

**PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT PERTAMINA
TRAINING AND CONSULTING MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

SRI HABILLA SAMZAERA

NPM: 1505160322

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 08.00 wib sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

NAMA : SRI HABILLA SAMZAERA
N.P.M : 1505160322
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING

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

(MUSLIH, S.E., M.Si)

Penguji II

(WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si)

Pembimbing

(SAPRINAL MANURUNG, SE., M.A)

PANIITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : SRI HABILLA SAMZAERA
N.P.M : 1505160322
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA
PT PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

(SAPRINAL MANURUNG, SE., MA)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(H. JANURI, SE, MM, Msi)



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : SRI HABILLA SAMZAERA
N.P.M : 1505160322
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT PERTAMINA
TRAINING AND CONSULTING MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
28/03/2019	Perbaiki angka, dengan menyempit, baik penyat dan indikat pada tabel. Perbaiki analisis awal.	Sf	
04/03/2019	Perbaiki kalimat data hususnya jawaban rasionalitas dan variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas	Sf	
11/03/2019	Perbaiki analisis data dalam uji analisis. jelas serta uji asumsi klasik (normalitas data).	Sf	
12/03/2019	Perbaiki pembahasa tambah frasa pendahuluan hususnya tentang perspektif, ista. Perbaiki tabel grafik. selain itu tambahkan dan menyebutkan masalah, teori, metode, dan hasil penelitian.	Sf	

Medan, Maret 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

SAPRIHAL MANURUNG, SE, MA

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

Sri Habilla Samzaera (1505160322) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Pertamina Training And Consulting Medan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU, Skripsi. 2019

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh pendidikan terhadap motivasi kerja, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Pertamina Training And Consulting Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *security* (keamanan) pada PT Pertamina Training And Consulting Medan. Jumlah sampel diambil menggunakan teknik sampel *probability sampling cluster/area random sampling* sebanyak 52 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner menggunakan analisis frekuensi, *Corrected Item Total*, uji reliabilitas Cronbach Alpha, wawancara dan observasi. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik regresi berganda, hipotesis dan analisis jalur dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,159 dan nilai beta 0,165 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$), adanya pengaruh yang positif antara variabel pendidikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,972 dan nilai beta 0,136 serta berpengaruh signifikan sebesar 0,042 ($sig\ 0,042 < \alpha\ 0,05$), adanya pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,516 dan nilai beta 0,073 serta berpengaruh signifikan sebesar 0,045 ($sig\ 0,045 < \alpha\ 0,05$), dan secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Pertamina Training And Consulting Medan. Besarnya nilai R Square (r^2) adalah 0,029. Maka dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh pendidikan, terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar $0,029 \times 100\% = 2,90\%$, sedangkan sisanya sebesar 97,10% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Pendidikan, Motivasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan tidak lupa shalawat beringinkan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang safaatnya kita harapkan di kemudian hari kelak, Amin.

Penulis menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Pertamina Training And Consulting Medan”**

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun berkat usaha dan dukungan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis dengan kelapangan hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. dalam kesempatan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Suwandi dan Ibunda Sumartik yang telah membesarkan dan mendidik penulis tanpa pamrih sampai sekarang ini dan Motivasi serta do’a dalam meraih gelar sarjana.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dan memberikan masukan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Saprial Manurung, SE, M.A selaku Dosen Pembimbing yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyelesaian pembuatan Skripsi ini.

8. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dari semester I sampai dengan semester VIII.
9. Adik saya Melissa Luftikasari dan Surya Hadi Wijaya serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan dan do'a dalam meraih gelar sarjana ekonomi.
11. Yang selalu mendukung penulis dan membantu penulis yaitu Ina Shintya, Wina Safitri Siregar, Siska Cahyani, Noradila Zulfania Fauzi, Sri Ninda Ulam Sari, Yusni Kusuma Pertiwi, Fika Jayanti, Putrichia Astary, Vitta Wilanda, sebagai teman sekaligus sebagai sahabat dan seluruh teman-teman Manajemen E-Pagi 2015 yang selama 3 tahun setengah bersama-sama berjuang meraih impian menjadi seorang sarjana.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis meminta maaf apabila ada kesalahan pada saat penulisan. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Maret 2019

