.P.M : 2005160333
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERTAMINA
PATRA NIAGA REGIONAL SUMBAGUT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2024

Pembimbing Skripsi

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Kiki Aprilia Ginting
NPM : 2005160333
Dosen Pembimbing : Dr. Radiman, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki : - Latar belakang masalah - Tambahkan kutipan dan jurnal	28/2023 Juni	§
Bab 2	- Landasan Teori - Kerangka Konsep - Hipotesis	4/2023 Juni	§
Bab 3	- Populasi dan sampel - Teknik Analisis Data	4/2023 Juni	§
Bab 4	- Analisis Data	13/2024 Mei	§
Bab 5	Kesimpulan dan saran harus sesuai dengan Pembahasan	2/2024 Juni	§
Daftar Pustaka	Mendeley	3/2024 Juni	§
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Maju Bidang Meja Hijau	5/2024 Juni	§

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Medan, Juni 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Kiki Aprilia Ginting

NPM : 2005160333

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Kiki Aprilia Ginting

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PERTAMINA PATRA NIAGA
REGIONAL SUMBAGUT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : KIKI APRILIA GINTING
NPM : 2005160333
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

ABSTRAK

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERTAMINA PATRA NIAGA REGIONAL SUMBAGUT

Oleh:

Kiki Aprilia Ginting

Email: kikiapriliaginting@gmail.com

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih adanya karyawan yang kurang kreatif dalam bekerja cenderung menunggu perintah pimpinan, ada beberapa kinerja latar belakang pendidikannya menunjukkan cara kerjanya yang berbeda, ada beberapa kinerja baru yang pengalaman kerjanya relative masih sedikit menunjukkan penguasaan kerja yang kurang baik. Motivasi kerja yang rendah karena gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung sehingga kinerja karyawan tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Patra Niaga Regional sumbagut, baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan angket sedangkan teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square- structural equation model* (PLSSEM). Adapun hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja. Ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja. Ada pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap motivasi. Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi pada Karyawan. Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut. Ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut. Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Motivasi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL LEVEL AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION AS AN INTERVENTION VARIABLE IN PT. PERTAMINA PATRA NIAGA REGIONAL SUMBAGUT

By:

Kiki Aprilia Ginting

Email: kikiapriliaginting@gmail.com

This research is motivated by the fact that there are still employees who are less creative at work and tend to wait for orders from their leaders, there are several performances whose educational background shows a different way of working, there are several new performances whose work experience is still relatively little, indicating poor work mastery. Low work motivation because salaries, co-workers, promotions and working conditions received by employees are not supportive so that employee performance does not reach the performance standards set by the company. This research aims to determine the effect of education level and work experience on employee performance through motivation as an intervening variable at Patra Niaga Regional Sumbagut, both directly and indirectly. The data collection technique uses a questionnaire, while the data analysis technique for this research uses statistical analysis, namely the partial least squares–structural equation model (PLSSEM). The research results show that there is an influence of education level on performance. There is an influence of work experience on performance. There is an influence of education level on motivation. There is no influence of work experience on employee motivation. There is an influence of motivation on performance among PT employees. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut. There is an influence of education level on performance with motivation as an intervening variable in PT employees. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut. There is no influence of work experience on performance with motivation as an intervening variable for PT employees. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut.

Keywords: Education Level, Work Experience, Performance Motivation

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERTAMINA PATRA NIAGA REGIONAL SUMBAGUT”** dengan baik dan penuh suka cita. Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan ujian tengah semester dalam menyelesaikan Mata kuliah Manajemen Penelitian SI jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih setulus-tulusnya kepada

Serta berterimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof, Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri SE.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan.,SE.,MSi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. Hasrudy Tanjung.,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Radiman S.E.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia mengajarkan kami dan memberikan bantuan kepada penulis dalam mempersiapkan Skripsi ini.
8. Bapak dan ibu dosen serta pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Kedua orang tua penulis yang amat saya cintai dan saya sayangi, Ayahanda Burman Ginting dan ibunda Rumiani yang selalu memberikan kasih dan sayang, serta bibimbangan yang sangat luar biasa, Terimakasih atas segala doa, pengorbanan, dukungan, serta rasa kasih sayang kalian yang tiada henti diberikan kepadaku. Mungkin akulah yang menjadi anak satu-satunya yang bertahan Hingga S-1 ini, Nama yang kalian berikan

Kiki Aprlia Ginting Sekarang sudah memiliki gelar diujung Namanya **Kiki Aprlia Ginting S.M** berkat perjuangan kalian Kasih sayang dan pengorbanan yang Bapak sama Mamak berikan tidak akan bisa terbalas. Semua yang diriku lakukan sampai dihari ini, akan aku dedikasikan untuk kebahagiaan Bapak dan Mamak.

10. Terimakasih juga untuk adik kandung saya atas nama **Dwi Kartika Ginting** yang telah memberikan semangat dan menjadi adik yang baik serta pengertian.
11. Terimakasih kepada pemiliki Npm : **2005160069** Atas Nama **Asling Aldy Ibra** yang Dimana telah berkontribusi sangat besar didalam dunia perkuliahan saya yang amat banyak rintangan lika liku nya, Terimakasih 4 Tahun yang amat Panjang ini telah kebersamai saya, Dan kamu adalah Kekasih saya tempat saya berkeluh kesah yang paling terbaik selama saya menjalani perkuliahan.
12. Terimakasih kepada teman saya yang sudah saya anggap menjadi kakak saya atas nama **Nadiyah Fadhila Aninda** Yang Dimana telah memberikan arahan dan semangat yang amat baik sebagaimana sikap seorang kakak yang baik juga. Semoga segala urusanmu akan diperlancarkan oleh Allah Swt.
13. Terimakasih juga kepada teman saya yang amat berkontribusi didalam hari hari saya untuk refreshing. Saya tujukan kepada pemilik Npm **2006200222** atas nama **Mawar Jenny Pratistha S.H.**
14. Serta teman saya **Adinda Maulana S.M** terimakasih sudah mau membantu saya untuk menyelesaikan tugas skripsi aku dan segala bentuk dokumen

lainnya, kalau bukan karena dinda yang memberikanku arahan karena dia yang mengerti mungkin aku akan terkejut dengan segala persyaratan yang ada.

15. Rekan rekan mahasiswa utamanya dari Jurusan Ekonomi Dan Bisnis UMSU terutama program studi Manajemen terimakasih atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh Pendidikan.
16. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Kiki Aprilia Ginting terima kasih sudah bertahan sejauh ini terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Kiki. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri, Karena tanpa dirimu ini tidak akan selesai.

Semoga Skripsi ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, 2024
Penulis

KIKI APRILIA GINTING
NPM : 2005160333

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	13
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Uraian Teori	14
2.1.1. Kinerja Karyawan	14
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan	15
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	19
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	21
2.1.2. Motivasi	23
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	23
2.1.2.2. Jenis Jenis Motivasi	24

2.1.2.3. Metode Motivasi	25
2.1.2.4. Manfaat Motivasi	26
2.1.2.5. Indikator Motivasi	28
2.1.3. Tingkat Pendidikan	30
2.1.3.1 Pengertian Tingkat Pendidikan	30
2.1.3.2. Fungsi dan Tujuan Pendidikan	32
2.1.3.3. Faktor Faktor Tingkat Pendidikan	34
2.1.3.4. Indikator Tingkat Pendidikan	35
2.1.4. Pengalaman Kerja	36
2.1.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja	36
2.1.4.2. Manfaat Pengalaman Kerja.	38
2.1.4.3. Aspek-Aspek Pengalaman Kerja	39
2.1.4.4. Indikator Pengalaman Kerja	40
2.2 Kerangka Konseptual	41
2.3 Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Pendekatan Penelitian.	49
3.2 Definisi Operasional Variabel	49
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.4 Populasi dan Sampel	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data	53
3.6 Teknik Analisis Data	54

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Hasil Penelitian	60
4.2 Analisis Data	70
4.3 Pembahasan.....	86
BAB 5 PENUTUP	92
5.1. Kesimpulan	93
5.2. Saran	94
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan	6
Tabel 1.2 Motivasi.....	7
Tabel 1.3Tingkat Pendidikan	8
Tabel 1.4 Pengalaman Kerja	9
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 3.2 Indikator Motivasi.....	49
Tabel 3.3 Indikator Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 3.4 Indikator Pengalaman Kerja	49
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	50
Tabel 3.6 Skala Pengukuran.....	52
Tabel 4.1 Instrumen Skala Likert.....	59
Tabel 4.2 Data identitas Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	61
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.4 Data Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel 4.5 Skor angket Kinerja.....	61
Tabel 4.6 Skor angket Tingkat Pendidikan	63
Tabel 4.7 Skor angket Pengalaman Kerja	65
Tabel 4.8 Skor Angket Motivasi	66
Tabel 4.9 Outer Loading	71
Tabel 4.10 Cross Loading	72
Tabel 4.11 Hasil Cronbach's Alpha.....	74
Tabel 4.12 Hasil Composite Reliability	74
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Average Variance Extracted	75
Tabel 4.14 Validitas Diskriminan.....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji R-Square	77
Tabel 4.16 Hasil F-Square.....	78
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)	80
Tabel 4.18 Hasil Pengaruh Tidak Langsung	83
Tabel 4.19 Hasil Pengaruh Total	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	42
Gambar 2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
Gambar 2.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja.....	44
Gambar 2.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja	44
Gambar 2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	45
Gambar 2.6 Kerangka Konseptual	46
Gambar 3.1. Model Struktural PLS	54
Gambar 3.2. Model Analisis Persamaan Struktural	57
Gambar 4.1 Outer Loading	70
Gambar 4.2. Hasil Path Analysis	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan metode konstruksi yang didasarkan pada dua dimensi, yaitu dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, dan dimensi kualitatif yaitu kualitas hidup penduduk. Selain itu, Sumber Daya Manusia juga menjadi simbol keberhasilan pelaksanaan rencana pembangunan nasional yang mengutamakan kesejahteraan masyarakat Indonesia dan masyarakat luas. Keberhasilan atau kegagalan didasarkan pada seberapa baik manusia dapat menjalankan tugas dan fungsinya. (Samsuni, 2017).

Di era persaingan yang terus berkembang ini, setiap perusahaan diharapkan mampu berpartisipasi dalam persaingan yang ada dan mengembangkan setiap sumber daya manusia yang memenuhi standar tinggi. Manusia adalah sumber daya atau aset berharga yang sangat penting bagi bisnis apa pun karena membantu mencapai tujuannya dan terus beroperasi di dunia yang semakin modern atau maju. Bukan hanya manusia saja yang mempunyai tanggung jawab penting. Sumber daya manusia juga perlu diselaraskan dengan praktik kerja yang baik yang harus dikembangkan karena akan sangat mempengaruhi pertumbuhan dan keberhasilan suatu organisasi.

Setiap bisnis membutuhkan karyawan sebagai pekerja keras yang menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Karyawan adalah sumber daya berharga yang memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan bisnis apa pun. Secara umum, karyawan tidak mampu selektif, sehingga bisnis tidak dapat berjalan

dengan baik. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya. (Arismunandar & Khair, 2020).

Sebagaimana dikemukakan oleh (Turmudi, H., Syarif, D., Fauziah, M., & Sulastri, 2020), pengalaman kerja pegawai terdiri dari beberapa kontribusi pegawai terhadap organisasi, antara lain kualitas keluaran, kuantitas, waktu, kesejahteraan pegawai di tempat kerja, dan semangat kerja sama. Namun menurut (Rivai, 2014), selama menjalankan pekerjaannya, karyawan menghasilkan apa yang disebut dengan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai batasan, seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan secara lebih menyeluruh dan kooperatif.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi. Motivasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Martoyo, 2012).

Sedangkan menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019a) Motivasi kerja adalah dorongan dan rangsangan yang mendorong seseorang bersemangat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam definisi lain, motivasi dapat didefinisikan sebagai motif atau faktor pendorong yang bersifat internal yang menimbulkan dan menggerakkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukan seseorang.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan memahami apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa tekanan, dan mampu mencapai hasil yang optimal. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan akan terbentuk jika atasan terus memberikan motivasi kepada

bawahannya. Jika karyawan dimotivasi, mereka akan merasa dihargai, diperhatikan, dan terlibat dalam kegiatan organisasi. Akibatnya, mereka akan lebih berkomitmen pada organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan; ini termasuk kualitas sumber daya manusia (SDM) atau karyawan, metode kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas penunjang lainnya, yang semuanya dapat menentukan seberapa baik pekerjaan karyawan (Damanik & Evo, 2021).

Tingkat pendidikan juga merupakan komponen yang mempengaruhi kinerja. Karyawan berpendidikan tinggi harus diberikan keterampilan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Ini akan membantu mereka melakukan tugas yang diberikan perusahaan (Puspitawaty, 2020). Salah satu faktor yang mampu meningkatkan tingkat promosi jabatan adalah tingkat pendidikan. Kinerja karyawan sumber daya manusia yang berpendidikan tinggi akan lebih baik daripada karyawan sumber daya manusia lainnya berdasarkan pengaruh pendidikan (Akbar, 2013).

Pendidikan seringkali diperlukan untuk bekerja untuk menjalankan fungsi tertentu. Pada dasarnya, tujuan pendidikan adalah sama dengan tujuan pengalaman kerja, yaitu membantu orang dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan serta memperbaiki dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan kinerja yang relevan. proses pembelajaran yang memungkinkan kinerja untuk melakukan pekerjaan saat ini sesuai dengan standar. Selain pendidikan, karyawan suatu perusahaan harus memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat penting untuk menjalankan bisnis suatu perusahaan. Pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena pengalaman meningkatkan

kinerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan sumber utama untuk memulai karir dalam bidang tertentu.

Selain faktor pendidikan, pengalaman kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pekerja. Menurut (Sumantika, 2021), pengalaman kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karena karyawan akan menyelesaikan tugas sesuai dengan pembagian kerja mereka, keahlian mereka, atau berdasarkan pembagian kerja mereka yang telah diberikan oleh atasan.

Menurut (Pitriyani, H., & Halim, 2020) pengalaman kerja karyawan adalah gambaran dari tingkat penguasaan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja. Pengalaman kerja dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan. Masa kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan untuk bekerja, dan jenis pekerjaan mencakup semua pekerjaan atau posisi yang pernah mereka selesaikan (Pitriyani, H., & Halim, 2020).

