

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG
DI MEDIASI OLEH MOTIVASI PADA
PT. SUMBER KARINDO SAKTI**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : SALWA SALSABILA HASIBUAN
NPM : 1805160206
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224961 Medan 20225



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 26 Juli 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai telah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SAHYA SALSABILA HSB
N P M : 1805160206
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LANGGIMEDIAS OLEH MOTIVASI PADA PT. SUMBER KERTINDUS SANTI

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

(YUDI SISWADI, SE., M.M)

Penguji II

(Dr. Ir. Hj. F. SABRINA, M.Si)

Pembimbing

(Dr. HAZMANAN KHAIR, SE., MBA)

Ketua

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

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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SALWA SALSABILA HSB
N.P.M : 1805160206
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI
PADA PT. SUMBER KARINDO SAKTI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi


Dr. HAZMANAN KHAIR, SE, MBA

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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


H. J. A. L. RI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Salwa Salsabilla Hsb
NPM : 1805160206
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi Oleh Motivasi

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2022
Pembuat Pernyataan



SALWA SALSABILLA HSB



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 : Salwa Salsabila Hsb
NPM : 1805160206
Dosen Pembimbing : Dr. Hazman Khair, SE, MBA
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi pada PT Sumber Karindo Sakti

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Urutan variabel penelitian pada LBM disesuaikan dg masalah	12/02	
Bab 2	Tema tya pendidikan diorganisasi per Bab 2	12/02	
Bab 3	pd bab operasional hrs disesuaikan objek riset dan indikator	12/02	
Bab 4	Perubahan hrs kelas implementasi nya di ppt riset, perbaiki narasinya	5/07	
Bab 5	Perbaiki kempulan lgs ke objek Riset	15/07	
Daftar Pustaka	gunakan referensi dari UMSU	15/07	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja tya (Srijana)	19/07	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si

Medan, Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Hazman Khair, SE, MBA

ABSTRAK

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT SUMBER KARINDO SAKTI.

**SALWA SALSABILA HASIBUAN
NPM.1805160206**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Mochtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: salwasalsabilahsb@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT Sumber Karindo Sakti secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Karindo Sakti. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah 72 orang karyawan PT. Sumber Karindo Sakti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara tidak langsung tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti.

Kata Kunci : *Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan dan Motivasi*

ABSTRAK

EFFECT OF EDUCATION LEVEL, AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY MOTIVATION AT PT SUMBER KARINDO SAKTI

**SALWA SALSABILA HASIBUAN
NPM.1805160206**

Fakulty Economi and Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: salwasalsabilahsb@gmail.com

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of education level and work experience on employee performance mediated by motivation at PT Sumber Karindo Sakti directly or indirectly. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT Sumber Karindo Sakti. The sample in this study using the slovin formula totaling 72 employees of PT Sumber Karindo Sakti Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis by using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that the level of education has no direct effect on employee performance. Work Experience has no effect on Employee Performance. Education level has a significant effect on motivation. Work experience has a significant effect on motivation. Motivation has no significant effect on employee performance. And indirectly the level of education has no effect on employee performance mediated by motivation. Work Experience has no effect on Employee Performance mediated by Motivation at PT Sumber Karindo Sakti.

Keywords: Education Level, Work Experience, Employee Performance and 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 Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Pada PT. Sumber Karindo Sakti ”** dengan baik dan penuh suka cika. Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program sarjana 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 bergabai 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. Kedua orang tua penulis Drs. Amran Hsb dan ibu Sri Hanum yang selalu memberikan kasih dan sayang, doa, nasehat serta bibimbangan yang sangat luar biasa.
2. Bapak Prof, Dr. Agussani, M.AP selaku rector Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri SE.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan.,SE.,MSi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Prof. Dr. Hasrudy Tanjung.,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Dr. Jufrizen, SE.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hazmanan Khair S.E.,MBA selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuan kepada penulis dalam mempersiapkan Skripsi ini.
9. Bapak dan ibu dosen serta pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Teman-teman serta sahabat yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis juga megharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca Skripsi ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan Skripsi ini dimasa yang akan datang. 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 Juli 2022

Penulis

Salwa Salsabila Hsb
NPM. 1805160206

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	i
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1. Uraian Teoritis	10
2.1.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja	11
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2. Motivasi	16
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	16

2.1.2.2. Jenis-Jenis Motivasi	17
2.1.2.3. Metode Motivasi	19
2.1.2.4. Manfaat Motivasi	20
2.1.2.5. Indikator Motivasi	22
2.1.3. Tingkat Pendidikan	24
2.1.3.1. Pengertian Pendidikan	24
2.1.3.2. Fungsi dan Tujuan Pendidikan	25
2.1.3.3. Faktor-Faktor Tingkat Pendidikan	28
2.1.3.4. Unsur-Unsur Pendidikan	29
2.1.3.5. Indikator Tingkat Pendidikan	30
2.1.4. Pengalaman Kerja	31
2.1.4.1. Pengertian Pengalaman Kerja	31
2.1.4.2. Manfaat Pengalaman Kerja	33
2.1.4.3. Aspek Aspek Pengalaman Kerja	34
2.1.4.4. Indikator Pengalaman Kerja	36
2.2 Kerangka Konseptual	37
2.2.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.2.3 Pengaruh Pendidikan Terhadap Motivasi	40
2.2.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi	41
2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.2.6 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi	43
2.2.7 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi	

oleh Motivasi	43
2.3 Hipotesis	44
BAB 3 METODE PENELITIAN	46
3.1. Pendekatan Penelitian	46
3.2 Definisi Oprasional	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4 Populasi dan Sampel	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Teknik Analisis Data	51
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1. Hasil Penelitian	59
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	59
4.1.2 Identitas Responden	59
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	59
4.2. Hasil Analisis Data	67
4.3. Pembahasan	79
BAB 5 PENUTUP	85
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran	85
5.2. Keterbatasan Penelitian	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

3.1 Definisi Operasional	47
3.2 Pelaksanaan Penelitian	49
3.3 Instrumen skala liert	52
4.1 Jenis Kelamin Responden	59
4.2 Tingkatan Pendidikan responden	60
4.3 Umur Responden	60
4.4 Skor Angket Kinerja Karyawan	61
4.5 Skor Angket Motivasi	63
4.6 Skor Angket Tingkat Pendapatan.....	64
4.7 Skor Angket Pengalaman Kerja	66
4.8. Analisis Konsistensi Internal	68
4.9. Validitas Konvergen	69
4.10. Validitas Diskriminan	70
4.11.Kolineiritas	72
4.12. Hipotesis Pengaruh langsung	74
4.13. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung	77
4.14. Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

2.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3 Pengaruh Pendidikan Terhadap Motivasi	41
2.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi	42
2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.6 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi	43
2.7 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi	43
4.1 Pengujian Hipotesis	74

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari pada manajemen keorganisasian yang pada hakikatnya memusatkan perhatian pada unsur manusia. Manajemen SDM adalah salah satu pendekatan dalam mengelola manusia yang berdasarkan prinsip yaitu sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting yang harus di miliki oleh suatu perusahaan, karenanya keberhasilan suatu perusahaan, keberhasilan suatu organisasi sangat di tentukan oleh tutur manusia (M. S. P. Hasibuan, 2019)

Di era persaingan yang terus menerus berkembang saat ini setiap perusahaan di tuntutan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia sendiri merupakan harta atau asset yang sangat penting dan berharga dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak keberhasilan jalannya suatu perusahaan agar tetap terus berperan, berkembang dan bertahan di dunia yang semakin modern atau berkembang ini. Bukan hanya manusia yang memiliki peran yang sangat penting, karena sumber daya manusia pun harus di dukung dengan sebuah kinerja yang baik yang harus di kembangkan karena akan sangat menentukan berkembangnya dan suksesnya sebuah perusahaan.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan, karyawan merupakan asset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan tidak dapat

berjalan sama sekali. Secara umum karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya (Arismunandar & Khair, 2020).

Sedangkan menurut (Rivai, 2020) Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, perlu di berikan keterampilan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dan nantinya akan mempermudah karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan (Sari et al., 2019). Tingkat pendidikan menjadi salah satu hal yang mampu meningkatkan promosi jabatan. Menurut (Akbar et al., 2017) pengaruh pendidikan kinerja karyawan SDM yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan lebih berkualitas disbanding SDM yang lain.

Dari hasil penelitian menunjukkan (Mandang et al., 2017a) bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Reza et al., 2017) tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan.

Disamping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan

fungsi pengalaman kerja yaitu memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan pegawai yang bersangkutan.

Proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dalam suatu perusahaan selain memiliki pendidikan maka karyawan harus memiliki pengalaman kerja, pengalaman kerja sangatlah penting di dunia pekerjaan dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang di bebaskan dapat di kerjakan dengan baik. Pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja maka kinerja akan meningkat. pengalaman bekerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Selain faktor pendidikan, Pengalaman kerja juga termasuk yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Sumantika et al., 2021) pengalaman kerja menjadi acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja karena para karyawan akan melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai dengan pembagian kerja atau keahliannya dalam bekerja atau tergantung pada pembagian kerja yang diberikan oleh atasan.

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan. Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja sedangkan jenis pekerjaan meliputi pekerjaan maupun jabatan yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut (Pitriyani & Halim, 2020).

Berdasarkan hasil dari penelitian menurut (Reza et al., 2017) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan. Sedangkan menurut (Ratulangi & Soegoto, 2016) pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karya pada PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado memiliki pengalaman kerja yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia di pandang sebagai factor pendorong yang tumana dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Bahri & Nisa, 2017).

Sedangkan menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Motivasi Kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian yang lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang dating dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan di lakukannya.

Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerja akan meningkat.

Begitu pula halnya dengan PT. Sumber Karindo Sakti ini perusahaan yang bergerak dalam memproduksi di bagian pengerjaan kayu tanaman budidaya seperti rubberwood dan juga moulding. Kapasitas produksi bulanan sekitar 350m³ untuk moulding dan 450-500 m³ untuk laminated boards. Perusahaan ini juga bergerak dalam memproduksi kayu gergajian (1800 m³) untuk konsumsi local. Perusahaan ini beroperasi sejak tahun 1998, 80% dari produksi adalah untuk ekspor, terutama ke Jepang.