Penulis,

SRI HABILLA SAMZAERA

1505160322

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	13
1. Batasan Masalah	13
2. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	13
1. Tujuan Penelitian	13
2. Manfaat Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Uraian Teori	15
1. Kinerja	15
a. Pengertian Kinerja	15
b. Faktor Kinerja	17
c. Penilaian Kinerja.....	19
d. Indikator Kinerja.....	21
e. Kajian Terdahulu Tentang Kinerja	22
2. Pendidikan	22
a. Pengertian Pendidikan	22
b. Metode Pendidikan	25

c. Faktor Pendidikan	27
d. Indikator Pendidikan.....	28
e. Kajian Terdahulu Tentang Pendidikan	29
3. Motivasi	29
a. Pengertian Motivasi	30
b. Tujuan Motivasi.....	32
c. Faktor Motivasi	34
d. Indikator Motivasi	35
e. Kajian Terdahulu Tentang Motivasi	36
B. Kerangka Konseptual.....	37
1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja.....	38
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
4. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	40
C. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Pendekatan Penelitian	42
B. Definisi Operasional	42
C. Tempat dan Waktu	46
D. Populasi dan Sampel.....	46
1. Populasi Penelitian.....	46
2. Sampel	47
E. Teknik Pengumpulan Data	49
1. Wawancara	50
2. Angket.....	50

a. Uji Validitas Data	51
b. Uji Reliabilitas	54
3. Pengamatan.....	56
F. Uji Asumsi Regresi Berganda	56
1. Normalitas.....	56
2. Multikolinearitas.....	57
3. Heterokedastisitas	57
G. Teknik Analisa Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Hasil Penelitian	61
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data	61
2. Karakteristik Responden.....	62
a. Jenis Kelamin.....	62
b. Umur	63
c. Pendidikan.....	64
3. Deskripsi Variabel Penelitian	65
a. Variabel Pendidikan.....	65
b. Variabel Motivasi Kerja	69
c. Variabel Kinerja Karyawan	73
4. Uji Asumsi Klasik	78
a. Uji Normolitas	78
b. Uji Multikolinearitas.....	80
c. Uji Heterokedastisitas	81
5. Analisis Jalur	82
a. Pengujian Persamaan Struktur 1	83
b. Pengujian Persamaan Sub-Struktur 2	86

B. Pembahasan.....	96
1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja.....	98
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
4. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	103
BAB V Kesimpulan Dan Saran	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Definisi Operasional.....	43
Tabel III-2 Jadwal Penelitian.....	46
Tabel III-3 Jumlah Populasi.....	47
Tabel III-4 Jumlah Sampel	49
Tabel III-5 Uji Validitas Variabel Pendidikan.....	53
Tabel III-6 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	53
Tabel III-7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel III-8 Ringkasan Pengujian Reliabel Instrumen	55
Tabel IV-1 Skala Likert	61
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Responden Umur.....	63
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel IV-5 Skor Angket Variabel Pendidikan.....	65
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja	69
Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan	73
Tabel IV-8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel IV-9 Nilai Standart Coefisients Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja ..	83
Tabel IV-10 Model Summary Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja	84
Tabel IV-11 Model Summary Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.....	86
Tabel IV-12 Model ANOVA Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	87
Tabel IV-13 Nilai Standardt Coefisients Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	89
Tabel IV-14 Hasil Kesimpulan Analisis Jalur	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	
Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
Gambar II-2	
Pengaruh Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja.....	39
Gambar II-3	
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
Gambar II-4	
Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.....	41
Gambar III-3	
Model Analisis Satu Jalur.....	58
Gambar IV-1	
P-P Plot Pengujian Normalitas Model Regresi.....	79
Gambar IV-2	
Hasil Uji Heterokedastisitas.....	81
Gambar IV-3	
Model Analisis Satu Jalur.....	82
Gambar IV-4	
Persamaan Struktur Pertama.....	85
Gambar IV-5	
Persamaan Sub-Struktur 2.....	92
Gambar IV-6	
Persamaan Sub-Struktural 1 & 2.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang, bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan.