Penelitian ini dilakukan pada Pt. Pertamina (Persero) Regional – I Yang beralamat Jalan putri hijau, Silasas, Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20235. Pt. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut, sebagai perusahaan energi terintegrasi nasional Indonesia, memiliki peran penting dalam memastikan pasokan energi yang stabil dan berkualitas di seluruh negeri. Dengan jaringan yang luas dan kompleks, termasuk ribuan stasiun pengisian bahan bakar (SPBU) dan infrastruktur pendukung lainnya, Pertamina memiliki tantangan yang unik dalam menjaga operasionalnya tetap efisien dan efektif.

Melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, beberapa fenomena terkait kinerja karyawan, motivasi, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja telah

teridentifikasi di Pt. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut. Salah satu fenomena yang muncul adalah bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas sehari-hari dengan akurat dan teliti, serta sikap yang positif dan proaktif. Namun, ada juga beberapa karyawan yang cenderung menunggu perintah untuk menyelesaikan tugas mereka, menandakan adanya perbedaan dalam kemampuan kerja dan sikap.

Motivasi kerja juga menjadi aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan konsistensi dalam menghadapi tantangan dengan sikap yang tenang dan tekun, ada juga sebagian kecil yang cenderung kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan memiliki gelar sarjana dalam bidang yang relevan dengan pekerjaan mereka dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh dalam tugas sehari-hari. Namun, ada beberapa karyawan yang memiliki jurusan pendidikan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, meskipun hal ini tidak menjadi masalah karena adanya pelatihan di perusahaan untuk membantu mereka memahami tugas mereka dengan lebih baik.

Pengalaman kerja juga menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang telah membuktikan dedikasinya terhadap perusahaan dengan mencapai target kinerja dan meraih penghargaan karyawan bulanan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Namun, terdapat tantangan dalam mengajak karyawan senior untuk terus mengikuti pelatihan dan

pengembangan keterampilan karena mereka mungkin merasa sudah memiliki kemampuan yang cukup.

Berdasarkan fenomena-fenomena ini, terdapat kebutuhan untuk memahami lebih lanjut tentang hubungan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan di Pt. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih dalam bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga daya saing perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Berdasarkan observasi dan wawancara dan kuesioner yang dilakukan oleh penulis, Berikut hasil dari Kinerja Karyawan :

Tabel 1.1. Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Saya memastikan bahwa setiap aspek pekerjaan saya dilakukan dengan akurat dan teliti, tanpa kesalahan yang signifikan	100%	0%
Saya menunjukkan sikap yang positif dan proaktif dalam menangani tugas-tugas sehari-hari.	100%	0%

Sumber : Data Primer Pra Survey Kuesioner

Dalam pra survey tidak semua karyawan ikut mengisi, dan hanya beberapa karyawan saja mengisi dengan 2 pernyataan, Hasil pengamatan awal menggunakan kuesioner ditemukan permasalahan berupa presentase karyawan dimana bahwa setiap aspek pekerjaan saya dilakukan dengan akurat dan teliti,

tanpa kesalahan yang signifikan dengan jumlah presentase karyawan yang menjawab YA sebanyak 100% dan yang menjawab TIDAK sebanyak 0%. Saya menunjukkan sikap yang positif dan proaktif dalam menangani tugas-tugas sehari-hari dengan jumlah presentase YA 100% dan menjawab tidak sebanyak 0%. Jika karyawan memiliki pemikiran yang seperti itu maka hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan sudah cukup optimal dan sempurna.

Berdasarkan observasi dan wawancara dan kuesioner yang dilakukan oleh penulis, Berikut hasil dari Motivasi :

Tabel 1.2. Motivasi

Pertanyaan	Ya	Tidak
Saya bersedia melakukan kerja keras untuk mencapai hasil yang diinginkan, bahkan jika itu membutuhkan waktu dan usaha tambahan.	70%	30%
Saya secara konsisten menghadapi tantangan dengan sikap yang tenang dan tekun, tanpa mudah menyerah.	100%	0%

Sumber : Data Primer Pra Survey Kuesioner

Hasil pengamatan awal menggunakan kuesioner ditemukan permasalahan berupa presentase karyawan dimana bahwa bersedia melakukan kerja keras untuk mencapai hasil yang diinginkan, bahkan jika itu membutuhkan waktu dan usaha tambahan dengan jumlah presentase karyawan yang menjawab YA sebanyak 70% dan yang menjawab TIDAK sebanyak 30%. Secara konsisten menghadapi tantangan dengan sikap yang tenang dan tekun, tanpa mudah menyerah. dengan jumlah presentase YA 100% dan menjawab tidak sebanyak 0%.

Jika karyawan Dengan tingkat Motivasi kesediaan 70% untuk menerima tantangan dan 30% untuk menolak, kinerja karyawan mencerminkan kemauan dan komitmen yang tinggi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dan yang siap

untuk melakukan kerja keras dan berusaha ekstra demi mencapai tujuan yang ditetapkan lebih banyak dan meningkat, Serta menghadapi tantangan dengan sikap yang tenang dan tekun tanpa mudah menyerah akan berdampak baik terhadap perusahaan karena kinerja karyawan pasti cukup bagus sebab motivasi yang tinggi.

Berdasarkan observasi dan wawancara dan kuesioner yang dilakukan oleh penulis, Berikut hasil dari Tingkat Pendidikan :

Tabel 1.3. Tingkat Pendidikan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Saya memiliki gelar sarjana dalam bidang yang relevan dengan pekerjaan saya dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang saya peroleh dalam tugas sehari-hari.	100%	0%
Jurusan pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yg saya lakukan sekarang	70%	30%

Sumber : Data Primer Pra Survey Kuesioner

Hasil pengamatan awal menggunakan kuesioner ditemukan permasalahan berupa presentase karyawan dimana bahwa Saya memiliki gelar sarjana dalam bidang yang relevan dengan pekerjaan saya dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang saya peroleh dalam tugas sehari-hari. dengan jumlah presentase karyawan yang menjawab YA sebanyak 100% dan menjawab tidak sebanyak 0%. Dan Jurusan pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yg saya lakukan sekarang dengan presentase yang menjawab YA 70% dan yang menjawab TIDAK sebanyak 30%.

Dengan hal ini bahwa pendidikan diperusahaan PT.PERTAMINA memiliki tingkat pendidikan yang relevan dengan pekerjaan mereka dan ini cukup baik dikarenakan sesuai dengan yang mereka pelajari selama dibangku sekolah/kuliah. Tetapi sebagian karyawan bekerja diperusahaan dengan jurusan yang berbeda dan tidak relevan diperusahaan tapi hal ini tidak menjadi masalah karena diperusahaan ada masa training untuk membuat mereka mengerti dengan apa yang telah dikerjakan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dan kuesioner yang dilakukan oleh penulis, Berikut hasil dari Pengalaman Kerja :

Tabel 1.4. Pengalaman Kerja

Pertanyaan	Ya	Tidak
Dalam 1 tahun terakhir, saya telah membuktikan dedikasi saya terhadap perusahaan ini dengan mencapai target kinerja dan meraih penghargaan karyawan bulanan.	60%	40%
Saya memiliki keterampilan analitis yang kuat dan mampu menguraikan masalah yang kompleks menjadi solusi yang dapat diimplementasikan.	100%	0%

Sumber : Data Primer Pra Survey Kuesioner

Hasil pengamatan awal menggunakan kuesioner ditemukan permasalahan berupa presentase karyawan dimana bahwa Dalam 1 tahun terakhir, saya telah membuktikan dedikasi saya terhadap perusahaan ini dengan mencapai target kinerja dan meraih penghargaan karyawan bulanan dengan jumlah presentase karyawan yang menjawab YA sebanyak 60% dan menjawab tidak sebanyak 40%. Dan Saya memiliki keterampilan analitis yang kuat dan mampu menguraikan

masalah yang kompleks menjadi solusi yang dapat diimplementasikan dengan presentase yang menjawab YA 100% dan yang menjawab TIDAK sebanyak 0%.

Jika karyawan memiliki dedikasi target yang besar akan Meraih penghargaan karyawan bulanan dan mencapai target kinerja dapat meningkatkan motivasi dan memberikan rasa kepuasan yang mendalam terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Ini dapat mendorong pada karyawan yang lain juga untuk terus bekerja dengan semangat yang tinggi dan mempertahankan standar kinerja yang tinggi pula serta Kemampuan analitis yang kuat dapat meningkatkan reputasi karyawan di tempat kerja. Karyawan akan dikenal sebagai seseorang yang dapat diandalkan dalam menangani masalah yang rumit dan mencari solusi yang efektif. Ini bisa membuka pintu untuk tanggung jawab yang lebih besar dan kesempatan-kesempatan karier yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Pt. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada PT. Pertamina (Persero) Regional - I adalah sebagai berikut :

1. Beberapa karyawan yang masih ada kurang kreatif dalam bekerja cenderung menunggu perintah pimpinan

2. Ada beberapa kinerja latar belakang pendidikannya menunjukkan cara kerjanya yang berbeda
3. Ada beberapa kinerja baru yang pengalaman kerjanya relative masih sedikit menunjukkan penguasaan kerja yang kurang baik.
4. Motivasi kerja yang rendah karena gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung sehingga kinerja karyawan tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja namun, dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada dua variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Dan satu variabel terikat kinerja karyawan. Selain itu motivasi variabel motivasi sebagai variabel intervening. Dan tidak semua karyawan menjadi responden di dalam penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut ?

3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut ?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut ?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut?
6. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut?
7. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut?

1.5. Tujuan Penelitian

Suatu peningkatan usaha akan dapat terlaksana dengan baik jika di tentukan terlebih dahulu tujuan dan kegunaannya. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut

3. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut
5. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut
6. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut
7. Untuk mengetahui dan menganalisis terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kinerja karyawan dan motivasi.

2. Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kinerja kerja, atau kinerja sebenarnya, yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2017).

Karyawan harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang unik karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Pihak manajemen dapat mengukur kinerja karyawan serta menilai berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Kinerja (Performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Kinerja juga merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi (Moehariono, 2015).

Kinerja, menurut (Bismala, 2017), didefinisikan sebagai hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti kinerja, standar, target, atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama sebelumnya.

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2017), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Sementara itu, (Jufrizen & Hadi, 2021) mengatakan bahwa kinerja adalah gabungan dari kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja.

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang. Ini berarti bahwa karyawan dengan kemampuan dan keahlian yang lebih tinggi akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik, dan sebaliknya.

2. Pengetahuan

Itu berarti memiliki pengetahuan tentang pekerjaan. Pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja, sebaliknya, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik.

3. Rancangan Kerja

Ini adalah rancangan kerja yang akan membantu Anda mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan lebih mudah untuk menyelesaikannya dengan benar dan tepat.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. karyawan harus memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Istilah "budaya organisasi" mengacu pada kebiasaan atau norma-norma yang dimiliki dan diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan

atau norma-norma ini mengatur apa yang berlaku dan diterima secara umum serta apa yang harus dipatuhi oleh setiap anggota organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas/keterikatan karyawan

Merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan mereka dengan terus bekerja dan membelanya, bahkan dalam situasi buruk, untuk mencapai tujuan perusahaan.

12. Komitmen

Komitmen dapat didefinisikan sebagai kepatuhan karyawan kepada perusahaan atau perasaan keterikatan karyawan dengannya (employee engagement). Dengan kata lain, komitmen adalah kepatuhan untuk melaksanakan semua tujuan dan visi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang

diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan ada 6 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah dibagi dengan jelas, sehingga tidak ada tugas yang bertumpuk. Kinerja karyawan organisasi akan ditingkatkan oleh kejelasan dan tanggung jawab setiap individu di dalamnya.

3. Disiplin Secara umum

Disiplin mencakup kepatuhan dan penghormatan terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Untuk merencanakan sesuatu yang sesuai dengan tujuan organisasi, inisiatif seseorang memerlukan daya pikir dan kreativitas. Sebaiknya setiap upaya mendapat perhatian atau respons positif dari atasan.

5. Pengawasan

Cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi dikenal sebagai pengawasan.

Pengawasan juga dikenal sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6. Motivasi

Kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau perbuatan yang berlangsung secara sadar di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

1. Memfasilitasi pemahaman yang lebih baik antara karyawan tentang persyaratan kerja yang ideal.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berprestasi yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi setara dengan prestasi sebelumnya. wsd
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk berbicara tentang keinginan mereka dan meningkatkan perhatian mereka terhadap pekerjaan mereka saat ini.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Sedangkan menurut (Rivai, 2014) bahwa ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Penyesuaian Kompensasi, Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.
2. Keputusan penempatan, Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
3. Pelatihan dan Pengembangan, Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
4. Perencanaan dan Pengembangan Karir, Ulasan penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan. Program pengembangan karir yang tepat dapat menyelaraskan kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.
5. Perbaikan Kinerja, Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
6. Evaluasi Proses Staffing, Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
7. Definisi Proses Karyawan, Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

8. Kesempatan Kerja yang Adil, Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
9. Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal, Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.
10. Posisi Tawar, Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang
11. Objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa indikator kinerja menurut yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain.

Menurut (Sutrisno, 2014), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat indikator dari kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3. Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.

4. Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Sedangkan menurut (Wirawan, 2014) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Efisiensi pelaksanaan tugas

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Setiap organisasi pasti ingin mencapai tujuan yang diinginkan. Peran manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting. Untuk menggerakkan orang agar sesuai dengan keinginan organisasi, kita harus memahami motivasi yang mendorong mereka untuk bekerja. Motivasi inilah yang menentukan perilaku orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku adalah representasi paling sederhana dari motivasi. Motivasi dapat didefinisikan dengan berbagai istilah, termasuk kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dalam konteks ini, motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang ada pada seseorang adalah kekuatan yang mendorong mereka untuk berperilaku dalam upaya mencapai tujuan mereka sendiri.

Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan, yang rumit karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda, sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, peranan motivasi saja tidak cukup untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga kedisiplinan yang harus dibangun oleh setiap karyawan. Karena masalah ini, tidak hanya peranan motivasi saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Kepuasan kerja karyawan berdampak buruk pada perusahaan dan pencapaian tujuan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019), motivasi kerja adalah dorongan dan rangsangan yang mendorong seseorang untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain, motivasi dapat didefinisikan sebagai motif atau faktor pendorong yang bersifat internal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan hal-hal tertentu.

Menurut (Hasibuan & Silvya, 2019) motivasi berbicara tentang bagaimana memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan menggunakan semua kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian, Saya dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan dan mendapatkan apa yang mereka inginkan.

2.1.2.2. Jenis Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat di kelompokkan mejadi dua jenis menurut (Hasibuan & Silvya, 2019) sebagai berikut :

1. Motivasi positif (insentif positif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (insentif negative)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaanya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif dan pekerja lebih bersemangat dan gigih untuk melakukan pekerjaan yang telah di berikan kepada mereka.