Berdasarkan masalah yang terkait dengan kinerja karyawan adalah didapati beberapa karyawan masih ada yang sering menunggu perintah dalam mengerjakan tugasnya, yang idealnya berdasarkan kompetensi kerja yang ada setara yang mampu kreatif untuk menjadi pengalaman kerja yang baik.

Kemampuan kerja karyawan yang kurang dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak tercapai. Mengenai kemampuan kerja yang rendah dapat ditunjukkan dari sikap dan perilaku karyawan.

Permasalahan berhubungan dengan tingkat pendidikan bedanya tingkat pendidikan berpengaruh dengan kinerja yang mereka lakukan, dan juga berpengaruh dengan hasil kerja. Ada beberapa pekerja SMP yang masih sembraut mengerjakan tugasnya. Beda dengan pekerja yang SMA yang lebih teliti dan berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Permasalahan pengalaman kerja, karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja perusahaan secara umum.

Fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat di tunjukkan dengan kurangnya semangat bekerja dikarenakan turunnya kedisiplinan kerja serminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Pada PT Sumber Karindo Sakti”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada PT. Sumber Karindo Sakti adalah sebagai berikut :

1. Beberapa karyawan yang masih ada kurang kreatif dalam bekerja cenderung menunggu perintah pimpinan
2. Ada beberapa pegawai latar belakang pendidikannya menunjukkan cara kerjanya yang berbeda
3. Ada beberapa pegawai baru yang pengalaman kerjanya relative masih sedikit menunjukkan penguasaan kerja yang kurang baik.
4. Motivasi kerja yang renda karena gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung sehingga kinerja karyawan tidak menvpai standar kinejra yang di tetapkan oleh perusahaan

1.3 Batasan Masalah

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

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. Sumber Karindo Sakti ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti ?
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti ?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti ?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti ?
6. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti?
7. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi PT. Sumber Karindo Sakti?

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. Sumber Karindo Sakti
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti
3. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti
5. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti
6. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti
7. Untuk mengetahui dan menganalisis terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti.

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. Sumber Karindo Sakti dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Salah satu acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Ahmadi, 2021) Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya organisasi secara keseluruhan. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan suatu organisasi tersebut.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut (Asbari et al., 2021) kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan adalah suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.1.1.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut (Aziz, 2011) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Sedangkan menurut (Syahyuni, 2018) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative standar kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Kaswan, 2013) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi :

1. Karakteristik karyawan, diantaranya pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan.
2. Input, mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa bagaimana, dan kapan pelaksanaan
3. Output, merujuk pada standar kinerja
4. Konsekuensi, merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik
5. Umpan balik, merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

Menurut (Kasmir, 2018) menyatakan beberapa factor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, ataupun tunjangan lainnya.
2. Faktor jenjang karir, merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang.
3. Faktor Citra Karyawan, merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut (Erwin & Suhardi, 2020) yaitu :

1. Keterampilan dan keahlian, keterampilan adalah sesuatu yang di pelajari dengan teratur hingga akhirnya menjadi panadai atau ahli

dibidang yang dipelajari tersebut. Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.

2. Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang di temui dan di peroleh manusia melalui pengamatan akal.
3. Rancangan kerja, adalah bagian dari proses sedain pekerjaan (*job desain*) yang memperhatikan operasi kerja yang sebenarnya.
4. Motivasi kerja, adalah kemajuan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan social dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.
5. Kepemimpinan, adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu.
6. Motivasi, adalah tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
7. Loyalitas, sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
8. Komitmen, adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut
9. Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2018) adalah :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Penekanan biaya.

Penekanan biaya artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Pengawasan artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan maksudnya dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perannya saling menghargai niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Sedangkan menurut (Zainal et al., 2015) aspek-aspek yang dinilai dapat dikelompokkan menjadi :

1. Kemampuan teknis

Kemampuan teknis adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

2. Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual adalah suatu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut dapat memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan hubungan interpersonal antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, motivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Menurut (Winda & Susanta, 2020) variabel kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator :

1. Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.

2. Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
3. Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
4. Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
5. Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang.
6. Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
7. Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentu saya ingin mencapai tujuan yang di inginkan. Umntuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan uang paling sederhana dari motivasi. Banyak istilah yang di kenal untuk menyebut motivasi

antara lain kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan. Dalam hal ini digunakan istilah motivasi yang di artikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan di lakukannya,

Sedangkan menurut (Hatatik & Indah, 2014) juga menjelaskan bahwa, motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang di tujukan pada sasaran. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang di tujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan yang di lakukan seseorang dalam mengejar satu tujuan.

Dari beberapa pengertian di atas tentang motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan sehingga mendapatkan apa yang di impikan.

2.1.2.2. Jenis Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat di kelompokkan mejadi dua jenis menurut (Hasibuan, 2017) 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 pekerjaannya 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 dah 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 intrinsic adalah motif-motif (daya penggerak) yang menajadi aktif dan berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi Ekstrinsik

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

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri adalah motivasi intrinsik, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri dalam melakukan sesuatu.

2.1.2.3. Metode Motivasi

Dalam memotivasi, kita perlu tahu cara-cara atau metode yang bisa digunakan untuk memotivasi karyawan atau pegawai. Menurut (Hasibuan, 2019) terdapat dua metode yang bisa digunakan dalam memotivasi yaitu :

1. Motivasi langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil & nonmaterial) yang di berikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang di berikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

3. Menurut (Kurniasari, 2018) jenis-jenis motivasi yaitu :

Motivasi Positif (Insentif Positif) : Manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya sedang menerima yang baik-baik saja.

4. Motivasi Negatif (insentif negative) : Manager memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

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

Banyak hal yang kita lalui dalam satu hari memang tidak terhitung. Saat sedang tidak bersemangat, membaca kata-kata positif bisa membantu untuk merangsang energy positif yang kita butuhkan untuk menjalani hari.

2. Reminder terhadap tujuan

Untuk mencapai tujuan, salah satunya diperlukan konsistensi dan hal tersebut tentu saja bisa naik turun apalagi mood sedang tidak bagus. Untuk itulah motivasi positif sebagai reminder untuk tidak menyerah terhadap tujuanmu.

3. Selalu memberi energy positif

Membangun energy positif setiap harinya bisa membuat kita terhindar dari stress. Selain itu dengan membangun energy yang positif kita juga bisa merasa lebih bahagia dan bersyukur dengan kehidupan yang kita jalani.

4. Membantu melawan rasa takut

Semua orang tentu memiliki rasa takut, salah satunya saat mencoba hal baru. Rasa khawatir dan takut yang berlebihan, tentunya bisa menghambat perjalanan untuk menjadi sukses. Oleh karena itu, dengan memotivasi diri setiap harinya rasa takut itu perlahan mulai hilang.

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. Oleh karena itu, dengan memotivasi diri bias menjadi salah satu alternative agar bisa konsisten terhadap tujuanmu.

Sedangkan menurut (Danang & Sunyoto, 2014) 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, 2013) yaitu :

1. Kerja keras
Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang di miliki.
Dengan kerja keras yang ada pada setiap karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan memuaskan
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 et al., 2015), indikator motivasi meliputi :

1. Arah Perilaku (*Direction Of Behavior*)

Perilaku yang dipilih oleh seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh : karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu, melakukan tugas yang di berikan dan dapat dipercaya dan menolong sesamanya.

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

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untu memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Contohnya seorang engineer yang ingin mengubah keputusan pemimpin yang skeptic untuk perubahan desain, seberapa jauh engineer tersebut akan meyakinkan pemimpinnya. Apakah hanya menyebutkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan biasa atau engineer tersebut akan mempersiapkan laporan detail yang menunjukkan permasalahannya sehingga harus mengubah desain.

3. Tingkat Kegigihan (*Level Of Persistence*)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Contohnya pemimpin mengatakan

bahwa ide yang di berikan karyawan hanya menyia-nyiakan waktu. Apakah karyawan tersebut akan menerimanya begitu saja walaupun karyawan tersebut percaya bahwa idenya sangat diperlukan atau karyawan tersebut gigih mencoba untuk dapat mengimplementasikan idenya.

2.1.3. Tingkat Pendidikan

2.1.3.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut instruksi Presiden No. 15 tahun 1974 adalah segala usaha 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 adil dan makmur.

Pendidikan adalah suatu usaha untuk mempersiapkan dan membekali peserta didik melalui kegiatan pembelajaran, bimbingan. Pendidikan sebagai objek dan subjek pembangunan perlu di perhatikan karea pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang di tetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan mempunyai kemampuan yang bisa di kembangkannya.

Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak

mulia, serta ketrampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

(Suprihanto, 2013) menyatakan bahwa pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Pendidikan diinterpretasikan dengan makna untuk mempertahankan individu dengan kebutuhan-kebutuhan yang senantiasa bertambah dan merupakan suatu harapan untuk dapat mengembangkan diri agar berhasil serta untuk memperluas, mengintensifkan ilmu pengetahuan dan memahami elemen-elemen yang ada di sekitarnya. Pendidikan juga mencakup segala perubahan yang terjadi sebagai akibat dari partisipasi individu dalam pengalaman-pengalaman dan belajar, yang merupakan upaya manusia dewasa dalam membimbing yang belum kepada kedewasaan.

Menurut (Saputra et al., 2021) Pendidikan memiliki peran yang penting dalam proses sosialisasi, pembudayaan, dan rekonstruksi social. Pada era digital saat ini cenderung sulit untuk menentukan kebudayaan mana yang layak dilestarikan.

2.1.3.2. Fungsi dan Tujuan Pendidikan

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang Undang RI. No. 20 Tahun 2003 tentang SIKDKNAS adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sedangkan tujuannya adalah bertujuan untuk

berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Selain itu pendidikan mempunyai fungsi :

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

Menurut (Hasbullah, 2011) fungsi dari pendidikan informal atau keluarga yaitu :

1. Pengalaman pertama masa kanak-kanak

Lembaga pendidikan yang ada dalam keluarga memberikan pengalaman pertama yang merupakan factor penting dalam perkembangan pribadi anak suasana dari sinilah keseimbangan jiwa di dalam perkembangan individu selanjutnya ditentukan.