Maka tanggungjawab perusahaan tidak hanya terbatas dalam pengembangan dan peningkatan kualitas produk yang diproduksi, namun yang lebih penting adalah kontinuitas dalam peningkatan dan pengembangan kualitas kerja karyawan, agar dalam menjalankan tugas-tugas karyawan memiliki kreativitas dan inovasi yang tinggi, serta memiliki tanggungjawab dalam menjaga aset perusahaan untuk digunakan secara maksimal. Oleh sebab itu, salah satu tanggungjawab perusahaan adalah dengan memberikan kesempatan dalam mendapatkan pendidikan bagi karyawan agar, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompetitif.

Pendidikan merupakan kunci dari pembelajaran pada karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Pendidikan membantu

karyawan untuk dapat berfikir, berinovasi dan mempraktekkan apa yang diperoleh dari proses pendidikan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus mengalami perubahan dalam berbagai bidang kehidupan manusia, tentu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sistem, metode, konsep, dan teknik penggunaan peralatan kerja membutuhkan profesionalitas yang baik melalui kinerja karyawan yang maksimal.

Melalui pemberian pendidikan, kinerja karyawan diharapkan dapat mengalami peningkatan. Disisi lain, peningkatan kinerja karyawan selain melalui pemberian pendidikan, tentu juga harus diikuti dengan upaya maksimal melalui pemberian berbagai macam bentuk motivasi, agar karyawan merasa mendapatkan perhatian dan penghargaan yang baik dari perusahaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Sebagai salah satu perusahaan BUMN, PT. PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING adalah anak perusahaan PT. PERTAMINA (PERSERO), yang memfokuskan diri pada pengembangan sumber daya manusia melalui jasa pelatihan, konsultasi, dan manajemen *human capital* sebagai solusi. PT. PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING memiliki visi menjadi perusahaan kelas dunia di bidang human capital, consulting dan jasa manajemen lainnya, sedangkan misi dari PT. PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING adalah menjalankan usaha di bidang human capital, consulting dan jasa manajemen lainnya, membangun kompetensi berbasis pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, memberikan nilai tambah bagi stakeholder. Oleh sebab itu, PT. PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING memberikan

pendidikan dan juga motivasi kepada karyawannya agar mereka memiliki kinerja yang lebih baik. Bagi perusahaan karyawan merupakan asset yang perlu dijaga dan dikembangkan, agar aktivitas kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Dalam observasi awal yang penulis lakukan pada PT. PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING, ditemukan berbagai permasalahan (positif atau negatif) yang muncul pada objek yang akan diteliti, diantaranya adalah karyawan *security* (keamanan) sudah diberikan pendidikan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas. Pendidikan yang diberikan kepada karyawan *security* sudah maksimal, dimana pendidikan yang diberikan langsung di pandu oleh Mabes Polri di Jakarta. Pada kenyataannya sebelum melaksanakan pendidikan, masih banyak karyawan *security* yang kurang memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan, hal ini dibuktikan pada saat *security* mulai bekerja untuk pertama kalinya. *Security* belum memahami tentang menjaga keamanan yang optimal untuk mengamankan aset-aset yang berharga milik perusahaan Tingkat kerjasama yang kurang maksimal antar sesama karyawan *security* dapat juga menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi menurun. Dalam hal ini dibuktikan bila satu rekan kerjanya sedang melakukan pengecekan keliling untuk memastikan keamanan aset perusahaan namun rekan kerja yang lain tidak ingin melakukan pengecekan secara bergantian. Kinerja karyawan *security* yang menurun, juga disebabkan kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan *security* maupun dari pihak perusahaan, hanya sebagian karyawan *security* yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah pendidikan, motivasi dan kinerja karyawan pada bagian *security*.

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Ningrum *dkk* (2013) kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Sedangkan menurut Ekaningsih (2012) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya.