Sedangkan menurut (Sudirman, 2005) motivasi di bedakan menjadi 2 jenis yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus di patuhi.

2.1.2.3. Metode Motivasi

Dalam memotivasi, kita perlu tahu cara-cara atau metode yang bisa digunakan untuk memotivasi karyawan atau karyawan. Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2017) terdapat dua metode yang bisa digunakan dalam memotivasi yaitu

1. Motivasi langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Ini termasuk hal-hal seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation)

Motivasi Tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya dengan memberikan sarana untuk mendorong dan mendukung semangat kerja atau kelancaran tugas sehingga karyawan merasa betah dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka. Misalnya, mesin-mesin yang baik, kursi yang empuk, area kerja yang terang dan nyaman, dan penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, yang berarti mereka lebih produktif.

Menurut (Kurniasari, 2016) jenis-jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik, manajer mendorong bawahannya untuk bekerja lebih keras, karena seseorang biasanya senang menerima yang baik.

2. Motivasi Negatif (insentif negative)

Jika manajer memberikan hukuman kepada karyawannya yang memiliki kinerja buruk atau prestasi rendah, ini meningkatkan semangat kerja karyawan dalam jangka pendek karena mereka takut di hukum, tetapi hasilnya mungkin lebih buruk dalam jangka panjang.

2.1.2.4. Manfaat Motivasi

Menumbuhkan motivasi secara rutin dapat membantu untuk terus meningkatkan pikiran positif yang ada dalam diri kita. Adapun manfaatnya antara lain yaitu :

1. Menjadi sumber semangat

Kami melewati banyak hal dalam satu hari. Jika kita merasa tidak semangat, membaca kata-kata positif dapat membantu kita meningkatkan semangat yang kita butuhkan untuk menjalani hari.

2. Reminder terhadap tujuan

Untuk mencapai tujuan, salah satunya diperlukan konsistensi, yang tentu saja bisa menjadi tantangan, terutama saat suasana hati buruk. Hadi berfungsi sebagai pengingat untuk mempertahankan tujuanmu.

3. Selalu memberi energi positif

Membangun energi positif setiap hari dapat membantu kita menghindari stres dan membuat kita merasa lebih bahagia dan bersyukur dengan kehidupan kita.

4. Membantu melawan rasa takut

Semua orang pasti mengalami ketakutan, terutama mereka yang baru mencoba sesuatu. Rasa takut dan ketakutan yang berlebihan tentunya dapat menghalangi Anda dari mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, rasa takut itu perlahan mulai hilang dengan memotivasi diri setiap hari.

5. Membantu agar kita bisa konsisten

Untuk bisa konsisten dalam menjalankan sesuatu memang tidak mudah. Terkadang situasi dan suasana hati yang kurang baik membuat konsistensi tersebut menurun secara perlahan.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2018) manfaat motivasi yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.1.2.5. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu :

1. Kerja keras
Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang di miliki dengan kerja keras yang ada pada setiap karyawan
2. Orientasi Masa Depan
Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat Cita-cita yang Tinggi
Yaitu memiliki ambisi yang baik.
4. Orientasi Tugas/sasaran
Yaitu di dasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang di jalankan dengan sebaik-baiknya.
5. Usaha Untuk Maju
Yaitu melakukan kegiatan-krgiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan
Yaitu didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Rekan Kerja yang Dipilih oleh Para Ahli

Yaitu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8. Pemanfaatan Waktu

Yaitu yang di gunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Dharmayanti, 2015) indikator motivasi meliputi :

1. Arah Perilaku (*Direction Of Behavior*)

Tindakan yang dipilih seseorang saat bekerja Sebagai contoh, karyawan dapat dimotivasi untuk menjadi lebih berguna sehingga mereka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan atau mereka dapat menjadi tidak berguna sehingga mereka tidak dapat mencapainya. Dengan mempertimbangkan motivasi mereka sendiri, pemimpin ingin memastikan bahwa perilaku bawahan mereka bermanfaat bagi organisasi. Pemimpin ingin pekerjanya bersemangat untuk tiba tepat waktu, melakukan pekerjaan yang diberikan, menjadi orang yang dapat dipercaya, dan membantu sesama.

2. Tingkat usaha dan (*Level Of Effort*)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi, perusahaan juga harus memotivasi karyawan untuk bekerja keras untuk menunjukkan perilaku ini. Seberapa jauh seorang engineer dapat meyakinkan seorang pemimpin yang skeptis tentang perubahan desain? Apakah engineer tersebut akan membuat laporan detail yang menunjukkan masalahnya sehingga desain harus diubah atau hanya menyebutkan perubahan dalam percakapan rutin.

3. Tingkat Kegigihan (Level Of Persistence)

Seberapa keras karyawan menunjukkan perilaku yang dipilihnya saat menghadapi jalan buntu Sebagai contoh, pemimpin menyatakan bahwa gagasan yang diberikan karyawan hanyalah buang-buang waktu. Apakah karyawan akan menerimanya begitu saja bahkan jika mereka merasa idenya sangat penting atau mereka akan berusaha keras untuk mewujudkannya?

2.1.3. Tingkat Pendidikan

2.1.3.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974, pendidikan adalah semua upaya untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil dan makmur.

Pendidikan adalah upaya untuk mempersiapkan dan membekali siswa melalui pembelajaran dan bimbingan. Pendidikan harus dipertimbangkan baik sebagai objek maupun subjek pembangunan karena pendidikan merupakan penggerak utama pembangunan. Jenjang pendidikan adalah fase pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan siswa. untuk mencapai tujuan dan memiliki kemampuan yang dapat ditingkatkan.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 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, dan ketrampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Seperti yang dinyatakan oleh (John, 2016), pendidikan berfungsi sebagai penggerak dan pemacu potensi kemampuan sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja. Program pendidikan, pengembangan, dan pelatihan dapat meningkatkan nilai kompetensi karyawan. Pendidikan berarti mempertahankan orang dengan kebutuhan yang terus meningkat dan memberi mereka kesempatan untuk belajar lebih banyak dan lebih memahami dunia sekitar mereka. Selain itu, pendidikan mencakup segala perubahan yang terjadi sebagai hasil dari partisipasi individu dalam pengalaman dan belajar, yang merupakan upaya manusia dewasa untuk membimbing yang belum dewasa ke kedewasaan.

Sosialisasi, pembudayaan, dan rekonstruksi sosial semuanya dipengaruhi oleh pendidikan (Suprihanto & Putri, 2021). Sangat sulit untuk menentukan kebudayaan mana yang harus dilestarikan pada era teknologi saat ini.

Tingkat pendidikan didefinisikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, baik di dalam maupun di luar sekolah (Hardjanto, 2014).

Namun, menurut (Mangkunegara, 2017), tingkat pendidikan adalah suatu proses yang berlangsung lama yang menggunakan pendekatan sistematis dan terstruktur, di mana karyawan manajemen memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tinggi adalah tingkat pendidikan yang diberikan kepada setiap orang, yang membuat mereka lebih mahir dalam mengelola keuangan mereka.

2.1.3.2. Fungsi dan Tujuan Pendidikan

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang SIKNAS, tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan lain dari SIKNAS adalah agar peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang baik. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi :

1. Menyiapkan sebagai manusia
2. Menyiapkan tenaga kerja
3. Menyiapkan warga Negara yang baik.

Menurut (Hasbullah & Indaryani, 2009) fungsi dari pendidikan informal atau keluarga yaitu :

1. Pengalaman pertama masa kanak-kanak

Pendidikan keluarga memberikan pengalaman pertama, yang merupakan komponen penting dalam perkembangan pribadi anak. Keseimbangan jiwa selama perkembangan individu selanjutnya ditentukan oleh lingkungan tersebut.

2. Menjamin kehidupan emosional anak

Dengan pendidikan keluarga, kehidupan emosional atau kebutuhan akan kasih sayang dapat dipatuhi atau berkembang dengan baik. Hal ini disebabkan oleh hubungan darah antara pendidikan dan anak-anak, karena orangtua hanya memiliki sedikit anak dan hubungan itu didasarkan pada cinta kasih sayang murni.

3. Menanamkan dasar pendidikan social.

Di dalam keluarga, merupakan pendidikan moral pertama anak, yang biasanya tercermin dalam sikap dan perilaku orang tua sebagai asusila.

4. Memberikan dasar pendidikan social

Keluarga adalah organisasi sosial yang resmo yang terdiri dari ayah, ibu, dan anak. Perkembangan benih siosial pada anak dapat dimulai secepat mungkin, terutama dalam keluarga, di mana rasa tolong menolong dan gotong royong diperlukan.

5. Peletakan dasar-dasar agama.

Keluarga memberikan dasar moral dan sosial untuk pendidikan serta agama, Karena masa kanak-kanak adalah waktu terbaik untuk menanamkan prinsip-prinsip agama.

Pendidikan non-formal menentukan dan mempengaruhi pendidikan formal, Oleh karena itu, orang tua harus mampu mendidik anaknya dengan baik karena pendidikan keluarga adalah tempat sifat kepribadian anak dibentuk sejak awal.

Manajemen pendidikan juga memiliki fungsi yakni :

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan adalah menetapkan tugas apa yang harus dilakukan oleh suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses membagi pekerjaan ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, memberikan tugas-tugas itu kepada orang-orang yang sesuai dengan kemampuannya, mengalokasikan sumber daya, dan mengkoordinasikan semuanya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik.

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) berarti membimbing bawahan agar menjadi karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Pengawasan

Pengawasan sangat perlu untuk melihat dan mengevaluasi sejauh mana hasil yang telah tercapai.

2.1.3.3. Faktor Faktor Tingkat Pendidikan

Menurut (Madyo & Kasihadi, 2016) faktor tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Ideologi semua manusia di lahirkan ke dunia mempunyai hal yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
2. Social ekonomi
Semakin tinggi tingkat social ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
3. Social budaya
Masih banyak orangtua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
4. Perkembangan IPTEK
Perkembangan IPTEK menuntut selalu memperbaharui pengetahuan keterampilan agar tidak kalah dengan Negara maju.

5. Psikologi Konseptual pendidikan

merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.3.4. Indikator Tingkat Pendidikan

Untuk menilai bagaimana tingkat pendidikan itu dikatakan baik atau tidak maka ada beberapa indikatornya. Menurut (Tirtarahardja, 2016) indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah fase pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan siswa, kemampuan mereka, dan tujuan yang akan dicapai.

2. Kesesuaian jurusan

Sebelum merekrut karyawan, perusahaan mengevaluasi tingkat pendidikan dan jurusan mereka untuk memastikan bahwa mereka sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka untuk posisi yang diinginkan. Ini dikenal sebagai kesesuaian jurusan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan, dan prinsip dasar yang direfleksikan dalam tindakan dan pemikiran seseorang.

Sedangkan menurut (Wirawan, 2014) indikator tingkat pendidikan yaitu :

1. Pendidikan formal

Indikatornya menggambarkan tingkat pendidikan terakhir yang diterima oleh kelas pekerja sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan perguruan tinggi.

2. Pendidikan Informal

Indikatornya berupa sikap dan keperibadian yang di bentuk dari keluarga dan lingkungan.

2.1.4. Pengalaman Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat penting untuk menyelesaikan tugas. Karyawan harus memiliki pengalaman kerja yang lebih besar sehingga mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang harus dilakukan ketika mereka menghadapi masalah. Karyawan dengan pengalaman yang lebih besar pasti akan bekerja lebih cepat dan tidak akan terlalu beradaptasi dengan tugas baru. Dengan banyaknya pengalaman kerja, seseorang pekerja akan memiliki keahlian yang lebih besar dalam pekerjaannya, yang berarti mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi. Pengalaman kerja juga membantu orang memantapkan cara mereka melakukan tugas.

Pengalaman kerja adalah proses melamar pekerjaan, menurut (Sadili, 2013). Pengalaman ini sangat penting untuk proses seleksi. Karena mereka dianggap memiliki kapasitas yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas, perusahaan atau organisasi cenderung memilih kandidat yang lebih berpengalaman daripada kandidat yang tidak berpengalaman. Selain itu, karena individu yang memiliki kecerdasan yang cukup tinggi, kemampuan intelegensi juga harus dipertimbangkan.

Menurut (Siagian, 2016), karyawan yang telah lama bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik daripada karyawan yang baru saja memasuki dunia kerja karena mereka telah belajar dari kegiatan dan masalah yang muncul di

tempat kerja mereka. Pengalaman kerja memberi mereka kesempatan untuk memperluas pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka, yang membantu mereka menyesuaikan diri dengan perubahan.

Menurut (Rofi, 2012), pengalaman kerja memainkan peran penting dalam pengembangan keahlian seseorang. Namun, pengalaman kerja dan latihan juga bergantung pada pendidikan dan latihan. Selama pengalaman kerja, seseorang secara sadar atau tidak sadar akan belajar, yang pada akhirnya akan menghasilkan keterampilan teknis dan kemampuan untuk menghadapi pekerjaan.

Selain itu, pengalaman kerja dan latihan yang dimiliki karyawan akan membantu mereka menyelesaikan tugas yang diberikan. Pengalaman kerja sangat penting di dunia kerja, menurut beberapa pendapat di atas. Pengetahuan dan keterampilan yang dapat diukur dari masa kerja seseorang disebut pengalaman kerja. Semakin lama dia bekerja, semakin banyak pengalamannya di tempat kerja.

2.1.4.2. Manfaat Pengalaman Kerja.

Perusahaan akan memilih karyawan yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena mereka lebih berpengalaman dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, pengalaman kerja bermanfaat bagi kedua perusahaan dan karyawannya.

Pengalaman kerja memberikan kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan tugas, dan penghasilan. Seseorang yang memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan orang lain akan memiliki manfaat Berdasarkan masa kerja tersebut seperti:

1. Mendapatkan pekerjaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Kewibawaan akan semakin meningkatkan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan dan sikap.
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Menurut (Kelejan et al, 2018) manfaat masa kerja seperti :

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan inginannya

2.1.4.3. Aspek-Aspek Pengalaman Kerja

Menurut (Muamarizal, 2015) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi masa atau pengalaman kerja seseorang yaitu :

1. Lama waktu masa kerja
Seseorang akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik dengan pekerjaan yang lebih lama dilakukan.
2. Frekuensi
Orang biasanya akan memiliki pengalaman kerja yang lebih baik jika mereka melakukan tugas semacam ini lebih sering.
3. Jenis tugas
Orang biasanya memiliki pengalaman kerja yang lebih baik jika mereka melakukan lebih banyak jenis tugas.

4. Penerapan

Pastinya pengalaman kerja seseorang akan lebih baik jika mereka menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka dalam melaksanakan tugas.