2. Menjamin kehidupan emosional anak

Melalui pendidikan keluarga ini kehidupan emosional atau kebutuhan akan rasa kasih sayang dapat dipatuhi atau dapat berkembang dengan baik, hal ini disebabkan karena adanya hubungan dara antara pendidikan dan anak didik, karena orangtua hanya menghadapi sedikit anak didik dan karena hubungan itu tadi di dasarkan atas cinta kasih sayang murni.

3. Menanamkan dasar pendidikan social.

Di dalam keluarga, merupakan penanaman pendidikan pertama daras daras moral bagi anak, yang biasanya tercermin dalam sikap dan perilaku orangtua sebagai membentuk asusila.

4. Memberikan dasar pendidikan social

Keluarga merupakan lembaga social yang resmo, yang terdiri dari ayah, ibu dan anak. Perkembangan benih-benih siosial pada anak dapat dipipik sedini mungkin, terutama lewat kehidupan keluarga yang perlu menciptakan rasa tolong menolong dan gotong royong kekeluargaan.

5. Peletakan dasar-dasar agama.

Keluarga berfungsi dalam menanamkan dasar-dasar pendidikan moral, social, juga berfungsi dalam peletakan dasar-dasar keagamaan. Karena masa anak anak adalah masa yang paling baik untuk meresapkan dasar-dasar hidup beragama.

Dari kelima fungsi di atas menunjukkan bahwa pendidikan informal tidak dapat di abaikan begitu saja. Justru dalam pendidikan informal inilah yang akan menentukan dan mempengaruhi pendidikan formal, oleh karena itu orang tua harus bisa dan mampu mendidik anaknya dengan baik karena pendidikan dalam keluarga merupakan ajang dimana sifat-sifat kepribadian anak terbentuk mulai pertama. Maka dapatlah dikatakan bahwa keluarga adalah sebagai alam pendidikan yang pertama dan utama.

Manajemen pendidikan juga memiliki fungsi yakni :

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan kegiatan untuk menetapkan pekerjaan apa yang harus dilakukan oleh suatu kelompok demi tercapainya tujuan yang telah digariskan. Perencanaan mencakup kegiatan pengambilan keputusan, termasuk pemilihan alternative keputusan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses pembagian kerja kedalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebantkn tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, mengalokasikan sumber daya, dan mengkoordinasikan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) ditunjukan untuk membimbing bawahan agar menjadi pegawai yang mempunyai pengetahuan dan keahlian memadai, serta bisa bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

4. Pengawasan

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

2.1.3.3. Faktor Faktor Tingkat Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut (Ekosusilo, 2013) 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.

Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memberi respon yang rasional dari pada mereka yang berpendidikan rendah.

2.1.3.4. Unsur Unsur Tingkat Pendidikan

Menurut (Tirtarahardja, 2018) proses pendidikan melibatkan banyak hal yaitu :

1. Subjek yang di bombing (peserta didik)

2. Orang yang membimbing (pendidik)
3. Interaksi antara peserta didik dengan pendidik (interaksi edukatif)
4. Kearah mana bimbingan di tujukan (tujuan pendidikan)
5. Pengaruh yang diberikan dalam bimbingan (materi pendidikan)

Sedangkan menurut (Elfachmi, 2015) Unsur-unsur pendidikan tersebut antara lain :

1. Tujuan Pendidikan
2. Peserta didik
3. Interaksi edukatif
4. Materi pendidikan
5. Alat dan metode pendidikan
6. Lingkungan pendidikan

2.1.3.5. Indikator Tingkat Pendidikan

Untuk menilai bagaimana tingkat pendidikan itu dikatakan baik atau tidak maka ada beberapa indikatornya. Menurut (Tirtarahardja, 2018) indikator tingkat pendidikan terdiri dari :

1. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang di kembangkan.

2. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan di rekrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan

pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Sedangkan menurut (Wirawan et al., 2019) indicator tingkat pendidikan yaitu :

1. Pendidikan formal

Indikatornya berupa pendidikan terakhir yang di tamatkan oleh seriap pekerja yang meliputi 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

Dalam menjalankan tugas pengalaman kerja mempunyai peran yang sangat penting. Seorang karyawan harus memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak sehingga lebih mengerti apa yang harus di lakukan ketika menghadapi masalah. Karyawan yang lebih banyak mempunyai pengalaman kerja pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak terlalu beradaptasi dengan tugas yang di jalankan.

Menurut (Samsudin, 2016) pengalaman kerja adalah proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman pelamar cukup penting artinya dalam suatu seleksi. Suatu organisasi atau perusahaan cenderung akan memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu melaksanakan tugasnya. Selain itu, kemampuan intelegensi juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya sebab orang yang memiliki kecerdasan yang cukup baik.

Menurut (Leatemia, 2018) pegawai yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari pegawai yang baru saja memasuki dunia kerja, karena pegawai tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang di dapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Bagi seorang pegawai proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga pegawai tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang di hadapinya dalam proses bekerja. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang di milikinya.

Sedangkan menurut (Rofi, 2012) pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan

akan di peroleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman kerja dan latihan kerja yang di lakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang di bebaskan.

Dari beberapa uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja sangat penting di dunia pekerjaan. Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Semakin lama bekerja maka semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Banyaknya pengalaman kerja yang di miliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja ikut berperan dalam mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugasnya.

2.1.4.2. Manfaat Pengalaman Kerja.

Perusahaan akan memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Di karenakan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam pelaksanaan pekerjaan sekaligus mempunyai tanggung jawab yang telah di berikan perusahaan dapat di kerjakan dengan sesuai ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat 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 seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat 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 et al., 2015) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi masa atau pengalaman kerja seseorang yaitu :

1. Lama waktu masa kerja

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas maka akan memperoleh pengalaman kerja yang baik.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Sedangkan menurut (Handoko, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.

Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan untuk menetralkan tanggung jawab dan wewenang seseorang
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan
5. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.1.4.4. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Foster, 2014) indikator pengalaman kerja antara lain :

1. Masa kerja

Ukuran tentang masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang di butuhkan oleh pegawai.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penugasan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Menurut (Putri, 2016) indikator yang di gunakan untuk mengukur pengalaman kerja adalah masa kerja, keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Menurut (Kelejan et al., 2018) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indicator pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penugasan pekerjaan dan peralatan dan teknik pekerjaan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pendidikan termasuk suatu usaha yang di lakukan dengan sadar dengan tujuan untuk menambahnya wawasan dan keterbukaan pikiran dalam meningkatkan kemampuannya. Pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal yang meliputi pendidikan dasar, menengah dan tinggi adanya tingkat pendidikan yang semakin tinggi, maka di harapkan akan menghasilkan sumber daya manusia

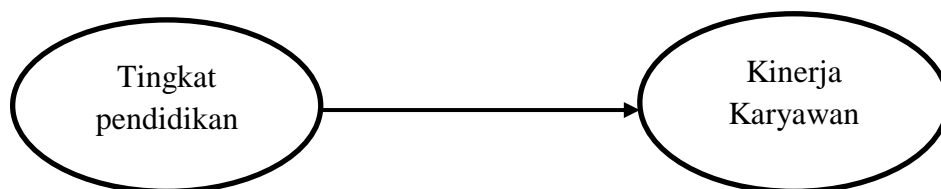
yang lebih berkualitas yang memiliki prestasi kerja yang tinggi maupun memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pendidikan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi daya analisisnya maka akan mampu memecahkan masalah yang di hadapi. Pendidikan seorang karyawan akan memperbaiki kualitasnya saat dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja karyawan pada dasarnya akan mendapatkan perbedaan dengan karyawan lain. Agar kinerja setiap karyawan meningkat diperlukannya suatu pendorong atau faktor dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Serdamayanti, 2017) diantaranya pendidikan. Selanjutnya berdasarkan penelitian terlebih dahulu yang di temukan oleh (Mandang et al., 2017a) pendidikan begitu penting karena pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak perusahaan akan menerima pelamar kerja yang jenjang pendidikannya lebih tinggi.

Hubungan antara Pendidikan dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1

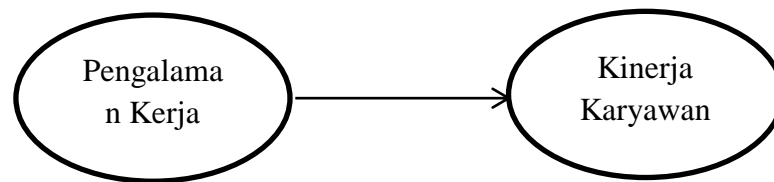
Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan salah satunya yang sangat bergantung pada baik dan buruknya kinerja karyawan untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan dan mengarahkan karyawan serta memotivasinya agar kinerja karyawan meningkat. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang telah di berikan kepadanya serta mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi sebesar apapun masalah dan kesulitan yang di hadapi dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang di harapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rahmawati, 2016).

Bedasarkan dari hasil penelitian terlebih dahulu yang di temukan oleh (Octavianus & Aldofina, 2018) adalah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja adalah bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan mahir mengorganisir pengetahuan mereka.



Gambar 2.2

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi.

Menurut (Mathis & Jackson, 2011) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Mangkunegara mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu 1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. 2) teknik komunikasi persuasive adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu Attention, Interest, Desire, Decision, Action dan Satisfaction. Penggunaannya pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat

untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan oleh pemimpin. Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil yang di kerjakannya.

Berdasarkan dari hasil penelitian terlebih dahulu yang di temukan oleh (Herlambang et al., 2014) adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.



Gambar 2.3

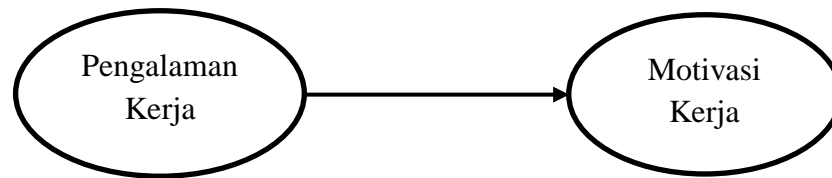
Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja

2.2.4. Pengaruh Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi.

Pengalaman kerja dalam sebuah kegiatan sangat di perlukan karena experience is the best teacher, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah di alaminya.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah perilaku yang bersumber dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang mempengaruhi dari dalam diri karyawan seperti karakteristik.

Berdasarkan hasil pelitian terlebih dahulu yang di temukan oleh (Putri & Purwanto, 2020) terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi terja hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja.