Maka dapat disimpulkan bahawa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Dalam perspektif Islam menurut Alam (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering diwajibkan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan

primernya. Sedangkan menurut Mauliza *dkk* (2016) kinerja dalam perspektif Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan dari Allah Swt.

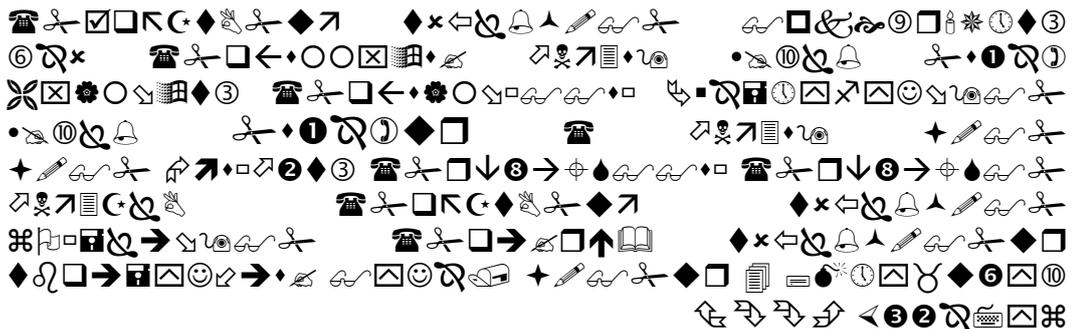
Menurut Aulia & Sasmita (2014) pendidikan merupakan proses memberi bantuan kepada karyawan agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sehingga dapat mencapai proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan Yuniarti & Suprianto (2014). Adapun Baharun (2016) menjelaskan, pendidikan merupakan suatu proses dimana manusia membina perkembangan manusia lain secara sadar dan sistematis. Sehingga, melalui pemberian pendidikan, diharapkan karyawan dapat dengan tepat menyelesaikan berbagai persoalan yang muncul pada saat melaksanakan tugas-tugas yang sedang dijalankan dengan berbekal kepada pendidikan yang telah diberikan.

Pendidikan dalam pandangan Islam bahkan lebih luas cakupannya, yaitu sebagai aktivitas dan fenomena. Adapun sebagai aktivitas, pendidikan merupakan upaya yang secara sadar dirancang untuk membantu seseorang atau sekelompok orang dalam mengembangkan pandangan hidup, sikap hidup, dan keterampilan hidup, baik yang bersifat manual (petunjuk praktis) maupun mental, dan sosial. Sedangkan sebagai fenomena, pendidikan merupakan perjumpaan antara dua orang atau lebih yang dampaknya adalah

pada perkembangan suatu pandangan hidup, sikap hidup, atau keterampilan hidup pada salah satu atau beberapa pihak, yang kedua pengertian tersebut, harus bernafaskan pada ajaran dan nilai-nilai Islam, yang bersumber pada Al Quran dan Sunnah (Hadist) (Zainal, *dkk*, 2014)¹.

Dalam perspektif Islam menurut Rohman (2013) berpendapat bahwa pendidikan merupakan usaha-usaha untuk menyampaikan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai dalam ajaran Islam baik dalam bentuk bimbingan rohani maupun jasmani, mewujudkan terbentuknya manusia yang memiliki kepribadian utama serta kesuksesan di dunia dan akhirat.

Dalam surah Al-Mujaadilah ayat 11 yang berbunyi :



Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS. Al-Mujaadilah [58]:11).*

¹ Zainal, Veithzal Rivai; Kamal, Haryadi; dan Muhammad Natsir (2014). *The Economics of education: Mengelola Pendidikan Secara Profesional untuk Meraih Mutu dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Menurut (Al-Sheikh, 2005) dalam tafsir Ibnu Katsir (*Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis"*) barangsiapa memberikan kemudahan kepada orang yang ada dalam kesulitan, maka Allah akan memberikan kemudahan di dunia dan di akhirat. Dan Allah senantiasa membantu seorang hamba selama hamba itu terus membantu saudaranya. (*Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu*) Tidaklah seseorang boleh membangun orang lain dari tempat duduknya kemudian ia duduk di tempat itu, akan tetepi lapangkanlah, niscaya Allah akan melapangkan kepada kalian. (*dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu"*) artinya, jika kalian diseur kepada kebaikan, maka hendaklah kalian memenuhinya. (*niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan*) maksudnya, Dia maha mengetahui orang-orang yang memang berhak mendapatkan hal tersebut dan orang-orang yang tidak berhak mendapatkannya.