5. Hasil

Memiliki lebih banyak pengalaman akan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Sedangkan menurut (Handoko, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah :

1. Latar belakang pribadi pendidikan, kursus, latihan, dan pekerjaan untuk menunjukkan aktivitas sebelumnya.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat, kapasitas, dan kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan untuk menetralkan tanggung jawab dan wewenang seseorang
4. Kemampuan manipulasi dan analitis mempelajari kemampuan menilai dan menganalisis
5. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.1.4.4. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Foster, 2015) indikator pengalaman kerja antara lain :

1. Masa kerja

Jumlah waktu yang telah dihabiskan untuk melakukan pekerjaan menunjukkan bahwa seseorang memiliki pemahaman yang kuat tentang tanggung jawab pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan dapat didefinisikan sebagai ide, prinsip, aturan, prosedur, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang untuk menerapkan elemen-elemen teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Masa kerja, keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan adalah indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja (Putri, 2016).

Namun, seperti yang dinyatakan oleh (Kelejan et al, 2018), ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menentukan seberapa berpengalaman seseorang karyawan sebagai berikut:

1. Lama waktu/masa kerja

Jumlah waktu yang telah dihabiskan seseorang untuk memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan atau menjalankan tugas atau tanggung jawab pekerjaan, sedangkan pengetahuan mencakup konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

3. Penugasan pekerjaan dan peralatan dan teknik pekerjaan.

Teknik pekerjaan adalah metode atau pendekatan yang digunakan untuk menyelesaikan tugas atau proyek, dan Penugasan Pekerjaan melibatkan pekerjaan khusus yang harus dilakukan oleh individu atau tim selama proyek atau organisasi sedangkan Peralatan adalah segala jenis alat atau mesin yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau proyek. Ini mencakup strategi, metode pelaksanaan, dan prosedur kerja.

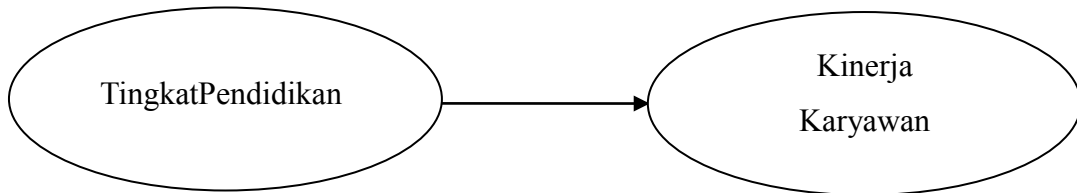
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pendidikan adalah upaya yang dilakukan secara sadar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterbukaan pikiran seseorang untuk meningkatkan kemampuan mereka. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dalam pendidikan formal, yang mencakup pendidikan dasar, menengah, dan tinggi, diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas yang memiliki prestasi kerja yang baik dan memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan (Hartatik, 2014).

Pendidikan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka lebih mampu menganalisis dan memecahkan masalah. Jika seorang karyawan dididik, kualitasnya akan meningkat saat mereka melakukan pekerjaan mereka. Pada dasarnya, kinerja seorang karyawan akan berbeda dengan kinerja karyawan lain. Untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan, ada perlunya pendorong atau komponen yang dapat membuat kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mamahit, 2013), (Ridwansyah, 2016), (Wiryawan, K. A., & Rahmawati, 2020) menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1

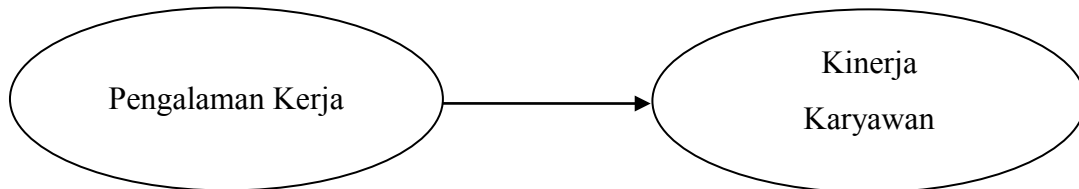
Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan Perusahaan sangat bergantung pada seberapa baik atau buruk kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan, jadi perusahaan harus dapat memperhatikan dan mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang kinerjanya baik akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka, mengerti hubungan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti tujuan perusahaan, dan mampu mengambil tindakan yang tepat untuk mencapainya.

Pengalaman kerja adalah salah satu komponen yang memengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang diperoleh oleh karyawan dengan jam kerja yang lebih lama diharapkan akan memberikan pengalaman yang beragam dalam menyelesaikan berbagai masalah. Pengalaman ini diharapkan akan membentuk sumber daya manusia yang kuat yang akan membantu mereka mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerja (Rahmawati, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muslim et al., 2020), (Kelejan et al., 2018), (Resi & Djakaria, 2020), (Avriyanti & Sumarni, 2019) dan (Ratulangi & Soegoto, 2016) bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.



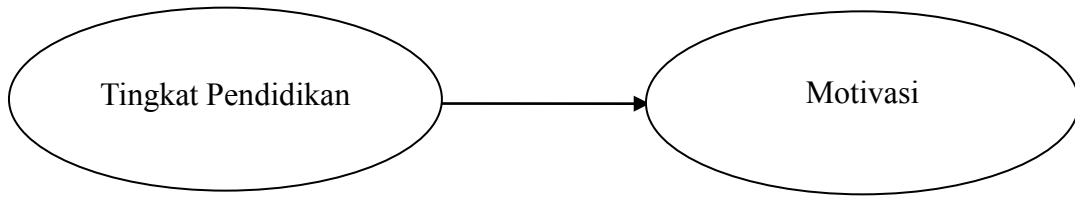
Gambar 2.2
Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi.

Menurut (Mathis & Jackson, 2019), motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bertindak. Orang biasanya bertindak dengan alasan untuk mencapai tujuan. Karena motivasi memengaruhi kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan masalah SDM lainnya, memahami motivasi sangat penting. Karena berbagai teori menghasilkan model dan perspektif yang berbeda, ada banyak pendekatan yang berbeda untuk memahami motivasi.

Ada dua cara untuk mendorong karyawan untuk bekerja (Mangkunegara, 2016). Yang pertama adalah teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, yang berarti bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan menentukan perilaku mereka di tempat kerja. Yang kedua adalah teknik komunikasi persuasif, yang mempengaruhi karyawan secara rasional.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khoiriah, N., & Karmiyati, 2020), (Amilin, & Yusronillah, 2019), (Ari et al, 2021) dan (Erlindawati, E., & Novianti, 2020) menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.



Gambar 2.3

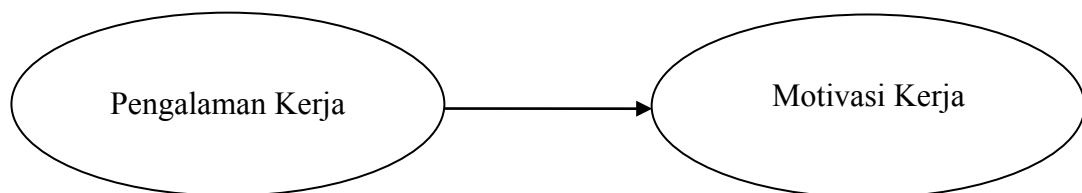
Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja

2.2.4. Pengaruh Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi.

Pengalaman kerja dalam sebuah kegiatan sangat penting karena pengalaman adalah guru terbaik. Ini berarti bahwa seseorang dapat belajar dari pengalamannya sendiri (Foster, 2015).

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal termasuk hal-hal yang mempengaruhi karyawan sendiri, seperti sifat mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Resi & Djakaria, 2020), (Avriyanti & Sumarni, 2019), (Mustaqimah et al., 2022), (Putri & Purwanto, 2020) dan (Mardikaningsih & Arifin, 2022) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi



Gambar 2.4

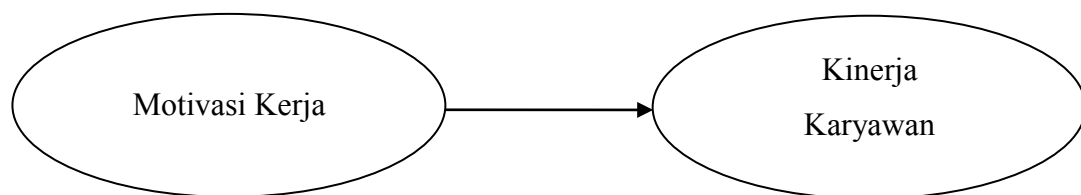
Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja

2.2.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ada Dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi atau kesediaan karyawan untuk bekerja, yang menghasilkan usaha dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tugas. Motivasi adalah komponen yang sangat penting untuk

memunculkan kreativitas yang ada dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan serta menumbuhkan dan mengasah kemampuan tersebut saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan ((Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019b) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.5

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

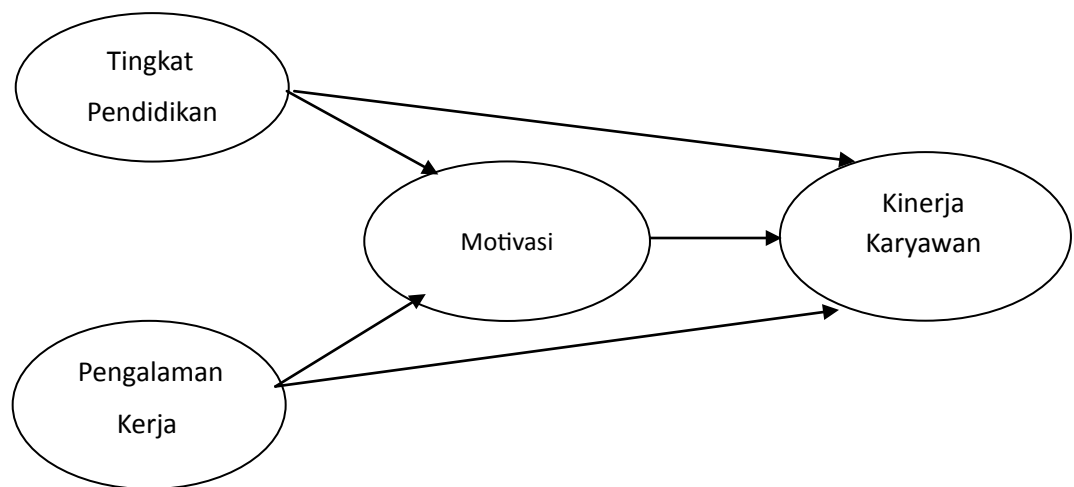
2.2.6. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Tingginya pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan pelayanan tamu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya (Widyawati, 2021) hasil yang di peroleh penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh signifikan positif antara faktor pendidikan terhadap motivasi kerja, yang berarti apabila semakin tinggi faktor pendidikan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

2.2.7. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu yang di kemukakan oleh (Octavianus & Adolfina, 2018) adalah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian terlebih dahulu yang di temukan (Putri, W. A., & Frianto, 2017) adalah pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengalaman motivasi. Selanjutnya penelitian terlebih dahulu yang ditemukan (Gilang, 2014) bahwa motivasi kerja secara silmutan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.6 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani, 2015).

Berdasarkan uraian teori dan kerangka konsep yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut
3. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut
4. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut
5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut
6. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut
7. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana dua variabel atau lebih berhubungan satu sama lain (Sugiyono, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan subjek yang diteliti.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah upaya untuk menemukan variabel-variabel yang memiliki konsep-konsep yang relevan dengan masalah penelitian dan untuk mempermudah pemahaman dan pelaksanaan penelitian.

3.2.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil dari tindakan karyawan sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh atasan atau pimpinan serta dukungan organisasi.

Tabel 3.1. Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	2
2	Kuantitas	2
3	Waktu	2
4	Pengawasan	2

Sumber : (Kasmir, 2016)

3.2.2 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Motivasi adalah dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan sehingga mendapatkan apa yang di impikan.

Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kerja keras	2
2	Orientasi masa depan	2
3	Tingkat cita-cita yang tinggi	2
4	Orientasi tugas/sasaran	2
5	Usaha untuk maju	2
6	Ketekunan	2
7	Rekan kerja yang disiplin oleh para ahli	2

Sumber : (A. A. A. P. Mangkunegara, 2013)

3.2.3 Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan siswa dan bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu.

Tabel 3.3 Tingkat Pendidikan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Jenjang pendidikan	2
2	Kesesuaian Jurusan	2
3	Kompetensi	2

Sumber : (Tirtarahardja, 2018)

3.2.4 Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang, yang dapat diukur dari jumlah waktu yang mereka habiskan untuk bekerja, disebut pengalaman kerja. Pengalaman kerja meningkat seiring dengan lama bekerja.

Tabel 3.4 Pengalaman Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Lama waktu/masa kerja	2
2	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	2
3	Penugasan pekerjaan, peralatan dan teknik pekerjaan	2

Sumber : (Kelejan et al, 2018)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan fitur tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sebelum mengambil kesimpulan. Dalam hal ini populasi dari jumlah seluruh karyawan pada PT. Pertamina Persero yang berjumlah 130 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2012).

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

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{130}{1+1.3}$$

$$n = 56,52 \text{ (digenapkan menjadi 57)}$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 56,52. Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 57 orang karyawan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel

anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Ginting, 2012).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

Melakukan wawancara dengan pihak yang berwenang untuk memberikan informasi yang diperlukan, ini termasuk bertanya secara langsung kepada karyawan tentang topik penelitian yang tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Data dokumentasi seperti jumlah karyawan dikumpulkan oleh penulis. Untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan dalam penelitian ini dengan mempelajarinya, Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/ mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Angket (*Quesioner*)

Teknik yang digunakan dalam Metode dan instrumen penelitian ini adalah angket atau daftar pertanyaan yang dibagikan kepada sampel penelitian, yang terdiri dari karyawan PT. Pertamina (Persero) Regional-I. Angket atau pernyataan ini adalah pertanyaan atau pernyataan yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden tentang variabel yang diteliti.

Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

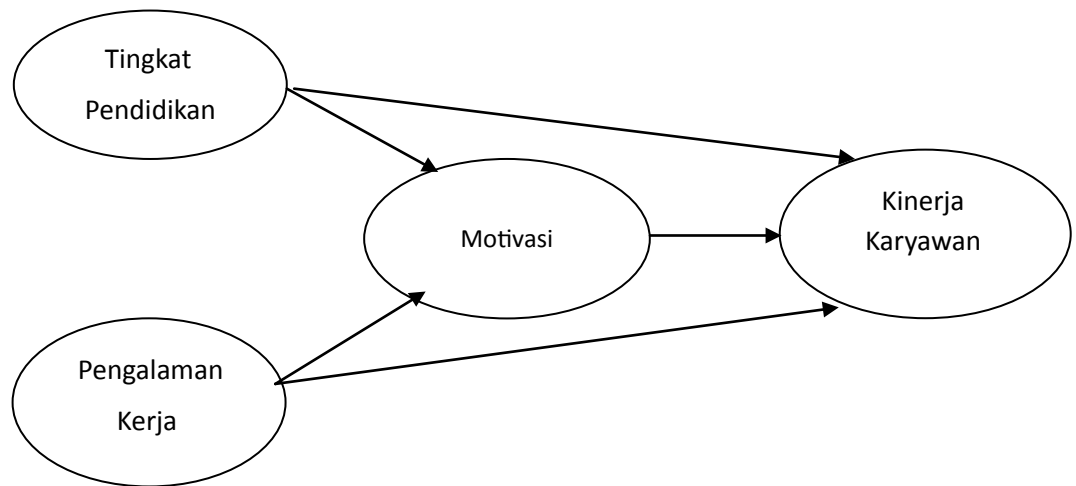
3.6 Teknik Analisis Data

Analisis statistik *partial least square structural equation model* (PLSSEM) akan digunakan untuk menganalisis data ini secara kuantitatif. Tujuan dari metode ini adalah untuk melakukan analisis jalur, atau path, dengan variabel laten. Analisis multivariate ini sering disebut sebagai generasi kedua (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan model struktural digunakan untuk menguji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS

ver. 3 for Windows. Berikut adalah model structural yang dibentuk dari perumusan masalah: Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1. Model Struktural PLS

Menurut (Hair Jr et al., 2016) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
 - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
 - a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator/indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted* (AVE).

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 130 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai

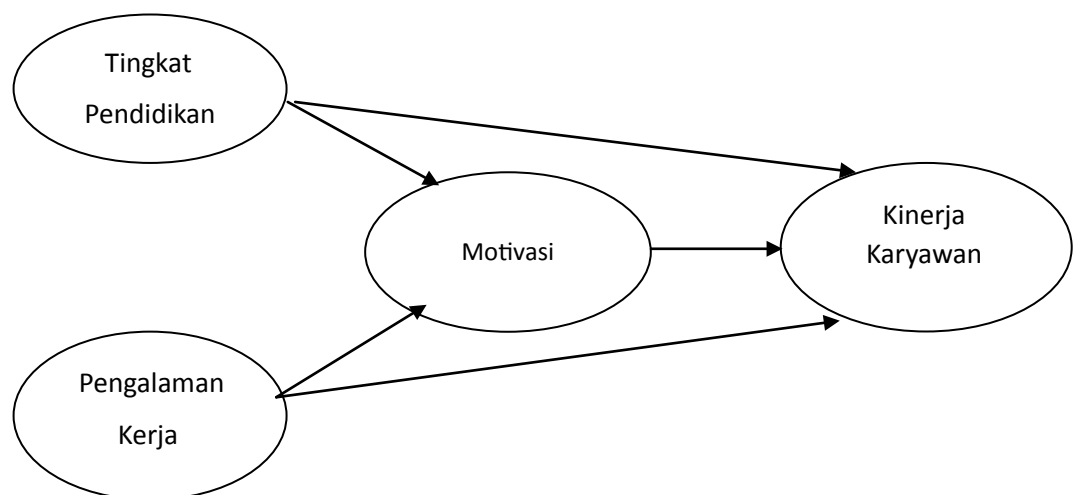
nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q -square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t -statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk α 5% nilai t -statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t -statistik $>$ 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $<$ 0,05.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya. Secara lengkap model struktural dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3.2. Model Analisis Persamaan Struktural

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori

substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variable (Ghozali & Latan, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015).

2. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis mengolah data dalam bentuk Angket yang terdiri dari 9 Pernyataan untuk Variabel Tingkat Pendidikan (X1), 9 pernyataan untuk variabel Pengalaman Kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y), 14 Pernyataan untuk variabel mediasi motivasi (Z). Angket yang disebarakan kepada 57 Karyawan PT. Pertamina (Persero) Regional-1 sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel check list yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebaga Berikut.

Tabel 4.1
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket peneletian, maka skor tertinggi yang di berikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Dekripsi Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis kelamin

Data di dalam Tabel-Tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan Jurusan Mahasiswa.

Tabel 4.2
Data identitas Responden berdasarkan Jenis kelamin

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	36	63,2%
Perempuan	21	36,8%
Total	57	100

Sumber: Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan identitas jenis kelamin responden dalam penelitian ini dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 responden atau 63,2% dan minoritas responden penelitian ini dengan jenis kelamin Perempuan 21 responden atau 36,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak oleh berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Data Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 Tahun	3	5,3%
25-35 Tahun	16	28,1%
36-45 Tahun	27	47,3%
> 45 Tahun	11	19,3%
Total	57	100

Sumber: Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden dalam penelitian ini dengan jurusan < 25 tahun sebanyak 3 responden atau 5,3%, usia 25-35 tahun sebanyak 16 orang atau 28,1%, usia 36-45 tahun sebanyak 27 responden atau 47,3% dan usia > 45 tahun sebanyak 11 atau 19,3%.

4.1.2.3 Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Data Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Precentage
Sarjana	57	100%
Total	57	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan Pendidikan, mayoritas responden berpendidikan sarjana.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja (Y), Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan motivasi sebagai variabel mediasi (Z). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban Setiap Responden terhadap pernyataan yang diberikan.

4.1.3.1 Variabel Kinerja

Tabel 4.5
Skor angket Kinerja

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	57.9	22	38.6	2	3.5	0	0	0	0	57	100%
2	26	45.6	24	42.1	5	8.8	1	1.8	1	1.8	57	100%
3	25	43.9	24	42.1	7	12.3	1	1.8	0	0	57	100%
4	27	47.4	23	40.4	6	10.5	1	1.8	0	0	57	100%
5	23	40.4	27	47.4	5	8.8	1	1.8	1	1.8	57	100%
6	23	40.4	28	49.1	5	8.8	1	1.8	0	0	57	100%
7	20	35.1	30	52.6	7	12.3	0	0	0	0	57	100%
8	19	33.3	35	61.4	3	5.3	0	0	0	0	57	100%

Dari data diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban mengenai melakukan Kolaborasi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama serta membangun budaya kerja yang mendorong dukungan dan belajar satu sama lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju atau sebesar 57,9%

2. Dari jawaban mengenai proaktif dalam meningkatkan kualitas layanan dan produk serta mengidentifikasi potensi masalah sebelum menjadi masalah yang lebih besar. Mayoritas responden menjawab sangat setuju atau sebesar 45,6%
3. Dari jawaban mengenai Saya secara konsisten mencapai atau melampaui target kuantitas yang ditetapkan, Mayoritas responden menjawab sangat setuju atau sebesar 43,9%
4. Dari jawaban mengenai Karyawan efisien dalam mengelola waktu dan sumber daya, meningkatkan output tanpa mengorbankan kualitas, Mayoritas responden menjawab sangat setuju atau sebesar 47,4%
5. Dari jawaban mengenai Karyawan PT Pertamina disiplin dan tepat waktu dalam menjalankan tugas. Mayoritas responden menjawab setuju atau sebesar 47,4%
6. Dari jawaban mengenai Karyawan efisien dalam manajemen waktu, menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Mayoritas responden menjawab setuju atau sebesar 49,1%
7. Dari jawaban mengenai Pengawasan di PT Pertamina memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan keamanan. Mayoritas responden menjawab setuju 52,6%
8. Dari jawaban mengenai Pengawasan yang ketat memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan praktik terbaik. Mayoritas responden menjawab setuju atau sebesar 61,4%

Dari data diatas mayoritas responden penelitian saya menjawab sangat setuju Tentang kinerja, maka bisa disimpulkan bahwa karyawan PT. Pertamina melakukan Kolaborasi yang efektif untuk mencapai tujuan Bersama serta

membangun budaya kerja yang mendorong dukungan dan belajar satu sama lain, karyawan juga efisien dalam mengelola waktu dan sumber daya, meningkatkan output tanpa mengorbankan kualitas, Karyawan efisien dalam manajemen waktu, menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, Pengawasan di PT Pertamina memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan keamanan.

4.1.3.2 Variabel Tingkat Pendidikan

Tabel 4.6
Skor angket Tingkat Pendidikan

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	49.1	23	40.4	5	8.8	1	1.8	0	0	57	100%
2	28	49.1	27	47.4	2	3.5	0	0	0	0	57	100%
3	25	43.9	26	45.6	5	8.8	1	1.8	0	0	57	100%
4	25	43.9	28	49.1	3	5.3	1	1.8	0	0	57	100%
5	23	40.4	33	57.9	1	1.8	0	0	0	0	57	100%
6	25	43.9	29	50.9	3	5.3	0	0	0	0	57	100%
7	22	38.6	31	54.4	3	5.3	1	1.8	0	0	57	100%
8	27	47.4	27	47.4	1	1.8	1	1.8	1	1.8	57	100%
9	22	38.6	31	54.4	3	5.3	1	1.8	0	0	57	100%

Dari data diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban mengenai Saya memiliki pengalaman kerja yang signifikan di PT Pertamina, memahami dinamika industri, Mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 49,1%.
2. Dari jawaban mengenai Pengalaman kerja saya memberi wawasan tentang kebutuhan perusahaan, Mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 49,1%
3. Dari jawaban mengenai Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan Pendidikan untuk menambah masa kerja saya diperusahaan, Mayoritas responden menjawab setuju atsu 45,6%.

4. Dari jawaban mengenai Saya memiliki pengetahuan mendalam tentang industri energi dan tren pasar, Mayoritas responden menjawab setuju atau 49,1%.
5. Dari jawaban mengenai Keterampilan teknis saya memungkinkan saya untuk mengatasi tugas-tugas kompleks, Mayoritas responden menjawab setuju atau 57,9%.
6. Dari jawaban mengenai Pendidikan saya telah membekali saya dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam lingkungan kerja di PT Pertamina, Mayoritas responden menjawab setuju atau 50,9%.
7. Dari jawaban mengenai Saya ditugaskan untuk proyek-proyek yang beragam, menguasai berbagai teknik kerja, Mayoritas responden menjawab setuju atau 54,4%.
8. Dari jawaban mengenai Peralatan dan teknik pekerjaan saya selalu berkembang sesuai dengan perkembangan industri, Mayoritas responden menjawab setuju atau 47,4%.
9. Dari jawaban mengenai Keterampilan yang saya pelajari selama studi jurusan saya membantu saya untuk sukses dalam peran saya saat ini di PT Pertamina, Mayoritas responden menjawab setuju atau 54,4%.

Dari data di atas mayoritas responden penelitian saya menjawab sangat setuju tentang tingkat Pendidikan, hal ini dapat dilihat bahwa responden diberikan kesempatan untuk mengembangkan Pendidikan untuk menambah masa kerja saya di perusahaan, Pendidikan saya telah membekali saya dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam lingkungan

kerja di PT Pertamina, Keterampilan yang saya pelajari selama studi jurusan saya membantu saya untuk sukses dalam peran saya saat ini di PT Pertamina.

4.1.3.3 Variabel Pengalaman Kerja

Tabel 4.7
Skor angket Pengalaman Kerja

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	36.8	32	56.1	4	7.0	0	0	0	0	57	100%
2	24	42.1	30	52.6	2	3.5	1	1.8	0	0	57	100%
3	30	52.6	23	40.4	3	5.3	1	1.8	0	0	57	100%
4	25	43.9	26	45.6	4	7.0	1	1.8	1	1.8	57	100%
5	24	42.1	30	52.6	3	5.3	0	0	0	0	57	100%
6	19	33.3	34	59.6	3	5.3	1	1.8	0	0	57	100%
7	28	49.1	26	45.6	3	5.3	0	0	0	0	57	100%
8	22	38.6	32	56.1	1	1.8	1	1.8	1	1.8	57	100%
9	24	42.1	29	50.9	3	5.3	1	1.8	0	0	57	100%

Dari data diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban mengenai Selama beberapa tahun bekerja di PT Pertamina, saya membangun jaringan dan memahami budaya perusahaan, Mayoritas responden menjawab setuju atau 56,1 %.
2. Dari jawaban mengenai Saya memiliki pengalaman kerja yang signifikan di PT Pertamina, memahami dinamika industri, Mayoritas responden menjawab setuju atau 52,6 %.
3. Dari jawaban mengenai Pengalaman saya memungkinkan saya untuk memberikan kontribusi yang berharga, Mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 52,6 %..
4. Dari jawaban mengenai Saya memiliki pengetahuan mendalam tentang industri energi dan tren pasar, Mayoritas responden menjawab setuju atau 45,6 %.

5. Dari jawaban mengenai Pelatihan dan sertifikasi saya memperkuat pengetahuan dan keterampilan saya, Mayoritas responden menjawab 50,6%.
6. Dari jawaban mengenai Pelatihan dan sertifikasi saya memperkuat pengetahuan dan keterampilan saya, Mayoritas responden menjawab setuju atau 52,6 %.
7. Dari jawaban mengenai Penugasan pekerjaan saya memungkinkan saya untuk terus belajar dan berkembang, Mayoritas responden menjawab 49,4%.
8. Dari jawaban mengenai Saya memiliki pengalaman dalam menangani penugasan yang melibatkan peralatan canggih dan teknik pekerjaan inovatif, Mayoritas responden menjawab setuju atau 56,1 %.
9. Dari jawaban mengenai Saya nyaman menggunakan peralatan dan menerapkan teknik pekerjaan untuk mencapai hasil yang diinginkan, Mayoritas responden menjawab setuju atau 50,9 %..