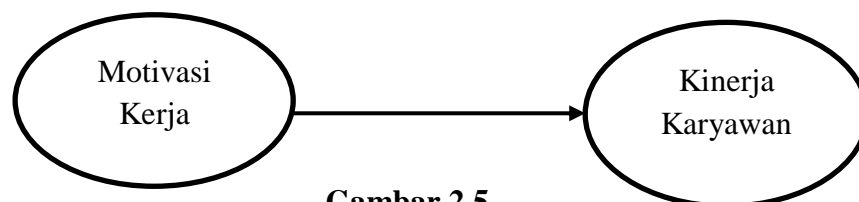
Gambar 2.4

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja

2.2.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ada dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Kemampuan yang melekat dalam diri seseorang merupakan bawaan sejak lahir serta di wujudkan dan di asah dalam tindakannya ketika bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk memunculkan kreativitas yang ada di dalam diri dalam melakukan suatu pekerjaan serta bersemangat dalam mengerjakannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Jufrizen, 2017), (Sembiring et al., 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen et al., 2020), (Gultom, 2014), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Gilang, 2014) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



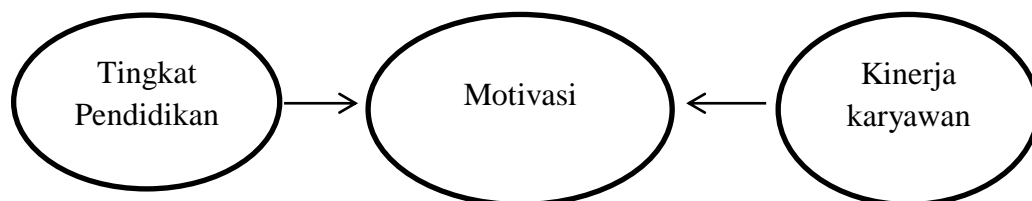
Gambar 2.5

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, tingginya pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan terhadap tamu.

Berdasarkan hasil penelitian terlebih dahulu yang di temukan oleh (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.



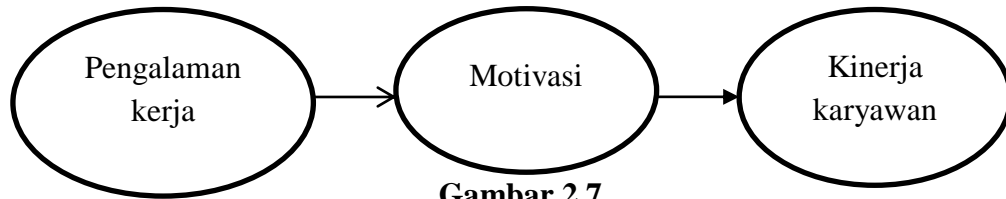
Gambar 2.6

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi

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

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu yang di kemukakan oleh (Octavianus & Aldofina, 2018) adalah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian terlebih dahulu yang di temukan (Putri & Purwanto, 2020) adalah pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengalaman motivasi. Selanjutnya penelitian terlebih dahulu yang ditemukan (Gilang, 2014)

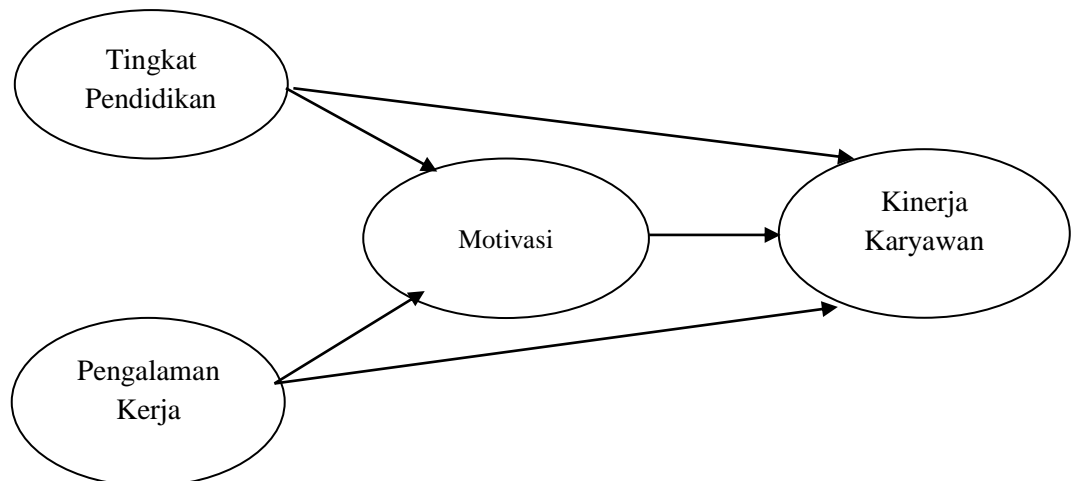
bahwa motivasi kerja secara silmutan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.



Gambar 2.7

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi

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



Gambar 2.8 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 98)

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. Sumber Karindo Sakti.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti.
4. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.
6. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti
7. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi PT. Sumber Karindo Sakti.

BAB 3

METODODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian Assosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan subjek yang diteliti. Hasil pengujian dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan penelitian, mendukung atau menolak hipotesis yang di kembangkan dari teoritis. Dalam penelitian ini meliputi Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variable-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dan penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas yakni : Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2) variabel terikat yakni : Kinerja Karyawan (Y) dan variabel mediasi yaitu Motivasi Kerja (Z).

Tabel 3.1

Indikator Variabel

NO.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Tingkat Pendidikan (X1)	Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang di tetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan mempunyai kemampuan yang bisa di kembangkannya.	1. Jenjang pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan 3. Kompetensi (Tirtarahardja, 2018)
2.	Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Semakin lama bekerja maka semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang di miliki 3. Penugasan pekerjaan, peralatan dan teknik pekerjaan (Kelejan et al., 2018)
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan di awasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan (Kasmir, 2018)
4.	Motivasi Kerja (Z)	Motivasi adalah dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan sehingga mendapatkan apa yang di impikan	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas/sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rakan kerja yang disiplin oleh para ahli (Mangkunegara, 2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini di PT. Sumber Karindo Sakti yang beralamat Jl. Peguawan, Desa Penggalangan KM. 11 Kecamatan Tebing Syah Bandar Penggalangan Kab. Serdang Bedagai.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Februari 2022 sampai dengan bulan Juli 2022.

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2022																											
		Februar				Maret				April				Mei				Juni				Juli							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian	■																											
3	Penyusunan Proposal		■	■	■																								
4	Bimbingan Proposal			■	■	■																							
5	Seminar Proposal					■																							
6	Revisi Proposal						■	■	■	■	■	■																	
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■												
8	Bimbingan Skripsi																		■	■	■	■	■	■					
9	Sidang Meja Hijau																										■		

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam hal ini populasi dari jumlah seluruh karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti yang berjumlah 257 orang.

Tabel 3.2.
Jumlah Populasi

BAGIAN	JUMLAH KARY.
MANAGEMENT	3
KABAG	6
STAFF MEKANIK	1
STAFF HRD & GA	6
STAFF PPIC	1
STAFF FINISHING	5
BOILER / FORKLIFT	5
STAFF STACKING	1
ACCT & S.KEEPER	2
TOTAL STAFF	30
PPIC & QC	13
HRD & GA	11
KD & BOILER / TURUN STICK /STACKING	36
MEKANIK	10
HARIAN PLANNER	15
HARIAN RIPS AW	18
HARIAN CROSS CUT	18
HARIAN GRADE	35
HARIAN FINGER JOINT	23
HARIAN MOULDING	9
HARIAN PRESS LAMINATING	8
HARIAN TABLE SAW	5
HARIAN SANDING	9
HARIAN PACKING	14
HARIAN REPROSES	3
GRAND TOTAL	257

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendryadi, 2015). Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan. sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

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

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10 %)

maka dapat di hitung $n = \frac{257}{1 + 257 \times 0,1^2} = 71,98 = 72$ Orang

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 71,98 Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 72 orang karyawan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019) untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang di butuhkan dan melakukan wawancara tersebut dengan pihak pegawai umum setempat.
2. Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu para pekerja di PT. Sumber Karindo Sakti dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan membunyai 5 opsi.

Tabel 3.3
Instrumen Skala Liert

No	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju	5

2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuisisioner) penelitian diuji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji 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 pemprediksian. 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 konstraknya) 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.

Menurut (Hair Jr et al., 2017) 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 60 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 alpha 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.

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 variabel (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. Q-Square Test

Q-square test dalam PLS digunakan untuk predictive relevancy dalam model konstruktif. Pada penilaian goodness of fit bisa diketahui melalui nilai Q^2 . Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R-Square) pada analisis regresi, di mana semakin tinggi R-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi yang

dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Pendekatan ini menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2012):

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2)$$

Keterangan :

$R1^2 R2^2 \dots Rp^2$: R-square variabel endogen dalam model Interpretasi

Q^2 sama dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur. (mirip dengan R^2 pada regresi).

Q^2 : koefisien determinasi total pada analisis jalur.

3. 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 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) 9 pernyataan untuk Motivasi (Z) 9 pernyataan untuk Tingkat Pendidikan (X1) dan 9 pernyataan untuk Pengalaman Kerja (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 72 orang responden karyawan PT. Sumber Karindo Sakti sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	48	66,67%
2	Perempuan	24	33,33 %
TOTAL		72	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada karyawan PT. Sumber Karindo Sakti, Hal ini membutuhkan karyawan PT. Sumber Karindo lebih mempercayai kinerja yang berasal dari laki laki. Karena di anggap laki laki lebih produktif dalam melaksanakan kinerjanya sehari hari. Dan laki laki tidak akan mungin izin lebih 1 bulan dibandingkan perempuan yang bisa cuti sampai 3 bulan karena waktu melahirkan.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2. Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	39	54,16 %
2	D3	8	11,12 %
3	S1	23	31,94 %
4	S2	2	2,78
TOTAL		72	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA pada karyawan PT. Sumber Karindo Sakti. Hal ini membuktikan bahwa PT. Sumber Karindo Sakti tidak terlalu mempermasalahkan jenjang pendidikan dalam perekrutan karyawan, karena belum tentu jenjang pendidikan yang tinggi akan membuat kinerja semakin baik, akan tetapi karyawan cukup diarahkan dengan baik maka kinerja juga semakin baik.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

**Tabel 4.3.
Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	24	33,34 %
2	31 – 40 Tahun	23	31,94 %
3	41 - 50 Tahun	16	22,22 %
4	Lebih 51 Tahun	9	12,5 %
TOTAL		72	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 21 sampai 30 tahun. Hal ini menunjukkan PT. Sumber Karindo Sakti sangat memperhatikan usia produktivitas karyawan, sehingga karyawan bisa lebih lama dalam bekerja bersama PT. Sumber Karindo Sakti. Dan karyawan yang berusia 21 hingga 30 tahun tentunya kinerjanya sangat maksimal dan membuat target yang dicapai PT. Sumber Karindo Sakti dapat tercapai.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y) , Motivasi (Z) , Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4.

Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pert	JAWABAN KINERJA PEGAWAI (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	38.89	43	59.72	1	1.39	0	0	0	0	72	100
2	25	34.72	45	62.5	2	2.78	0	0	0	0	72	100
3	24	33.33	46	63.89	2	2.78	0	0	0	0	72	100
4	24	33.33	44	61.11	3	4.17	1	1.39	0	0	72	100
5	25	34.72	44	61.11	3	4.17	0	0	0	0	72	100
6	20	27.78	50	69.44	1	1.39	1	1.39	0	0	72	100
7	16	22.22	54	75	2	2.78	0	0	0	0	72	100
8	15	20.83	54	75	3	4.17	0	0	0	0	72	100
9	17	23.61	51	70.83	3	4.17	1	1.39	0	0	72	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya selalu bekerja sesuai dengan target kerja yang di berikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (59,72%).
2. Jawaban responden Saya selalu diandalkan pimpinan dalam setiap pekerjaan mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 45 orang (62,5%).
3. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 46 orang (63,89%).
4. Jawaban responden Setiap saya menyelesaikan pekerjaan saya, saya selalu membantu pekerjaan rekan kerja saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 44 orang (61,11%).
5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 44 orang (61,11%).
6. Jawaban responden Orientasi waktu menjadi satu yang ditekankan dalam bekerja di perusahaan saya mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 50 orang (69,44%).
7. Jawaban responden Pimpinan selalu mengingatkan untuk tidak boros dalam mengeluarkan biaya-biaya kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (75%).
8. Jawaban responden Saya selalu di awasi pimpinan dalam bekerja mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 54 orang (75%).
9. Jawaban responden Pimpinan mengamanahkan kepada setiap pekerja untuk saling mengawasi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51 orang (70,83%).

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa pada umumnya kuisisioner yang berisikan tentang Kinerja mayoritas para karyawan Setuju dengan kinerja yang di tetapkan oleh PT. Sumber Karindo Sakti. Sehingga para karyawan tidak merasa terbebani dengan peraturan peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan.

4.1.3.2 Variabel Motivasi (Z)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (Z)

No	JAWABAN MOTIVASI (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	43.06	23	31.94	15	20.83	1	1.39	2	2.78	72	100
2	27	37.5	28	38.89	16	22.22	1	1.39	0	0	72	100
3	30	41.67	28	38.89	11	15.28	3	4.17	0	0	72	100
4	30	41.67	29	40.28	12	16.67	1	1.39	0	0	72	100
5	30	41.67	28	38.89	13	18.06	1	1.39	0	0	72	100
6	28	38.89	27	37.5	16	22.22	1	1.39	0	0	72	100
7	27	37.5	28	38.89	14	19.44	2	2.78	0	1.39	72	100
8	26	36.11	31	43.06	12	16.67	3	4.17	1	0	72	100
9	32	44.44	28	38.89	11	15.28	1	1.39	0	0	72	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi adalah:

1. Jawaban responden Saya selalu semangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (43,06%).
2. Jawaban responden Saya selalu memberikan hasil yang baik dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 orang (37,5%).
3. Jawaban responden Saya mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 30 orang (41,67%).

4. Jawaban responden Saya tidak pantang menyerah dalam menghadapi masalah mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 30 orang (41,67%).
5. Jawaban responden Saya berharap saya selalu dianggap yang terbaik mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 30 orang (41,67%).
6. Jawaban responden Saya tidak gegabah dalam melaksanakan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 28 orang (38,89%).
7. Jawaban responden Saya ingin menjadi pimpinan di masa depan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 28 orang (38,89%).
8. Jawaban responden Saya berusaha bertanggung jawab setiap pekerjaan saya mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 31 orang (43,06%).
9. Jawaban responden Rekan kerja saya sangat mendukung pekerjaan saya mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 32 orang (44,44%).

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa pada umumnya kuisisioner yang berisikan tentang motivasi mayoritas para karyawan Sangat Setuju dengan cara motivasi yang di tetapkan oleh PT. Sumber Karindo Sakti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu memiliki motivasi yang sangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan setiap harinya. Perusahaan selalu memiliki cara yang terbaik apabila karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja, karena motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan tentunya akan membuat hasil kerja semakin baik.

4.1.3.3 Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

No	JAWABAN TINGKAT PENDIDIKAN (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	31.94	30	41.67	13	18.06	5	6.94	1	1.39	72	100
2	30	41.67	25	34.72	16	22.22	1	1.39	0	0	72	100
3	32	44.44	27	37.5	11	15.28	2	2.78	0	0	72	100
4	27	37.5	29	40.28	14	19.44	2	2.78	0	0	72	100
5	23	31.94	31	43.06	17	23.61	1	1.39	0	0	72	100
6	26	36.11	31	43.06	12	16.67	2	2.78	0	1.39	72	100
7	31	43.06	23	31.94	15	20.83	3	4.17	1	0	72	100
8	27	37.5	28	38.89	17	23.61	0	0	0	0	72	100
9	29	40.28	26	36.11	14	19.44	3	4.17	0	0	72	100

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel

Tingkat Pendidikan adalah:

1. Jawaban responden Saya merupakan karyawan yang berlatar belakang pendidikan tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (41,67%).
2. Jawaban responden Saya memiliki wawasan berpikir yang matang, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 30 orang (41,67%).
3. Jawaban responden Saya sudah mengecap beberapa jenjang pendidikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 32 orang (44,44%).
4. Jawaban responden Pekerjaan saya sesuai dengan jurusan pendidikan saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang (40,28%).
5. Jawaban responden Saya menguasai bidang kerja yang selama ini saya geluti mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 31 orang (43,06%).

6. Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan yang sesuai dengan bidang kerja saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 31 orang (43,06%).
7. Jawaban responden Saya dianggap pimpinan saya sebagai pekerja yang kompeten mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang (43,06%).
8. Jawaban responden Kompetensi kerja yang saya miliki sesuai dengan beban kerja saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 28 orang (38,89%)
9. Jawaban responden Pimpinan saya selalu memberikan pekerjaan yang resiko kerjanya sesuai dengan kemampuan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 29 orang (40,28%).

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa pada umumnya kuisisioner yang berisikan tentang tingkat pendidikan mayoritas para karyawan Setuju dengan aturan perekrutan karyawan bahwa tingkat pendidikan juga merupakan latar belakang yang sangat penting bagi karyawan karena dengan jenjang pendidikan yang tinggi tentunya cara berfikir karyawan juga akan berbeda dengan jenjang pendidikan yang rendah. Akan tetapi ada beberapa responden yang merasa Kurang Setuju terhadap jenjang pendidikan, karena guru yang terbaik adalah pengalaman bukan tingkat pendidikan dalam mencapai kinerja yang maksimal.

4.1.3.4 Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No	JAWABAN PENGALAMAN KERJA (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	43.06	27	37.5	12	16.67	2	2.78	0	0	72	100
2	33	45.83	28	38.89	10	13.89	1	1.39	0	0	72	100
3	31	43.06	27	37.5	14	19.44	0	0	0	0	72	100
4	35	48.61	27	37.5	10	13.89	0	0	0	0	72	100
5	33	45.83	26	36.11	12	16.67	1	1.39	0	0	72	100
6	34	47.22	26	36.11	12	16.67	0	0	0	0	72	100
7	34	47.22	25	34.72	12	16.67	1	1.39	0	0	72	100
8	30	41.67	30	41.67	11	15.28	1	1.39	0	0	72	100
9	36	50	26	36.11	9	12.5	1	1.39	0	0	72	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel

Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (43,06%).
2. Jawaban responden Saya termasuk pekerja yang masa kerja relatif lama dibanding pekerja lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 33 orang (45,83%).
3. Jawaban responden Pengalaman kerja saya menjadi salah satu ukuran layaknya saya menerima suatu pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang (43,06%).
4. Jawaban responden Saya selalu memberikan seluruh pengetahuan yang saya miliki dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang (48,61%).

5. Jawaban responden Saya dianggap pimpinan sebagai pekerja yang terampil mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 33 orang (45,83%).
6. Jawaban responden Saya berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan dengan ilmu yang saya miliki mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 34 orang (47,22%).
7. Jawaban responden Saya mampu berkoordinasi dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 34 orang (47,22%).
8. Jawaban responden Saya mampu menggunakan peralatan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu sebanyak 30 orang (41,67%)
9. Jawaban responden Saya sangat lihai dalam mengikuti prosedur kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 36 orang (50%)

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa pada umumnya kuisisioner yang berisikan tentang pengalaman kerja mayoritas para karyawan Sangat Setuju dengan prinsip yang ditetapkan oleh perusahaan, bahwa pengalaman kerja adalah Guru terbaik, karena karyawan akan mampu melakukan evaluasi setiap kesalahan yang pernah terjadi sehingga tidak akan mengulangi kembali kesalahan yang terjadi dan kinerja yang dihasilkan tentunya semakin baik berkat pengalaman kerja yang ada.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel.

4.2.1.1. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 4.8
Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpa	Rho_A	Reliabilitas Komposit	AVE
Tingkat Pendidikan (X1)	0,960	0,962	0,966	0,758
Pengalaman Kerja (X2)	0,974	0,974	0,977	0,826
Kinerja Karyawan (Y)	0,939	0,962	0,948	0,671
Motivasi (Z)	0,963	0,964	0,968	0,773

Sumber : Smart PLS

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Tingkat Pendidikan (X1) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,966 > 0,600$ maka variabel Tingkat Pendidikan (X1) adalah reliabel
2. Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,977 > 0,600$ maka variabel Pengalaman Kerja (X2) adalah reliabel

3. Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,948 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel
4. Motivasi (Z) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,968 > 0,600$ maka variabel Motivasi (Z) adalah reliable.