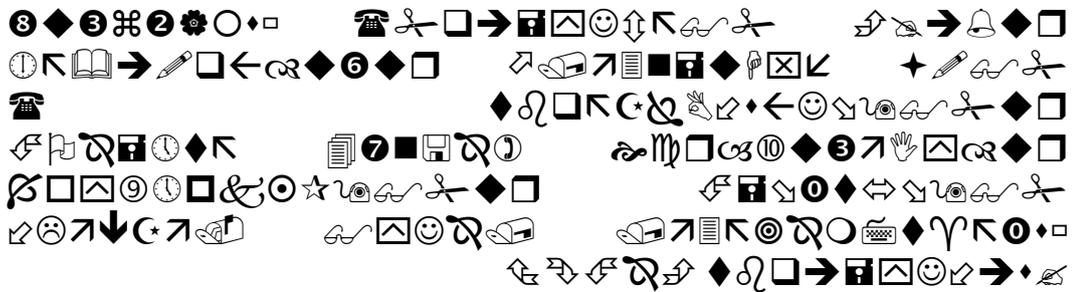
Dalam penelitian yang dilakukan Pakpahan, *dkk* (2009) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, ditemukan bahwa kegiatan pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan yang telah ditetapkan instansi, maka seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ningrum *dkk* (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dengan kinerja. Dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa Pendidikan yang dilakukan di *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina *East Java* yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Adapun dalam pandangan Potu (2013), motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Sedangkan Sidanti (2015) memberikan argumentasi tentang motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sehingga motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Narjono (2013).

Motivasi kerja secara spesifik dikemukakan Anoraga (2015) sebagai komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhan-Nya. Sedangkan dipandang dari segi fungsi dan kedudukannya, bekerja merupakan upaya untuk mencari nafkah yang

merupakan bagian dari ibadah. Maka motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup semata, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Oleh sebab itu motivasi kerja merupakan kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya Maryani (2009). Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Al-Qur'an memotivasi setiap muslim bekerja, hal ini dikemukakan dalam Firman Allah SWT dalam surat at-taubah ayat 105 yang berbunyi:



Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah [9]:105).*

Menurut Al-Sheikh (2003) dalam tafsir Ibnu Katsir (*"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*) bagi orang-orang yang melanggar perintah-Nya. Yaitu, bahwa amal perbuatan mereka akan ditampakkan

kepada Allah *Tabaraka wa Ta'ala*, rasulullah dan kepada orang-orang yang beriman.

Pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang disampaikan oleh Nazar *dkk* (2014) pada PT. BTPN Cabang Pakis Malang, dimana dinyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi karyawan, hal ini diperlihatkan dari PT. BTPN Cabang Pakis Malang diterima. Pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh PT. BTPN Cabang Pakis Malang selama ini dilakukan secara rutin setiap tahun sebagai sarana pembinaan dan pengembangan karir. Metode pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di PT. BTPN Cabang Pakis Malang terdiri dari *on the job training* maupun *off the job training*. *On the job training* dilakukan oleh instansi kepada pegawai dengan tetap bekerja sambil mengikuti pendidikan dan pelatihan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan yang baru dengan supervisi langsung, seorang pelatih yang berpengalaman. Pada *off the job training* merupakan latihan representasi tiruan (*artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.

Sementara itu, motivasi merupakan hal yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja, Hal ini sejalan dengan penelitian Nurcahyani & Adnyani (2016) pada PT. Sinar Bali Sosro, dimana temuannya memperlihatkan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.

Sedangkan menurut Yunarifah & Kustiani (2012) hasil dari penelitian yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Kebon Agung Malang memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dipandang telah tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja diarahkan pada pemenuhan kebutuhan fisik dan mental karyawan dan keluarganya sehingga akan mampu menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja juga dapat memiliki pengaruh yang positif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan Dewi *dkk* (2016) PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja maka diperoleh hasil bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.