Dari data diatas mayoritas responden penelitian saya menjawab sangat setuju Tentang Pengalaman Kerja, maka bisa disimpulkan data ini menunjukkan bahwa Selama beberapa tahun bekerja di PT Pertamina, saya membangun jaringan dan memahami budaya perusahaan, Pelatihan dan sertifikasi saya memperkuat pengetahuan dan keterampilan saya, nyaman menggunakan peralatan dan menerapkan teknik pekerjaan untuk mencapai hasil yang diinginkan.,

4.1.3.4 Variabel Motivasi

Tabel 4.8
Skor Angket Motivasi

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	47.4	26	45.6	2	3.5	1	1.8	1	1.8	57	100%
2	23	40.4	28	49.1	5	8.8	1	1.8	0	0	57	100%
3	25	43.9	26	45.6	4	7.0	2	3.5	0	0	57	100%

4	23	40.4	28	49.1	5	8.8	1	1.8	0	0	57	100%
5	24	42.1	29	50.9	4	7.0	0	0	0	0	57	100%
6	24	42.1	27	47.4	4	7.0	2	3.5	0	0	57	100%
7	27	47.4	6	10.5	1	1.8	1	1.8	0	0	57	100%
8	26	45.6	28	49.1	3	5.3	0	0	0	0	57	100%
9	28	49.1	27	47.4	1	1.8	1	1.8	0	0	57	100%
10	25	43.9	26	45.6	5	8.8	1	1.8	0	0	57	100%
11	20	35.1	33	57.9	2	3.5	2	3.5	0	0	57	100%
12	25	43.9	30	52.6	1	1.8	1	1.8	0	0	57	100%
13	31	54.4	22	38.6	4	7.0	0	0	0	0	57	100%
14	25	43.9	29	50.9	3	5.3	0	0	0	0	57	100%

Dari data diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban mengenai Saya secara konsisten memberikan usaha maksimal dalam menjalankan tugas-tugas saya di PT Pertamina., Mayoritas responden menjawab sangat setuju atau sebesar 47,4%.
2. Dari jawaban mengenai Saya berkomitmen untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tekun dan penuh semangat. Orientasi masa depan, Mayoritas responden menjawab setuju atau sebesar 49,1%.
3. Dari jawaban mengenai Saya memiliki visi jangka panjang tentang tujuan karier saya di PT Pertamina dan melakukan perencanaan untuk mencapainya, Mayoritas responden menjawab setuju atau sebesar 45,6%.
4. Dari jawaban mengenai Saya mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap keputusan atau tindakan yang saya ambil dalam pekerjaan saya, Mayoritas responden menjawab sangat setuju 44,8%.
5. Dari jawaban mengenai Saya menetapkan standar tinggi untuk diri saya sendiri dalam hal kualitas kerja yang saya hasilkan di PT Pertamina i, Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan nilai yang sama 44,8%.
6. Dari jawaban mengenai Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan

diri dan mencapai pencapaian yang lebih besar dari sebelumnya, Mayoritas responden menjawab sangat setuju 42,5%.

7. Dari jawaban mengenai Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas-tugas dan sasaran yang harus saya capai dalam pekerjaan saya di PT Pertamina, Mayoritas responden menjawab setuju 49,4%.
8. Dari jawaban mengenai Saya menyusun rencana tindakan yang terstruktur untuk mencapai setiap sasaran yang telah ditetapkan, Mayoritas responden menjawab setuju 49,4%.
9. Dari jawaban mengenai Saya aktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya di bidang pekerjaan saya di PT Pertamina, Mayoritas responden menjawab setuju atau sebesar 49,1%.
10. Dari jawaban mengenai Saya selalu siap untuk mengambil tanggung jawab tambahan atau proyek-proyek yang menantang untuk memperluas pengalaman saya, Mayoritas responden menjawab setuju atau sebesar 45,6%.
11. Dari jawaban mengenai Saya gigih dalam menghadapi tantangan di tempat kerja, tidak mudah menyerah, Mayoritas responden menjawab setuju atau sebesar 57,9%.
12. Dari jawaban mengenai Fokus saya pada tujuan dan tugas-tugas saya tidak goyah, bahkan dalam situasi sulit, Mayoritas responden menjawab setuju atau sebesar 52,6%.
13. Dari jawaban mengenai Saya terinspirasi oleh rekan kerja yang disiplin dan ahli dalam bidangnya., Mayoritas responden menjawab sangat setuju

atau sebesar 54,4%.

14. Dari jawaban mengenai Mereka menegakkan aturan perusahaan dengan ketaatan, menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, Mayoritas responden menjawab sangat setuju atau sebesar 49,3%.

Dari data diatas mayoritas responden penelitian saya menjawab setuju tentang motivasi, hal ini dapat dilihat bahwa responden secara konsisten memberikan usaha maksimal dalam menjalankan tugas-tugas saya di PT Pertamina, mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap keputusan atau tindakan yang saya ambil dalam pekerjaan saya, Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan diri dan mencapai pencapaian yang lebih besar dari sebelumnya, Saya selalu siap untuk mengambil tanggung jawab tambahan atau proyek-proyek yang menantang untuk memperluas pengalaman saya. Mereka menegakkan aturan perusahaan dengan ketaatan, menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur.

4.2 Analisis Data

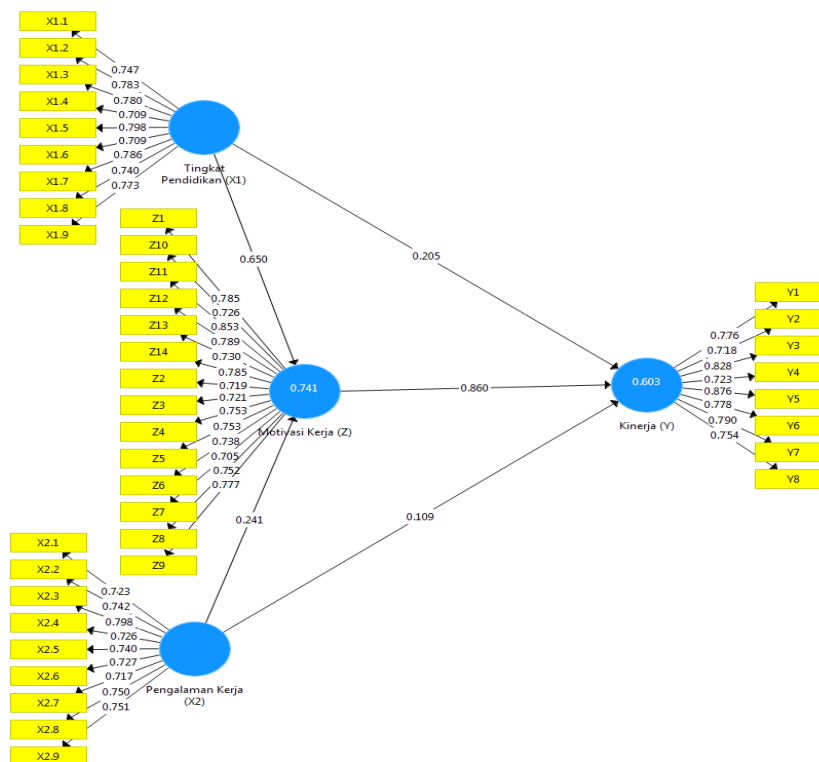
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*).

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliabel*). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi et al., 2015) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

Berikut adalah hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Gambar 4.1 Outer Loading

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,3. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variabel Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja,

Motivasi dan Kinerja menunjukkan bahwa nilai diatas berada di atas 0,3 sehingga konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus tidak ada yang dieleminasi dari model.

Tabel 4.9
Outer Loading

	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Pengalaman Kerja (X2)	Tingkat Pendidikan (X1)
X1.1				0.747
X1.2				0.783
X1.3				0.780
X1.4				0.709
X1.5				0.798
X1.6				0.709
X1.7				0.786
X1.8				0.740
X1.9				0.773
X2.1			0.723	
X2.2			0.742	
X2.3			0.798	
X2.4			0.726	
X2.5			0.740	
X2.6			0.727	
X2.7			0.717	
X2.8			0.750	
X2.9			0.751	
Y1	0.776			
Y2	0.718			
Y3	0.828			
Y4	0.723			
Y5	0.876			
Y6	0.778			
Y7	0.790			
Y8	0.754			
Z1		0.785		
Z10		0.726		
Z11		0.853		
Z12		0.789		
Z13		0.730		
Z14		0.785		
Z2		0.719		
Z3		0.721		
Z4		0.753		
Z5		0.753		
Z6		0.738		
Z7		0.705		
Z8		0.752		
Z9		0.777		

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa pengujian yang dilakukan pada 57 orang responden diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan memenuhi standar validasi dengan nilai di bawah 0.6. Sehingga item pernyataan yang tidak memenuhi standar validasi maka item ini dikeluarkan atau tidak diikuti sertakan pada uji selanjutnya dengan tujuan dapat menaikkan skor pengukuran model.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.10
Cross Loading

	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Pengalaman Kerja (X2)	Tingkat Pendidikan (X1)
X1.1	0.396	0.634	0.654	0.747
X1.2	0.481	0.658	0.606	0.783
X1.3	0.415	0.593	0.503	0.680
X1.4	0.509	0.634	0.607	0.709
X1.5	0.347	0.541	0.589	0.698
X1.6	0.381	0.541	0.523	0.709
X1.7	0.456	0.526	0.490	0.686
X1.8	0.483	0.706	0.759	0.740
X1.9	0.363	0.436	0.434	0.473
X2.1	0.186	0.284	0.523	0.449
X2.2	0.544	0.621	0.742	0.719
X2.3	0.269	0.464	0.698	0.597
X2.4	0.278	0.458	0.626	0.497
X2.5	0.244	0.363	0.540	0.413
X2.6	0.489	0.571	0.727	0.528
X2.7	0.333	0.568	0.717	0.644
X2.8	0.555	0.644	0.750	0.581

X2.9	0.574	0.636	0.751	0.626
Y1	0.476	0.238	0.213	0.252
Y2	0.718	0.442	0.358	0.256
Y3	0.828	0.669	0.556	0.507
Y4	0.723	0.461	0.382	0.394
Y5	0.876	0.723	0.608	0.648
Y6	0.678	0.485	0.412	0.428
Y7	0.590	0.498	0.309	0.377
Y8	0.454	0.487	0.323	0.356
Z1	0.616	0.685	0.593	0.607
Z10	0.319	0.526	0.471	0.358
Z11	0.616	0.853	0.682	0.799
Z12	0.516	0.689	0.620	0.633
Z13	0.565	0.630	0.407	0.503
Z14	0.199	0.385	0.287	0.428
Z2	0.495	0.719	0.629	0.683
Z3	0.505	0.521	0.402	0.380
Z4	0.589	0.753	0.534	0.591
Z5	0.310	0.453	0.318	0.371
Z6	0.584	0.738	0.560	0.592
Z7	0.519	0.705	0.552	0.587
Z8	0.460	0.552	0.385	0.356
Z9	0.501	0.677	0.476	0.608

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan data Tabel 4.11 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.1.3 Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji

validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32).

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.11
Hasil *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Kinerja (Y)	0.827
Motivasi Kerja (Z)	0.887
Pengalaman Kerja (X2)	0.854
Tingkat Pendidikan (X1)	0.864

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Tabel 4.12
Hasil *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Kinerja (Y)	0.870
Motivasi Kerja (Z)	0.906
Pengalaman Kerja (X2)	0.884
Tingkat Pendidikan (X1)	0.893

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6.

Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.4 *Discriminant Validity*

(Ghozali, 2016) menyatakan bahwa validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan $\geq 0,5$.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.567
Motivasi Kerja (Z)	0.518
Pengalaman Kerja (X2)	0.563
Tingkat Pendidikan (X1)	0.585

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kinerja karyawan telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14
Validitas Diskriminan

	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Pengalaman Kerja (X2)	Tingkat Pendidikan (X1)
Kinerja (Y)				
Motivasi Kerja (Z)	0.866			
Pengalaman Kerja (X2)	0.659	0.869		
Tingkat Pendidikan (X1)	0.706	0.857	0.859	

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Tingkat Pendidikan dengan Kinerja sebesar $0,706 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT), dengan demikian seluruh nilai korelasi tingkat Pendidikan terhadap kinerja dinyatakan valid.
2. Variabel Tingkat Pendidikan dengan Motivasi sebesar $0,857 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait-Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT), dengan demikian seluruh nilai korelasi tingkat Pendidikan terhadap motivasi dinyatakan valid.
3. Variabel Pengalaman kerja dengan Kinerja sebesar $0,860 < 0,900$, korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT), dengan demikian seluruh nilai korelasi pengalaman kerja terhadap kinerja dinyatakan valid.
4. Variabel Pengalaman kerja dengan motivasi sebesar $0,869 < 0,900$, korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT), dengan demikian seluruh nilai korelasi pengalaman kerja terhadap motivasi dinyatakan valid.
5. Variabel Motivasi kerja dengan Kinerja sebesar $0,866 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). dengan demikian seluruh nilai korelasi motivasi terhadap kinerja dinyatakan valid

6. Variabel tingkat Pendidikan dengan pengalaman kerja sebesar $0,859 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT), dengan demikian seluruh nilai korelasi tingkat Pendidikan terhadap pengalaman kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*. Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika Nilai *R-Square* ≥ 0.75 maka dapat disimpulkan bahwa model kuat.
2. Jika nilai *R-Square* hasilnya sebesar $> 0,34$ hingga $0,74$ maka termasuk kategori sedang
3. Jika nilai *R-Square* hasilnya sebanyak $0,19$ hingga $0,33$ maka termasuk di kategori lemah. (Ghozali, 2016)

Tabel 4.15
Hasil Uji *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.603	0.580
Motivasi Kerja (Z)	0.741	0.731

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah $0,603$ dan $0,741$. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja dalam menjelaskan vaiabel Z yaitu Motivasi adalah sebesar $74,1\%$ dengan demikian model tergolong substansial (sedang) dan kemampuan variabel X yaitu Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja dalam

menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja adalah 60,3% dengan demikian model tergolong substansial (sedang).

4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016). Kriteria *F-Square* yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai *F-square* 0.02 – 0,14 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai *F-square* 0.15 – 0,34 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai *F-square* > 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16
Hasil *F-Square*

	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Pengalaman Kerja (X2)	Tingkat Pendidikan (X1)
Kinerja (Y)				
Motivasi Kerja (Z)	0.482			
Pengalaman Kerja (X2)	0.009	0.068		
Tingkat Pendidikan (X1)	0.022	0.498		

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Motivasi (Z) memiliki nilai 0,498 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,022 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap Motivasi (Z) memiliki nilai 0,068 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,009 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel *Motivasi* (Z) terhadap *Kinerja*(Y) memiliki nilai 0 .482 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: direct effect, indirect effect dan total effect.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu

variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.