4.2.1.2. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,847			
X1.2	0,892			
X1.3	0,872			
X1.4	0,891			
X1.5	0,910			
X1.6	0,851			
X1.7	0,841			
X1.8	0,905			
X1.9	0,824			
X2.1		0,942		
X2.2		0,913		
X2.3		0,935		
X2.4		0,880		
X2.5		0,908		
X2.6		0,883		
X2.7		0,919		
X2.8		0,927		
X2.9		0,871		
Y.1			0,853	
Y.2			0,830	
Y.3			0,889	
Y.4			0,873	
Y.5			0,771	
Y.6			0,777	
Y.7			0,753	
Y.8			0,863	

Y.9			0,751	
Z.1				0,848
Z.2				0,886
Z.3				0,919
Z.4				0,907
Z.5				0,885
Z.6				0,832
Z.7				0,871
Z.8				0,949
Z.9				0,805

Sumber : Smart PLS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Tingkat Pendidikan (X1) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Tingkat Pendidikan (X1) dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Pengalaman Kerja (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Motivasi (Z) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Motivasi (Z) dinyatakan valid.

4.2.1.3. 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 4.10 Validitas Diskriminan

	Tingkat Pendidikan (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)
Tingkat Pendidikan (X1)				
Pengalaman Kerja (X2)	0,882			
Kinerja Karyawan (Y)	0,110	0,164		
Motivasi (Z)	0,855	0,852	0,129	

Sumber : Smart PLS

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

1. Variabel Tingkat Pendidikan (X1) dengan Pengalaman Kerja (X2) sebesar $0,882 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) Tingkat Pendidikan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,110 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Tingkat Pendidikan (X1) dengan Motivasi (Z) sebesar $0,855 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Tingkat Pendidikan (X1) dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Pengalaman Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,164 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Pengalaman Kerja (X2) dengan Motivasi (Z) sebesar $0,852 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Pengalaman Kerja (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,129 < 0,900$,

dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model structural atau (*inner model*) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, kolinearitas, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi (*R Square*).

4.2.2.1. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflation Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11
Kolinieritas

Inner VIF	Tingkat Pendidikan (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)
Tingkat Pendidikan (X1)			4,417	3,656
Pengalaman Kerja (X2)			4,432	3,656
Kinerja Karyawan (Y)				
Motivasi (Z)			3,848	

Sumber : Smart PLS

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

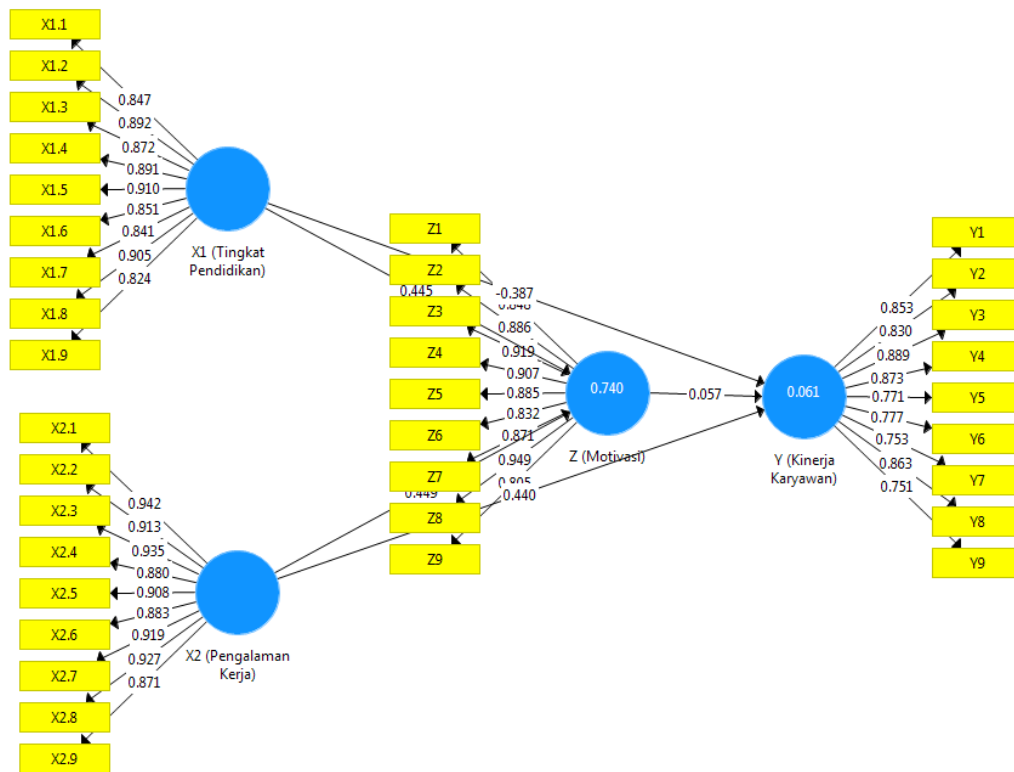
1. VIF untuk korelasi Tingkat Pendidikan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah $4,417 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk korelasi Pengalaman Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah $4,432 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
3. VIF untuk korelasi Tingkat Pendidikan (X1) dengan Motivasi (Z) adalah $3,656 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
4. VIF untuk korelasi Pengalaman Kerja (X2) dengan Motivasi (Z) adalah $3,656 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
5. VIF untuk korelasi Motivasi (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah $3,848 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinearitas.

4.2.2.2. Pengujian Signifikansi Koefisien Jalur Model Struktural

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis



4.2.2.2.1 Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak berpengaruh signifikan)

Tabel 4.12
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t Statistics	P Values
X1 – Y	-0,387	-0,048	0,328	1,179	0,239
X1 – Z	0,445	0,460	0,161	2,769	0,006
X2 – Y	0,440	0,505	0,465	0,947	0,344
X2 – Z	0,449	0,436	0,163	2,760	0,006
Z – Y	0,057	0,051	0,325	0,174	0,862

Sumber : Smart PLS

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar -0,387 (negatif), maka penurunan nilai tingkat pendidikan akan diikuti penurunan kinerja karyawan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-values* sebesar $0,239 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh langsung tingkat pendidikan terhadap motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,445 (positif), maka peningkatan nilai tingkat pendidikan akan diikuti peningkatan variabel motivasi. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi memiliki nilai *p-values* sebesar $0,006 < 0,05$,

sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi

3. Pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,440 (positif), maka peningkatan nilai pengalaman kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-values* sebesar $0,344 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,449 (positif), maka peningkatan nilai pengalaman kerja akan diikuti peningkatan motivasi. Pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi
5. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,057 (positif), maka peningkatan nilai motivasi akan diikuti peningkatan variabel kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,862 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2.2.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.13
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t Statistics	P Values
X1 – Z - Y	0,025	0,036	0,162	0,155	0,877
X2 – Z - Y	0,025	0,012	0,154	0,165	0,869

Sumber : Smart PLS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Nilai *P Values* pengaruh tidak langsung tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi motivasi sebesar $0,877 > 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai *P Values* pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi motivasi sebesar $0,869 > 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.2.3. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi

bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,061	0,020
Motivasi (Z)	0,740	0,733

Sumber : Smart PLS

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,061 artinya besaran pengaruh 6,1%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang lemah . kemudian, hasil pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi adalah sebesar 0,740 artinya besaran pengaruh 74% hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar -0,387 (negatif), dan nilai *P-Values* sebesar $0,239 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa

tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.

Hasil Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Moslehpour et al., 2018), (Koyongian & Dotulong, 2015) dan (Koni, 2018) yang mengatakan secara parsial menyatakan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan et al., 2019) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian tingkat pendidikan di PT. Sumber Karindo Sakti tidak memberi dampak pengaruh sama sekali terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan bahwa PT. Sumber Karindo Sakti kurang mempercayai bahwa tingkat pendidikan bisa membuat karyawan memiliki kinerja yang lebih baik, karena PT. Sumber Karindo Sakti lebih mempercayai semangat yang tinggi dan pelatihan yang baik yang akan membuat kinerja karyawan lebih baik.

4.3.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,440 (positif), dan nilai *p-values* sebesar $0,344 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Mandang et al., 2017b) bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan terlebih dahulu yang di temukan oleh,

(Pitriyani & Halim, 2020), (Ratu et al., 2020) dan (Sofian, 2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang di harapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Akan tetapi PT. Sumber Karindo Sakti tidak terlalu memperhatikan pengalaman kerja menjadi faktor utama karena karyawan yang belum memiliki pengalaman sama sekali bisa jadi kinerja yang dihasilkan juga baik.

4.3.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menemukan bahwa tingkat pendidikan terhadap motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,445 (positif), dan nilai *p-values* sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terlebih dahulu yang di temukan oleh (Annisa & Nasution, 2021), (M. E. D. Putri & Purwanto, 2020), dan (Yuni et al., 2013) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi

Pada PT Sumber Karindo Sakti Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang didapat atau diperoleh seseorang mulai dari pendidikan usia dini hingga pendidikan tinggi . Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi tentunya akan membuat motivasi dalam bekerja semakin tinggi disebabkan perjalanan menempuh pendidikan yang tidak mudah. Tingkat pendidikan yang tidak merata diantara pegawai membuat kesenjangan dalam melaksanakan pekerjaan.

4.3.4. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengalaman kerja terhadap motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,449 (positif), dan nilai *p-values* sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh (Mardikaningsih & Arifin, 2022), (Asri et al., 2017) (Putri & Purwanto, 2020) terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja.

PT. Sumber Karindo Sakti memiliki prinsip bahwa Pengalaman kerja juga diperlukan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik. Pengalaman kerja dalam sebuah kegiatan sangat di perlukan karena pengalaman adalah guru yang terbaik sehingga motivasi yang dihasilkan tentunya akan meningkat.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,057 (positif) dan nilai *p-values* sebesar $0,862 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terlebih dahulu yang dilakukan (Wiryang et al., 2019), (Abdullah, 2018) (Luhur, 2014) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dan penelitian ini bertentangan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2020), (Pasaribu & Tupti, 2021) , (Sembiring et al., 2021), (Hasibuan & Silvya, 2019) , (Siswadi & Arif, 2021), ,(Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Jufrizen et al., 2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dengan demikian PT. Sumber Karindo Sakti harus lebih memperhatikan motivasi yang ada, bagaimana motivasi yang diberikan selama ini. Karena hasil yang didapat bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja sama sekali. Sebagai contoh memberikan bonus kepada karyawan, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehari hari.