Penelitian lainnya menurut Varcko & Maith (2015) menunjukkan hal yang serupa yakni adanya hubungan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi kerja karyawan yang ada di PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado tidak baik, maka kinerja karyawan yang ada akan buruk. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan lingkungan. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap

individupun berbeda beda. Sedangkan pendidikan karyawan dalam perusahaan disebut sebagai modal intelektual.

Berdasarkan uraian-uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti secara mendalam tentang pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Untuk itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Pertamina Training and Consulting Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan merupakan esensi dasar dari suatu penelitian. Melalui observasi awal pada objek yang akan diteliti dapat menjadi dasar penetapan sebuah judul penelitian. Maka melalui observasi yang penulis lakukan pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan ditemukan berbagai permasalahan yang muncul diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Karyawan sudah diberikan pendidikan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas.
2. Masih banyak karyawan yang kurang memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan sebelum melaksanakan pendidikan.
3. Kinerja security yang menurun disebabkan karena kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan maupun dari perusahaan untuk menjalankan tugas yang diberikan
4. Tingkat kerjasama yang kurang maksimal antar sesama karyawan security dapat juga menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi menurun.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang ada dalam pembahasan serta untuk mendapatkan gambaran penelitian yang jelas dan tidak melebar pada saat menganalisa dalam pembahasan, maka peneliti membatasi ruang lingkup objek penelitian ini yang dilakukan hanya meliputi pendidikan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan?
- b. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan?
- d. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yang ingin dicapai peneliti adalah:

- a. Untuk mengetahui pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan.
- b. Untuk mengetahui pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan.
- c. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan.
- d. Untuk mengetahui pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam berbagai aspek, diantaranya adalah:

- a. Manfaat Teoritis

Terdapat manfaat ilmu pengetahuan dalam menerapkan konsep-konsep dasar yang telah diteliti untuk dijalankan ketika bekerja.

- b. Manfaat Praktis

Menjadi sumber referensi dan panduan bagi perusahaan untuk mengatasi dan memperbaiki kemampuan karyawan, juga memberikan kesempatan kepada publik dan penulis atau peneliti bahwa perusahaan dapat menjadi sumber pembelajaran penelitian ilmiah.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja maka karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan.

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Ningrum *dkk* (2013) kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Murty *dkk* (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi mengalami kegagalan.

Arianto (2013) memberikan argumentasi bahwa kinerja merupakan prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang.

Sedangkan Ekaningsih (2012) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya.

Adapaun Sunaryo (2016) mengemukakan kinerja karyawan merupakan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Selanjutnya menurut Mamahit (2013) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pandangan Tampi (2014) mengenai kinerja adalah sebagai hasil kerja, baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Dalam perspektif islam menurut Alam (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering diwajibkan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja

dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya.

Sebagaimana telah dijelaskan didalam Al quran surah An-Nahl ayat 93 yang berbunyi :



Artinya : *Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan (QS. an-nahl [16]:93).*

Menurut Al-Sheikh D. A (2003) dalam tafsir Ibnu Katsir tentang ayat diatas adalah (*Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja)*) niscaya hubungan di antara kalian akan harmonis dan tidak akan terjadi perselisihan, tidak saling memusuhi dan tidak saling mendengki. (*tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan*) pada hari Kiamat kelak, Allah akan meminta pertanggungjawaban dari seluruh perbuatan kalian, untuk selanjutnya Dia berikan balasan atas amalan tersebut sekecil apapun amalan perbuatan tersebut.

b. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai

kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Anggraeni (2011) terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Faktor kemampuan (*ability*) menurut Aristia (2015) merupakan kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan tindakannya. Sedangkan faktor motivasi menurut Narjono (2013) merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Brahmasari *dkk* (2008) lebih luas mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Djamaludin (2009) menyatakan bahwa faktor kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan, selama kurun waktu tertentu dan ukurannya telah ditentukan yang meliputi kecepatan, kualitas, keakuratan, ketahanan dalam bekerja dan kemampuan kerja.