2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan dan jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	3.667	0.000
Pengalaman Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	3.512	0.000
Pengalaman Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	1.826	0.068
Tingkat Pendidikan (X1) -> Kinerja (Y)	4.844	0.000
Tingkat Pendidikan (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	6.045	0.000

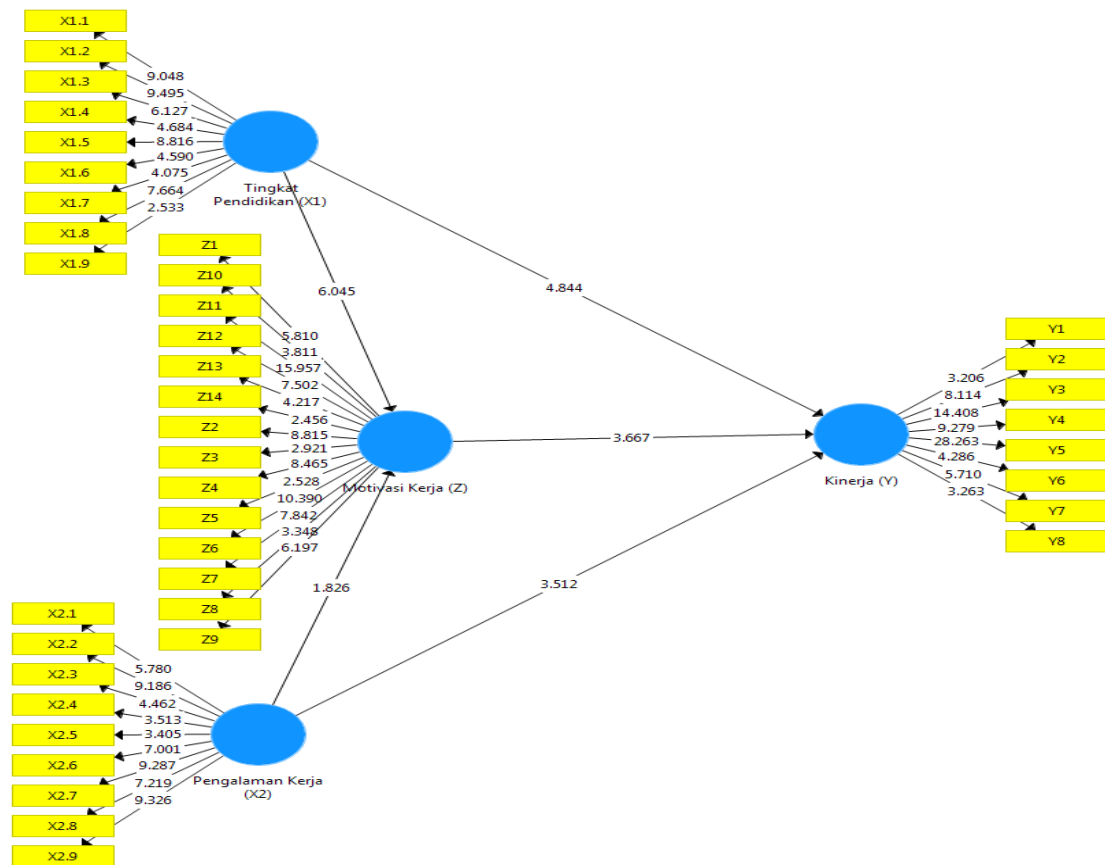
Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 4,844. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Tingkat Pendidikan, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 6,045. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Tingkat pendidikan, maka semakin tinggi pula motivasi. Pengaruh tersebut

mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Motivasi.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 3,512. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Pengalaman Kerja seorang, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
4. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 1,826. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah Pengalaman Kerja, maka semakin rendah pula Motivasi. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,068 > 0,05$, dengan demikian Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi.
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 3,667. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Motivasi, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.



Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Gambar 4.2. Hasil *Path Analysis*

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel intervening (*Motivasi*), memberi pengaruh pada variabel eksogen (Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, ada pengaruhnya secara tidak langsung.

2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Motivasi), tidak memberi pengaruh pada variabel eksogen (Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, tidak ada pengaruhnya secara tidak langsung.

Tabel 4.18
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengalaman Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	1.341	0.181
Tingkat Pendidikan (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	3.472	0.001

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja dengan variabel Motivasi sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 3,472 dan p-values sebesar 0,001 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap Kinerja melalui Motivasi.
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja dengan variabel Motivasi sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 1,341 dan p-values sebesar 0,181 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

4.2.2.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.19
Hasil Pengaruh Total

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	3.667	0.000
Pengalaman Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	3.582	0.000
Pengalaman Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	1.826	0.068
Tingkat Pendidikan (X1) -> Kinerja (Y)	4.883	0.000
Tingkat Pendidikan (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	6.045	0.000

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 4,883 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi diperoleh hasil sebesar 6,045 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).
3. Total effect untuk pengaruh Pengalaman Kerja terhadap terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 3,582 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).
4. Total effect untuk pengaruh *Pengalaman Kerja* terhadap *Motivasi* diperoleh hasil sebesar 1,826 dengan nilai P-Values 0,068 (tidak berpengaruh signifikan).
5. Total effect untuk pengaruh *Motivasi* terhadap terhadap *Kinerja* diperoleh hasil sebesar 3,667 dengan nilai P-Values 0,002 (berpengaruh signifikan).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh *Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja*

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 4,844 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Tingkat Pendidikan maka akan semakin tinggi pula Kinerja.

Pendidikan adalah upaya yang dilakukan secara sadar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterbukaan pikiran seseorang untuk meningkatkan kemampuan mereka. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dalam pendidikan formal, yang mencakup pendidikan dasar, menengah, dan tinggi, diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas yang memiliki prestasi kerja yang baik dan memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan (Hartatik, 2014).

Pendidikan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka lebih mampu menganalisis dan memecahkan masalah. Jika seorang karyawan dididik, kualitasnya akan meningkat saat mereka melakukan pekerjaan mereka. Pada dasarnya, kinerja seorang karyawan akan berbeda dengan kinerja karyawan lain. Untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan, ada perlunya pendorong atau komponen yang dapat membuat kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mamahit, 2013), (Ridwansyah, 2016), (Wiryawan, K. A., & Rahmawati, 2020) menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4.3.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung sebesar 3,512 dengan angka signifikan 0,003. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Pengalaman Kerja maka akan semakin tinggi pula Kinerja.

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan Perusahaan sangat bergantung pada seberapa baik atau buruk kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan, jadi perusahaan harus dapat memperhatikan dan mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang kinerjanya baik akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka, mengerti hubungan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti tujuan perusahaan, dan mampu mengambil tindakan yang tepat untuk mencapainya.

Pengalaman kerja adalah salah satu komponen yang memengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang diperoleh oleh karyawan dengan jam kerja yang lebih lama diharapkan akan memberikan pengalaman yang beragam dalam menyelesaikan berbagai masalah. Pengalaman ini diharapkan akan membentuk sumber daya manusia yang kuat yang akan membantu mereka mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerja (Rahmawati, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muslim et al., 2020), (Kelejan et al., 2018), (Resi & Djakaria, 2020), (Avriyanti & Sumarni, 2019) dan (Ratulangi & Soegoto, 2016) bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t statistik sebesar 6,045 dengan angka signifikan 0,130. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Tingkat Pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula Motivasi.

Menurut (Mathis & Jackson, 2013), motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bertindak. Orang biasanya bertindak dengan alasan untuk mencapai tujuan. Karena motivasi memengaruhi kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan masalah SDM lainnya, memahami motivasi sangat penting. Karena berbagai teori menghasilkan model dan perspektif yang berbeda, ada banyak pendekatan yang berbeda untuk memahami motivasi.

Ada dua cara untuk mendorong karyawan untuk bekerja (Mangkunegara, 2016). Yang pertama adalah teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, yang berarti bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan menentukan perilaku mereka di tempat kerja. Yang kedua adalah teknik komunikasi persuasif, yang mempengaruhi karyawan secara rasional.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khoiriah, N., & Karmiyati, 2020), (Amilin, & Yusronillah, 2019), (Ari et al, 2021) dan (Erlindawati, E., & Novianti, 2020) menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

4.3.4. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 1,826 dengan angka signifikan 0,068. Hal ini menunjukkan semakin rendah Pengalaman Kerja maka akan semakin tinggi pula Motivasi.

Pengalaman kerja dalam sebuah kegiatan sangat penting karena pengalaman adalah guru terbaik. Ini berarti bahwa seseorang dapat belajar dari pengalamannya sendiri (Foster, 2015)

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal termasuk hal-hal yang mempengaruhi karyawan sendiri, seperti sifat mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Resi & Djakaria, 2020), (Avriyanti & Sumarni, 2019), (Mustaqimah et al., 2022), (Putri & Purwanto, 2020) dan (Mardikaningsih & Arifin, 2022) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi

4.3.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 3,667 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Motivasi maka akan semakin tinggi pula Kinerja.

Ada Dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi atau kesediaan karyawan untuk bekerja, yang menghasilkan usaha dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tugas (Mangkunegara, 2019). Motivasi adalah komponen yang sangat penting untuk memunculkan kreativitas yang ada dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan serta menumbuhkan dan mengasah kemampuan tersebut saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan ((Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya &

Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019b) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 3,472 dengan angka signifikan 0,001. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening.

Tingginya pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan pelayanan tamu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya (Widyawati, 2021) hasil yang di peroleh penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh signifikan positif antara faktor pendidikan terhadap motivasi kerja, yang berarti apabila semakin tinggi faktor pendidikan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

4.3.7. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 1,341 dengan angka

signifikan 0,181. Hal ini menunjukkan hipotesis ditolak bahwa tidak ada pengaruh pengalaman terhadap kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening.

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu yang di kemukakan oleh (Octavianus & Adolfini, 2018) adalah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian terlebih dahulu yang di temukan (Putri, W. A., & Frianto, 2017) adalah pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengalaman motivasi. Selanjutnya penelitian terlebih dahulu yang ditemukan (Gilang, 2014) bahwa motivasi kerja secara silmutan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut.
3. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap motivasi pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut.
4. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut.
5. Motivasi terhadap kinerja pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut.
6. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut.

7. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing karyawan. Selanjutnya diharapkan karyawan mampu untuk dapat menyelesaikan dan memaksimalkan waktu kerja serta penting dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti efektifitas penggunaan sumber daya organisasi serta kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya
2. Saran yang dapat diberikan atas dasar penelitian ini diharapkan perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja seperti motivasi intrinsik, dimana motivasi ini diperlukan untuk mencapai hasil kinerja yang diharapkan dan diperlukan bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan keterampilannya di dalam bekerja, baik itu secara individu maupun kelompok
3. Pihak perusahaan sebaiknya dalam proses menyeleksi karyawan yang baru harus memilih orang-orang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan berkualitas sehingga dengan begitu dapat memperbaiki kualitas kinerja perusahaan.

4. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.
5. Adanya pengaruh antara tingkat pendidikan dengan kinerja. Maka pihak perusahaan sebaiknya dalam proses menyeleksi karyawan yang baru harus memilih orang-orang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan berkualitas sehingga dengan begitu dapat memperbaiki kualitas kinerja perusahaan.
6. Karyawan diharapkan berupaya untuk meningkatkan pengalamannya. Pengetahuan dan keterampilan sangat penting untuk menunjang performa dari karyawan-karyawan tersebut. Dengan pemahaman akan pekerjaannya, karyawan dapat melakukan tugas/pekerjaannya dengan lebih mudah dan akan berdampak pula pada kinerja dari karyawan tersebut.
7. Diharapkan kepada perusahaan untuk memperhatikan kualitas karyawan sehingga karyawan bisa mengupgrade tingkat pengalaman yang dimiliki oleh karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel eksogen, yaitu Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja variabel intervening terdiri dari 1 variabel yaitu motivasi sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja,

kepemimpinan, pengawasan, Organizational Citizenship Behavior n dan lain sebagainya.

2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Akbar, S. (2013). *Instrumen Perangkat Pembelajaran*. Remaja Rosdakarya.
- Amilin, & Yusronillah, F. (2019). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Jenis Pekerjaan Wajib Pajak Terhadap Motivasi Dalam Memenuhi Kewajiban Pajak. *Jurnak JMK*, 7(3), 28–43.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Ari, R., Masamah, R., & Hadli, H. (2021). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Sanksi Pajak, Kesadaran Perpajakan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Wajib Pajak Orang Pribadi Dalam Pemenuhan Kewajiban Pajak. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 85–96.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bismala, L. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Damanik, I., & Evo, K. (2021). Kebijakan Perusahaan dalam Menangani Kinerja Karyawan selama Pandemi Covid-19 pada PT Astra Internasional Tbk-isuzu Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 294–306.
- Dharmayanti, D. (2015). Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Student Journal*, 3(1), 17–22.
- Erlindawati, E., & Novianti, R. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pendapatan, Kesadaran Dan Pelayanan Terhadap Tingkat Motivasi Masyarakat Dalam Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan Studi Di Desa Lemang Kecamatan Rangsang Barat Kabupaten Kepulauan Meranti. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 65–79.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Foster, B. (2015). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Toko Gunung Agung.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 212–224.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). California: Sage Publications.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Suka Buku.
- Hasbullah, R., & Indaryani, R. (2009). Penggunaan Teknologi Perontokan untuk Menekan Susut dan Mempertahankan Kualitas Gabah. *Jurnal Keteknik Pertanian*, 23(2), 1–10.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- John, S. (2016). *Perilaku. Organisasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable.

Proceedings of AICS-Social Sciences, 441–446.

- Kasmir. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Pertama)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P., & Tawas, H. N. (2018). P. P., Di, S. D. M. dan P. K. T. K. K., 58, PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, B., & (4, D. A. 6. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. Kelejan, R. A., Lengkong, V. P., & Tawas, H. N., 6(4), 1–11.*
- Khoiriah, N., & Karmiyati, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Masyarakat Dalam Pembayaran Pajak Bumi Dan Bangunan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(1), 80–95.*
- Kurniasari, H. (2016). Hubungan Oerse4osi Self Assessment System, Persepsi Sosialisasi Perpajakan, Persepsi Tingkat Pendidikan dengan Persepsi Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 2(1), 13–17.*
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Madyo, E., & dan Kasihadi, K. B. (2016). *Madyo Ekosusilo dan R.B Kasihadi, Dasar-dasar pendidikan*. Rosda Karya.
- Mamahit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, 1(4), 936-945.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(2), 296–308.* <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129–147.* <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Martoyo, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF E.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Thomson Learning.
- Moeheriono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.

- Muamarizal, S. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1), 1–21.
- Octavianus, W. R., & Adolfini, R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1758–1767.
- Pitriyani, H., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau Prapat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–14.
- Puspitawaty, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Front Office Yang Berdampak Pada Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(2), 148–159.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Barata Indonesia (Persero) Gresik. *Jurnal Epigram*, 7(2), 1–10.
- Putri, H. R. (2016). The Effect Of Education, Work Experience And Gender On The Work Productivity Of Employees Production Department CV. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(4), 8–17.
- Rahmawati, A. (2016). Analisis Pengaruh Internal Locus Of Control, Dukungan Sosial, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jateng Cabang Rembang Dengan Mediasi Stres Kerja. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 2(1), 95-104.
- Ridwansyah, I. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT. Kereta Api di Indonesia. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 5(4), 121–217.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 38–47.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019a). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019b). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sadili, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.

- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Al-Falah*, 17(31), 1–16.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, S. (2017a). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017b). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)* (Sutopo (ed.); 9th ed.). Alfabeta.
- Sumantika, D. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima) No. 1. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 65–78.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dewi, Ed.)*. \Gadjah Mada University Press.
- Suryani, H. &. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori Aplikasi Pada. Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenadamedia.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tirtarahardja. (2016). *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Turmudi, H., Syarif, D., Fauziah, M., & Sulastri, R. (2020). *Alienasi Kerja Transportasi Online Sebagai Paradoks*. LP2M UIN Sunan Gunung Djati.
- Widyawati, W. (2021). Strategi Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini di Masa Pandemi Covid-19. *Yaa Bunayya*, 2(1), 25–36.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Salemba Empat.
- Wiryawan, K. A., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95.

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PERTAMINA PATRA NIAGA
REGIONAL SUMBAGUT**

Dengan hormat,

Saya Kiki Aprilia Ginting NPM 200510333 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di fakultas tersebut untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut”.

Untuk itu bermohon kepada Bapak/Ibu menyediakan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Untuk itu isilah kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Kiki Aprilia Ginting

A. Petunjuk Pengisian

1. Mohon untuk mengisi identitas responden.
2. Mohon untuk dapat membaca dengan teliti setiap pernyataan dalam kuesioner ini dan memberikan jawaban pada setiap pernyataan.
3. Responden bebas memberikan penilaian. Semua jawaban adalah benar.

4. Pilihlah Jawaban dari pernyataan-pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan jawaban saudara/i untuk menunjukkan seberapa setujukah saudara/i dengan masing-masing pernyataan menggunakan skala 1 hingga 5

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki
Perempuan
2. Usia :
3. Pendidikan : SMA Sederajat D-3
S-1 S-2

Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • melakukan Kolaborasi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama serta membangun budaya kerja yang mendorong dukungan dan belajar satu sama lain. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • proaktif dalam meningkatkan kualitas layanan dan mengidentifikasi potensi masalah sebelum menjadi masalah yang lebih besar. 					
Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • saya secara konsisten mencapai atau melampaui target kuantitas yang ditetapkan. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • mengenai Karyawan efisien dalam mengelola waktu dan sumber daya, meningkatkan output tanpa mengorbankan kualitas 					
Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan PT Pertamina disiplin dan tepat waktu dalam menjalankan tugas. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan efisien dalam manajemen waktu, menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. 					

Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> • PT Pertamina memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan keamanan. • Pengawasan yang ketat memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan praktik terbaik. 					
------------	---	--	--	--	--	--

Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Jenjang Pendidikan	• Saya memiliki pengalaman kerja yang signifikan di PT Pertamina, memahami dinamika industri,					
	• Pengalaman kerja saya memberi wawasan tentang kebutuhan perusahaan,					
	• Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan Pendidikan untuk menambah masa kerja saya di perusahaan					
Kesesuaian jurusan	• Saya memiliki pengetahuan mendalam tentang industri energi dan tren pasar					
	• Keterampilan teknis saya memungkinkan saya untuk mengatasi tugas-tugas kompleks,					
	• Pendidikan saya telah membekali saya dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam lingkungan kerja di PT Pertamina,					
Kompetensi	• Saya ditugaskan untuk proyek-proyek yang beragam, menguasai berbagai teknik kerja,					
	• Peralatan dan teknik pekerjaan saya selalu berkembang sesuai dengan perkembangan industri,					
	• Keterampilan yang saya pelajari selama studi jurusan					
	• saya membantu saya untuk sukses dalam peran saya saat ini di PT Pertamina,					

Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Lama waktu/masa kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Selama beberapa tahun bekerja di PT Pertamina, saya membangun jaringan dan memahami budaya perusahaan, • Saya memiliki pengalaman kerja yang signifikan di PT Pertamina, memahami dinamika industri, • Pengalaman saya memungkinkan saya untuk memberikan kontribusi yang berharga 					
Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang di miliki	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki pengetahuan mendalam tentang industri energi dan tren pasar, • Keterampilan teknis saya memungkinkan saya untuk mengatasi tugas-tugas kompleks. • Pelatihan dan sertifikasi saya memperkuat pengetahuan dan keterampilan saya 					
Penugasan pekerjaan, peralatan dan teknik pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Penugasan pekerjaan saya memungkinkan saya untuk terus belajar dan berkembang, • Saya memiliki pengalaman dalam menangani penugasan yang melibatkan peralatan canggih dan teknik pekerjaan inovatif, • Saya nyaman menggunakan 					

	peralatan dan menerapkan teknik pekerjaan untuk mencapai hasil yang diinginkan,					
--	---	--	--	--	--	--

Variabel Motivasi (Z)

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kerja keras	<ul style="list-style-type: none"> • Saya secara konsisten memberikan usaha maksimal dalam menjalankan tugas-tugas saya di PT Pertamina. • Saya berkomitmen untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tekun dan penuh semangat. 					
Orientasi masa depan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki visi jangka panjang tentang tujuan karier saya di PT Pertamina dan melakukan perencanaan untuk mencapainya. • Saya mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap keputusan atau tindakan yang saya ambil dalam pekerjaan saya. 					
Tingkat cita-cita yang tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menetapkan standar tinggi untuk diri saya sendiri dalam hal kualitas kerja yang saya hasilkan di PT Pertamina. • Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan diri dan mencapai pencapaian yang lebih besar dari sebelumnya. 					
Orientasi tugas/sasaran	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas-tugas dan sasaran yang harus saya 					

	<p>capai dalam pekerjaan saya di PT Pertamina.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya menyusun rencana tindakan yang terstruktur untuk mencapai setiap sasaran yang telah ditetapkan. 					
Usaha untuk maju	<ul style="list-style-type: none"> • Saya aktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya di bidang pekerjaan saya di PT Pertamina. • Saya selalu siap untuk mengambil tanggung jawab tambahan atau proyek-proyek yang menantang untuk memperluas pengalaman saya, 					
Ketekunan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya gigih dalam menghadapi tantangan di tempat kerja, tidak mudah menyerah, • Fokus saya pada tujuan dan tugas-tugas saya tidak goyah, bahkan dalam situasi sulit. 					
Rekan kerja yang disiplin oleh para ahli	<ul style="list-style-type: none"> • Saya terinspirasi oleh rekan kerja yang disiplin dan ahli dalam bidangnya. • Mereka menegakkan aturan perusahaan dengan ketaatan, menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur. 					

HASIL PENGUMPULAN SAMPEL RESPONDEN

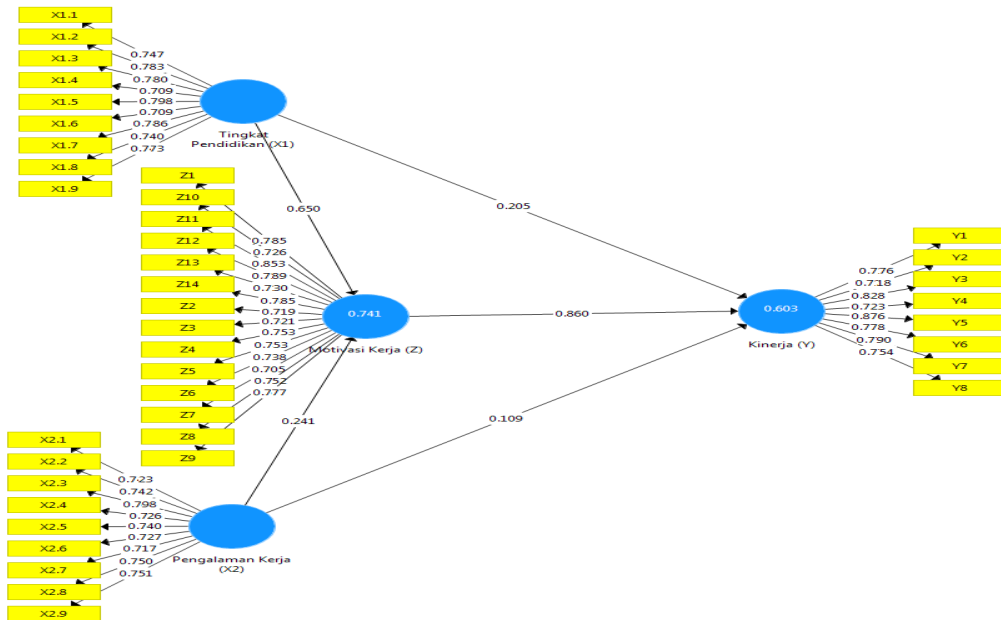
1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	3	3	3	4
5	4	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5
5	2	1	4	2	1	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	3	2	1	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	3	3
5	1	4	3	4	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5
5	3	3	5	4	5	4	4
5	3	5	3	3	5	3	5
4	4	5	3	5	4	4	5
4	5	4	5	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	5	5	4	1	4	1	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	1	5	4	3	2	2
4	5	5	4	4	4	5	4	5
3	4	4	3	4	4	5	4	4
5	4	5	3	4	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	3	5	4	5	3
5	5	4	5	3	3	3	4	5
5	5	3	2	4	5	5	4	4
3	5	5	4	4	3	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	5	5	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4

HASIL PENGOLAHAN DATA

1. PLS Algoritma



2. Contrack validity and Realibility

	Cronbach's Alpha
Kinerja (Y)	0.827
Motivasi Kerja (Z)	0.887
Pengalaman Kerja (X2)	0.854
Tingkat Pendidikan (X1)	0.864

	Composite Reliability
Kinerja (Y)	0.870
Motivasi Kerja (Z)	0.906
Pengalaman Kerja (X2)	0.884
Tingkat Pendidikan (X1)	0.893

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.567
Motivasi Kerja (Z)	0.518
Pengalaman Kerja (X2)	0.563
Tingkat Pendidikan (X1)	0.585

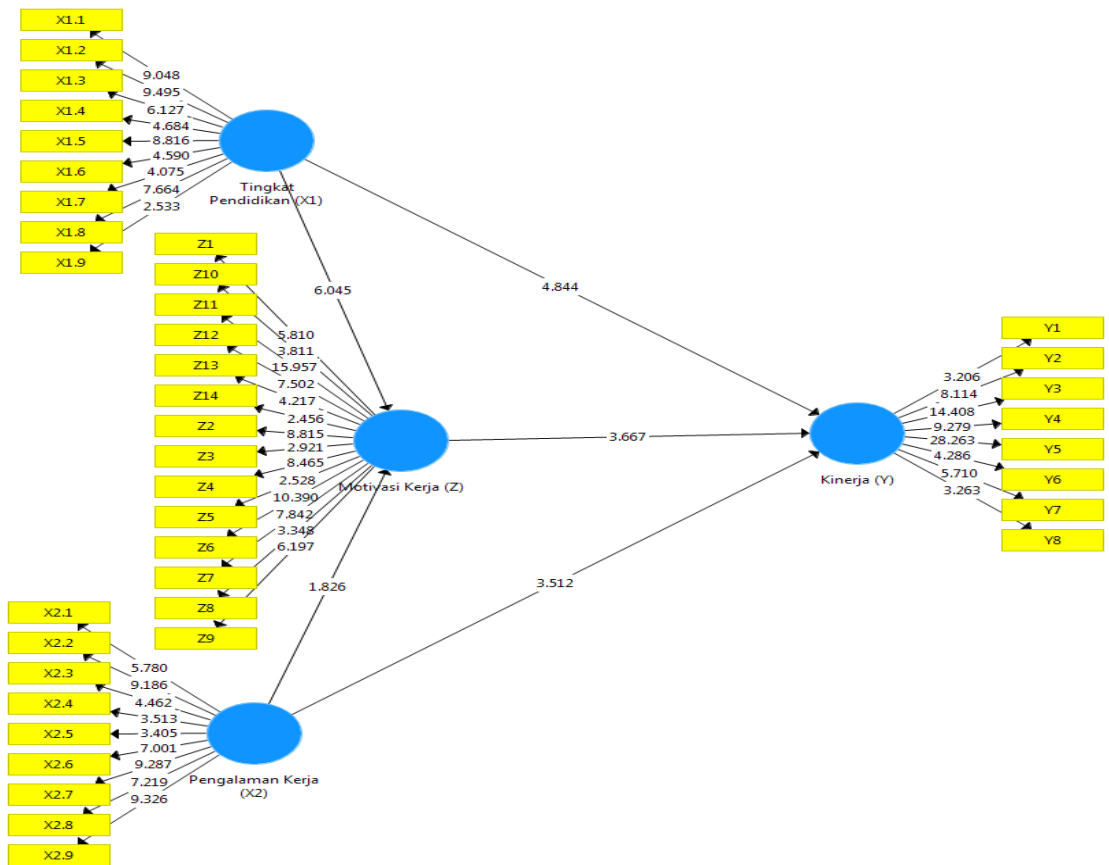
3. *Validitas konvorgen*

	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Pengalaman Kerja (X2)	Tingkat Pendidikan (X1)
X1.1				0.747
X1.2				0.783
X1.3				0.780
X1.4				0.709
X1.5				0.798
X1.6				0.709
X1.7				0.786
X1.8				0.740
X1.9				0.773
X2.1			0.723	
X2.2			0.742	
X2.3			0.798	
X2.4			0.726	
X2.5			0.740	
X2.6			0.727	
X2.7			0.717	
X2.8			0.750	
X2.9			0.751	
Y1	0.776			
Y2	0.718			
Y3	0.828			
Y4	0.723			
Y5	0.876			
Y6	0.778			
Y7	0.790			
Y8	0.754			
Z1		0.785		
Z10		0.726		
Z11		0.853		
Z12		0.789		
Z13		0.730		
Z14		0.785		
Z2		0.719		
Z3		0.721		
Z4		0.753		
Z5		0.753		
Z6		0.738		
Z7		0.705		
Z8		0.752		
Z9		0.777		

4. Validitas dikriminan

	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Pengalaman Kerja (X2)	Tingkat Pendidikan (X1)
Kinerja (Y)				
Motivasi Kerja (Z)	0.866			
Pengalaman Kerja (X2)	0.659	0.869		
Tingkat Pendidikan (X1)	0.706	0.857	0.859	

5. Bootstrapping



6. *Direct Effect*

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	3.667	0.000
Pengalaman Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	3.512	0.000
Pengalaman Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	1.826	0.068
Tingkat Pendidikan (X1) -> Kinerja (Y)	4.844	0.000
Tingkat Pendidikan (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	6.045	0.000

7. *Indirect Effect*

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengalaman Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	1.341	0.181
Tingkat Pendidikan (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	3.472	0.001

8. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.603	0.580
Motivasi Kerja (Z)	0.741	0.731