4.3.6 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan di Mediasi Motivasi Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa nilai *p values* pengaruh tidak langsung variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi motivasi sebesar $-0,877 > 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Avriyanti & Sumarni, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi memediasi tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian Karyawan PT. Sumber Karindo Sakti yang terdiri dari beberapa latar tingkat pendidikan harus mampu memberikan kinerja yang baik melalui motivasi yang ada. PT. Sumber Karindo Sakti harus mampu memikirkan bagaimana cara mencapai kinerja yang di inginkan dengan tingkat pendidikan

yang ada pada karyawan melalui motivasi yang di berikan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan.

4.3.7 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan di Mediasi

Hasil penelitian ini menemukan bahwa nilai *p values* pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi motivasi sebesar $0,869 > 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Resi & Djakaria, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi memediasi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja,tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki,serta jenis pekerjaan. Seseorang yang semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. . (Wirawan et al., 2019).

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.
2. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti.
4. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan. terhadap motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti.
5. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.
6. Motivasi tidak memediasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.
7. Motivasi tidak memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan khususnya PT. Sumber Karindo Sakti, dalam merekrut karyawan baru untuk dapat lebih memperhatikan kemampuan dasar yang

dimiliki baik dari segi tingkat pendidikan maupun pengalaman kerjanya. Sehingga hasil kinerja terus dapat ditingkatkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, demi keberlangsungan hidup perusahaan jangka panjang.

2. Bagi perusahaan, diharapkan untuk memperhatikan dan meningkatkan hal-hal yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel-variabel independen lain serta menambah sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan proses penyusunan Skripsi ini banyak hal yang membatasi proses penelitian ini, antara lain :

1. Jarak perusahaan dengan tempat tinggal peneliti yang begitu jauh sehingga proses pengambilan data dan penyebaran kuisioner mekana waktu dan biaya.
2. Susahnya menyebarkan kuisioner kepada responden disebabkan, responden yang bekerja sehingga sulit untuk mengatur waktunya.
3. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengolahan data yakni PLS , disebabkan peneliti belum terlalu memahami PLS dengan baik, karena susahnya memahami PLS.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82–94.
- Ahmadi, A. (2021). *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai : Memahami Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Bintang Pustaka Madani.
- Akbar, A., Setiadi, P., Usman, U., & Husnaini, H. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Annisa, R., & Nasution, L. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Asrama Haji Medan. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society)*, 1(4), 161–169.
- 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.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal : Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Asri, R. M., Eddy, K., & Husin, R. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 1(03), 45–52.
- Avriyanti, S., & Sumarni, I. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal PubBis*, 3(2), 196–212.
- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Aziz, R. (2011). *Ajar Gastroenterologi (1st ed.)*. Internal Publising.

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Danang, D., & Sunyoto, S. (2014). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT. Refika Aditama.
- Dharmayanti, D., Hapsari, D., & Azhar, K. (2015). Asma Pada Anak di Indonesia : Penyebab dan Pencetus. *Kesehatan Masyarakat Nasional*, 9(4), 320–326.
- Ekosusilo, M. (2013). *Dasar-dasar Pendidikan*. Effthar Offset Semarang.
- Elfachmi, A. K. (2015). *Pengantar Pendidikan*. Erlangga.
- Erwin, E., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA*, 8(3), 144–153.
- 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.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 201–213.
- 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., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen (Edisi 2)*. BPFE.
- Hasbullah, H. (2011). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Rajawali Pers.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hatatik, H., & Indah, P. (2014). *Buku Pintar Membuat SOP*. Flashbooks.
- Herlambang, A. G., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8.
- 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.
- 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.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Kasmir, K. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Kaswan, K. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta.
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. K., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber D aya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1918–1927.
- Koni, W. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Iain Sultan Amai Gorontalo. *Jurnal Al-Buhuts*, 1(1), 52–72.
- Koyongian, A. H. ., & Dotulong, L. O. H. (2015). Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

- Sosial Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 3(3), 44–54.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal : Widya Cipta*, 2(1), 32–39.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Literature*, 2(1), 1–10.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, 6(3), 327–344.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017a). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *EMBA*, 5(3), 4324–4335.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017b). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4324–4355.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 18(1), 80–100.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (9th ed.). Salemba Empat.
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W.-K. (2018). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*, 11(1), 125.
- Muamarizal, S., Samsir, D., & Marzolina. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 2(1).
- Octavianus, W. R., & Aldofina, A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *EMBA*, 6(3), 1758–1767.

- Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
- Putri, H. . (2016). *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi*. Karunia Abadi Wonosobo.
- Putri, M. E. D., & Purwanto, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 376–383.
- Rahmawati, F. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa. *AGORA*, 4(2), 259–264.
- Ratu, R., Koleangan, R., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1–9.
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA*, 4(4), 322–334.
- Resi, J., & Djakaria, H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 138–147.
- Reza, W. P., Marzolina, M., & Musfar, T. F. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. *JOM Fekon*, 4(1), 426–437.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- 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), 1–21.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Saputra, D. N., Jumaidi, J., Kholil, A., Selegi, S. F., Murjainah, M., Agus, A., Setia, A., Sinaga, K., & Farisi, A. (2021). *Landasan Pendidikan* (M. Suardi (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 7(1), 99–106.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Serdamayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Sofian, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 4(2), 1–11.
- Sudirman, A. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10–26.

- Suprihanto, J. (2013). *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Widya Cipta : Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 155–162.
- Tirtarahardja, U. (2018). *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Widyawati, J. R. (2021). Pengaruh Faktor Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT. PLN UIT JB TB UPT Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 154–166.
- Winda, K., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 1–8.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. J. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 991–1000.
- Yuni, S. W., Amali, H., & Kamela, I. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Instrinsic Reward terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris: Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman). *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Post Graduate, Bung Hatta University*, 3(2), 1–11.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

KUISIONER

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH

MOTIVASI PADA PT. SUMBER KARINDO SAKTI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bpk/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya Salwa Salsabila Hsb (1805160206) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuisioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berikanlah tanda centang (✓) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (...) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Dalam menjawab sebuah pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling dianggap sesuai.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda (✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu pilih. Sampel dari penelitian ini berjumlah 72 orang.

No Responden :

Jenis kelamin : Laki- laki Perempuan

Usia : 21 Tahun - 30 Tahun

31 Tahun - 40 Tahun

41 Tahun - 50 Tahun

> 51 Tahun

Pendidikan : SMA/SMK D3

S1 S2

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

KUISIONER

Kinerja Karyawan (Y):

NO.	Pertanyaan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	KUALITAS					
1.	Saya selalu bekerja sesuai dengan target kerja yang di berikan					
2.	Saya selalu diandalkan pimpinan dalam setiap pekerjaan					
	KUANTITAS					
3.	Saya mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan					
4.	Setiap saya menyelesaikan pekerjaan saya, saya selalu membantu pekerjaan rekan kerja saya					
	WAKTU					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6.	Orientasi waktu menjadi satu yang ditekankan dalam bekerja di perusahaan saya					
	PENEKANAN BIAYA					
7.	Pimpinan selalu mengingatkan untuk tidak boros dalam mengeluarkan biaya-biaya kerja					
	PENGAWASAN					
8.	Saya selalu di awasi pimpinan dalam bekerja					
9.	Pimpinan mengamanahkan kepada setiap pekerja untuk saling mengawasi					

Motivasi (Z) :

NO.	Pertanyaan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	KERJA KERAS					
1	Saya selalu semangat dalam bekerja					
2	Saya selalu memberikan hasil yang baik dalam pekerjaan					
	ORIENTASI MASA DEPAN					
3	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui					
	TINGKAT CITA-CITA YANG TINGGI					
4	Saya tidak pantang menyerah dalam menghadapi masalah					
	ORIENTASI TUGAS/SASARAN					
5	Saya berharap saya selalu dianggap yang terbaik					
6	Saya tidak gegabah dalam melaksanakan pekerjaan saya					
	USAHA UNTUK MAJU					
7	Saya ingin menjadi pimpinan di masa depan					
	KETEKUNAN					
8	Saya berusaha bertanggung jawab setiap pekerjaan saya					
9	Rekan kerja saya sangat mendukung pekerjaan saya					

Tingkat Pendidikan (X1) :

N O.	Pertanyaan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	JENJANG PENDIDIKAN					
1	Saya merupakan karyawan yang berlatar belakang pendidikan tinggi					
2	Saya memiliki wawasan berpikir yang matang					
3	Saya sudah mengecap beberapa jenjang pendidikan					
	KESESUAIAN JURUSAN					
4	Pekerjaan saya sesuai dengan jurusan pendidikan saya					
5	Saya menguasai bidang kerja yang selama ini saya geluti					
6	Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan yang sesuai dengan bidang kerja saya					
	KOMPETENSI					
7	Saya dianggap pimpinan saya sebagai pekerja yang kompeten					
8	Kompetensi kerja yang saya miliki sesuai dengan beban kerja saya					
9	Pimpinan saya selalu memberikan pekerjaan yang resiko kerjanya sesuai dengan kemampuan saya					

Pengalaman Kerja (X2) :

NO.	Pertanyaan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	LAMA WAKTU/MASA KERJA					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya termasuk pekerja yang masa kerja relatif lama dibanding pekerja lain					
3	Pengalaman kerja saya menjadi salah satu ukuran layaknya saya menerima suatu pekerjaan					
	TINGKAT PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN YANG DIMILIKI					
4	Saya selalu memberikan seluruh pengetahuan yang saya miliki dalam bekerja					
5	Saya dianggap pimpinan sebagai pekerja yang terampil					
6	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan dengan ilmu yang saya miliki					
	PENUGASAN, PERALATAN DAN TEKNIK PEKERJAAN					
7	Saya mampu berkoordinasi dalam bekerja					
8	Saya mampu menggunakan peralatan kerja					
9	Saya sangat lihai dalam mengikuti prosedur kerja					