Munpriadi (2012) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja,

komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya.

Sedangkan Setyawan (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tujuh faktor yaitu motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan.

Sementara Bahri *dkk* (2005) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah (1) memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan, (2) menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesankan pelanggan, (3) memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan, dan (4) menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenali permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.

Adapun dalam pandangan Alam (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja, personal reward, pendidikan, disiplin, punishment (jenjang karir), lingkungan kerja, leadership, politik kerja, kompensasi, Upah.

Faktor kemampuan merupakan suatu *skill* (keterampilan), bakat maupun pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan dengan kemampuan yang berbeda-beda namun dapat memberikan input yang positif kepada perusahaan sehingga dapat meningkatkan kemajuan dari perusahaan.

Faktor motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong seorang pekerja agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk dalam terselesaikan pada waktu yang tepat.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menjadi hal sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Rani *dkk* (2015) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Sedangkan Asman *dkk* (2014) berpendapat bahwa penilaian kinerja merupakan proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode tertentu dinilai. Dalam perspektif Islam, evaluasi / penilaian kinerja ini banyak dijelaskan dalam Al-Qur'an, diantaranya QS. As-Shaff : 2-3, yaitu ;



Artinya : 2. *Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?* 3. *Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan* (QS. As-Shaff [61]:2-3).

Menurut Al-Sheikh (2004) dalam tafsir Ibnu Katsir (2. *Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?*) orang yang paling Aku cintai di antara kamu adalah siapa yang

berperang di jalan-Ku. (3. *Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan*) jika suatu janji terkait dengan sesuatu yang harus dilaksanakan pada orang yang diberi janji, maka janji tersebut harus dipenuhi.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan cara untuk melihat hasil kerja karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakannya dengan menggunakan data-data yang telah ada, kemudian dilakukan pengevaluasian dan menginformasikan hasil penilaian kinerja kepada karyawan.

d. Indikator Kinerja

Dalam melakukan sebuah penulisan akan menjadi lebih mudah memiliki indikator atau pengukuran yang bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas sebuah penulisan. Menurut Kristiyanti (2012) indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Disisi lain menurut Sukmawati (2008) indikator dari kinerja karyawan terdiri dari ketelitian, kerapihan bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, pemeliharaan alat kerja dan kantor, ketepatan kerja, keterampilan kerja dan kecakapan kerja, pengetahuan karyawan tentang tugas-tugas yang diberikan, kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, faktor kerjasama.

Sedangkan dalam perspektif Islam menurut Baharun (2016) indikator kinerja adalah perilaku, kemampuan, upaya menyelesaikan masalah, kesulitan tugas, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, dan pimpinan.

Berbagai macam indikator yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan indikator-indikator kinerja adanya keterampilan kerja, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketelitian, ketepatan waktu, kemampuan kerja sama, pengetahuan karyawan tentang tugas-tugas yang diberikan, kerapian bekerja, dan kehadiran.

e. Kajian Terdahulu Tentang Kinerja

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Pakpahan *dkk* (2009) hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

Motivasi merupakan hal yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja, Hal ini sejalan dengan penelitian Nurcahyani *dkk* (2016) pada PT. Sinar Bali Sosro, dimana temuannya memperlihatkan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Dewi *dkk* (2016) PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja maka diperoleh hasil bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

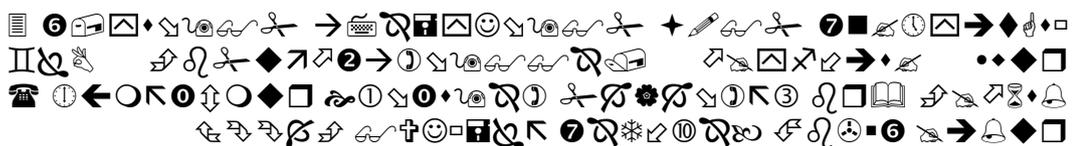
Menurut Yuniarti *dkk* (2014) pendidikan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sementara itu, Aulia *dkk* (2014) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan proses memberi bantuan kepada karyawan agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Adapun Afandi (2011) menyatakan bahwa pendidikan merupakan 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 keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Neolaka *dkk* (2017) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan kegiatan membudayakan manusia muda atau membuat orang muda hidup berbudaya sesuai standar yang diterima oleh masyarakat.