No	Kode	KINERJA KARYAWAN									TOTAL	RATA RATA
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9		
1	A01	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4.11
2	A02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
3	A03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
4	A04	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4.67
5	A05	5	4	5	5	5	4	4	4	4	40	4.44
6	A06	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4.22
7	A07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
8	A08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
9	A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
10	A10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4.89
11	A11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
12	A12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
13	A13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
14	A14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
15	A15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4.89
16	A16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
17	A17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4.11
18	A18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
19	A19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4.11
20	A20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
21	A21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4.11
22	A22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
23	A23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4.11
24	A24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
25	A25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
26	A26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
27	A27	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	4.22
28	A28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
29	A29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
30	A30	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	3.78
31	A31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
32	A32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
33	A33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
34	A34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
35	A35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
36	A36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
37	A37	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33	3.67
38	A38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
39	A39	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32	3.56
40	A40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4.11
41	A41	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	3.22

42	A42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
43	A43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
44	A44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
45	A45	3	3	4	3	4	2	3	3	2	27	3.00
46	A46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3.89
47	A47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
48	A48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
49	A49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
50	A50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
51	A51	5	5	5	5	4	5	4	4	5	42	4.67
52	A52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4.89
53	A53	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4.67
54	A54	5	4	5	5	5	4	4	4	5	41	4.56
55	A55	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39	4.33
56	A56	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39	4.33
57	A57	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	4.44
58	A58	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41	4.56
59	A59	5	4	5	5	5	4	4	4	5	41	4.56
60	A60	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4.22
61	A61	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4.67
62	A62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4.89
63	A63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4.89
64	A64	5	4	5	5	5	4	4	4	5	41	4.56
65	A65	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39	4.33
66	A66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
67	A67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
68	A68	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43	4.78
69	A69	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42	4.67
70	A70	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40	4.44
71	A71	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4.11
72	A72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
TOTAL		315	311	310	307	310	305	302	300	300	2760	306.67
RATA RATA		4.38	4.32	4.31	4.26	4.31	4.24	4.19	4.17	4.17	38.33	4.26

40	A40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
41	A41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
42	A42	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	4.67
43	A43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
44	A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
45	A45	1	4	4	4	4	4	4	4	4	33	3.67
46	A46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
47	A47	1	3	2	1	2	5	3	2	1	20	2.22
48	A48	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	4.22
49	A49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
50	A50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
51	A51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
52	A52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
53	A53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
54	A54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
55	A55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
56	A56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4.89
57	A57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
58	A58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
59	A59	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4.22
60	A60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
61	A61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
62	A62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11
63	A63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
64	A64	5	5	5	3	4	3	2	3	4	34	3.78
65	A65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
66	A66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
67	A67	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4.22
68	A68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
69	A69	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4.33
70	A70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
71	A71	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4.33
72	A72	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3.89
TOTAL		301	304	305	303	305	298	294	296	306	2712	301.33
RATA RATA		4.18	4.22	4.24	4.21	4.24	4.14	4.08	4.11	4.25	37.67	4.19

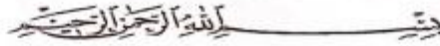
42	A42	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43	4.78
43	A43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
44	A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
45	A45	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	3.89
46	A46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
47	A47	1	3	3	3	4	4	4	3	4	29	3.22
48	A48	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4.33
49	A49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
50	A50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
51	A51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
52	A52	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42	4.67
53	A53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
54	A54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
55	A55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
56	A56	3	5	5	5	4	4	5	5	5	41	4.56
57	A57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
58	A58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
59	A59	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41	4.56
60	A60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
61	A61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
62	A62	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40	4.44
63	A63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
64	A64	2	3	4	2	3	4	4	4	4	30	3.33
65	A65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
66	A66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11
67	A67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
68	A68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3.89
69	A69	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4.22
70	A70	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4.89
71	A71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
72	A72	4	4	4	4	4	4	2	4	3	33	3.67
TOTAL		285	300	305	297	296	295	298	298	297	2671	296.78
RATA RATA		3.96	4.17	4.24	4.13	4.11	4.10	4.14	4.14	4.13	37.10	4.12

39	A39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
40	A40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
41	A41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
42	A42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
43	A43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
44	A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
45	A45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
46	A46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
47	A47	2	3	3	4	2	3	3	2	3	25	2.78
48	A48	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	4.22
49	A49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
50	A50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
51	A51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
52	A52	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4.89
53	A53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
54	A54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
55	A55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
56	A56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
57	A57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
58	A58	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4.89
59	A59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4.89
60	A60	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40	4.44
61	A61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
62	A62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
63	A63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
64	A64	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	3.67
65	A65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
66	A66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
67	A67	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4.89
68	A68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4.89
69	A69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
70	A70	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	4.78
71	A71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
72	A72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
TOTAL		303	309	305	313	307	310	308	305	314	2774	308.2 2
RATA RATA		4.2 1	4.2 9	4.2 4	4.3 5	4.2 6	4.3 1	4.2 8	4.2 4	4.3 6	38.53	4.28



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

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



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Salwa Salsabila HSB
NPM : 1805160206
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Hazmanan Khair, SE., MBA
Judul Penelitian : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Oleh Motivasi

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Identifikasi harus berurutan, Enumerasi masalah harus berurutan Latar belakang harus sesuai variabel sesuai variabel	12/02/22	
Bab 2	Banyak menggunakan referensi tahun judul Kerangka konseptual gambarnya salah & harus sesuai variabel	12/02/22	
Bab 3	Definisi Operasional harus menggunakan indikator & penelitian terlebih dahulu	12/02/22	
Daftar Pustaka	ok	08/03/22	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	ok	08/03/22	
Persetujuan Seminar Proposal	Ace untuk Seminar Proposal	08/03/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

Medan, Maret 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dr. Hazmanan Khair, SE., MBA)



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

Jl. Kapl. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 17 Maret 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Salwa Salsabila Hsb
N.P.M. : 1805160206
Tempat / Tgl.Lahir : P. Berandan/20 Maret 2001
Alamat Rumah : Jl. Tanjung pura GG. Hj. Ilyas No. 9
JudulProposal :Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi Oleh Motivasi

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Dr. Hazmanan Khair S.E.,MBA**

Medan, Kamis, 17 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

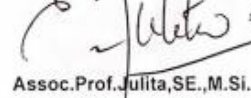
Pembimbing


Dr. Hazmanan Khair S.E.,MBA

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding


Assoc.Prof.Julita,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan / I


Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E, M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 17 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Salwa Salsabila Hsb
N.P.M. : 1805160206
Tempat / Tgl.Lahir : P. Berandani/20 Maret 2001
Alamat Rumah : Jl. Tanjung pura GG. Hj. Ilyas No. 9
Judul/Proposal : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi Oleh Motivasi

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Objektif jelas
Bab I	Besih kthps ini / jmed
Bab II	Sempai dgn Tim Buku
Bab III	Doppsi & saupal
Lainnya	Receh Daftar pustaka
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 17 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Hazmanan Khair S.E., MBA

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pemanding

Assoc. Prof. Julita, SE., M.Si.



UMSU

Inggil | Cerdas | Terpercaya
Sila Daulat dan Amanah adalah Warisan Kita
Untuk Dunia yang Lebih Baik

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rectar@umsu.ac.id

Nomor : 175 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN Medan, 24 Jumadil Akhir 1443 H
27 Januari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Sumber Karindo Sakti
Jln.Pagurawan Desa Penggalangan Km.11
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Salwa Salsabila Hasibuan
Npm : 1805160206
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi Oleh Motivasi)

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



PT. SUMBER KARINDO SAKTI
WOOD WORKING AND SAWMILLING INDUSTRY



Serdang Bedagai, 10 Maret 2022.

Nomor : 01.023/SKS/EXT/HRD/III/22
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -
Medan

Dengan hormat

Menindak lanjuti surat Bapak nomor 175/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 27 Januari 2022 perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan guna untuk menyusun Skripsi di Perusahaan kami PT. Sumber Karindo Sakti, maka dengan ini kami nyatakan bersedia menerima Mahasiswi tersebut untuk melakukan Riset Pendahuluan dengan ketentuan :

1. Mahasiswi yang melaksanakan Riset Pendahuluan sebanyak 1 (satu) orang
Nama : Salwa Salsabila Hasibuan
NPM : 1805160206
2. Sebelum waktu pelaksanaan Riset dimulai Mahasiswi yang bersangkutan harus terlebih dahulu melapor kepada Bagian HRD PT. Sumber Karindo Sakti
3. Selama berada di lokasi pabrik, Mahasiswi yang melakukan Riset Pendahuluan wajib mematuhi Peraturan dan Tata Tertib Perusahaan serta menjalankan protokoler kesehatan.

Demikian hal ini kami sampaikan untuk dapat dimaklumi adanya.

Hormat kami

Ilham Dalimunthe
HRD

Tembusan
1. Manager HRD & GA
2. File



UMSU
Legal / Cerdas / Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Posat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 1878/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 02 Dzulhijjah 1443 H
01 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Sumber Karindo Sakti
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Safwa Salsabila Hasibuan**
N P M : **1805160206**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi Oleh Motivasi**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





PT. SUMBER KARINDO SAKTI
WOOD WORKING AND SAWMILLING INDUSTRY

ise **KAN**
Kantor Akreditasi Nasional
Industri Sawit dan Kayu
MAGNET
Certificate No. 095-ISE-VLK-RI/2017

SURAT KETERANGAN

No. 03.022/SK/SKS/HRD/VII/22

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

N a m a : Salwa Sahabila Hasibuan
N P M : 1805160206
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Universitas : Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah selesai melaksanakan Riset di Perusahaan kami PT. Sumber Karindo Sakti sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan / penulisan Skripsi dengan Judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Oleh Motivasi .

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tebing Syahbandar, 02 Juli 2022

PT. Sumber Karindo Sakti



Ilham Dalimunthe
HRD

FACTORY: Jl. Pagurawan KM.11 Desa Penggalangan, Kec. Tebing Syahbandar 20651,
Kab. Serdang Bedagai, Sumatera Utara, Indonesia.
Telp. 0621 325138 (Hunting). Fax. 0621 325639

Dipindai dengan CamScanner



UMSU

Jinggall | Certas | Terpercaya
Di samping nama ini ada dua-duanya
saya dan keluarga

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 175 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 27 Januari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Salwa Salsabila Hasibuan
N P M : 1805160206
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi Oleh Motivasi

Dosen Pembimbing : Hazmanan Khair, PhD.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **27 Januari 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 24 Jumadil Akhir 1443 H
27 Januari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSi.

Tembusan :
1. Pertinggal