Dalam perspektif Islam menurut Rohman (2013) berpendapat bahwa pendidikan merupakan usaha-usaha untuk menyampaikan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai dalam ajaran Islam baik dalam bentuk bimbingan rohani maupun jasmani, mewujudkan terbentuknya manusia yang memiliki kepribadian utama serta kesuksesan di dunia dan akhirat.

Sedangkan perspektif Islam menurut Putra (2016) pendidikan merupakan usaha untuk membina dan mengembangkan seluruh aspek kepribadian manusia jasmani dan rohani agar menjadi manusia yang berkepribadian, harus berlangsung secara bertahap.

Dalam perspektif Islam pendidikan tidak hanya mengarah kepada teori akan tetapi pendidikan dalam pandangan Islam merupakan pendidikan manusia seutuhnya yang mengarah kepada akal dan hatinya, rohani dan jasmaninya, akhlak dan ketrampilannya. Sebagaimana firman Allah yang terkandung di dalam Al-Qur'an surah Thaahaa ayat 114 yang berbunyi :



Artinya : *Maka Maha Tinggi Allah raja yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu[946], dan Katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan (QS. Thaahaa [20]:114).*

Menurut (Al-Sheikh, 2003) dalam tafsir Ibnu Katsir (*Maka Maha Tinggi Allah raja yang sebenar-benarnya*) Allah telah menjanjikan kepadanya untuk tidak mengazab seorang pun sebelum Dia member peringatan, mengurus para rasul, serta memberikan alasan kepada semua makhluk-Nya,

agar tidak ada hujjah dan keraguan bagi seorang pun. (*dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu*) hendaklah kamu dengarkan dulu, dan jika Malaikat sudah selesai membacaknya kepadamu, maka bacalah setelah itu. (*Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan*) tambahkanlah ilmu kepadaku dari sisi-Mu.

b. Metode Pendidikan

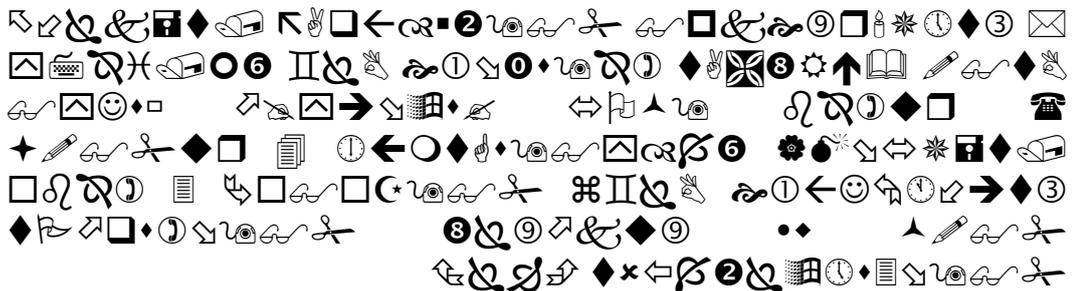
Metode merupakan hal yang sangat penting dalam proses belajar mengajar di lembaga pendidikan. Apabila proses pendidikan tidak menggunakan metode yang tepat maka akan sulit untuk mendapatkan tujuan pembelajaran yang diharapkan. Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar terdapat beberapa kendala yang timbul seperti halnya keterampilan guru yang belum maksimal, kurangnya sarana dan prasarana, kondisi lingkungan pendidikan serta kebikajian dari lembaga pendidikan.

Menurut Asy'ari (2014) metode yang digunakan merupakan metode teladan, metode kisah-kisah, metode nasehat, metode pembiasaan, metode hukum dan ganjaran, metode ceramah (khutbah), metode diskusi, metode perintah dan larangan, metode pemberian suasana, metode secara kelompok, metode intruksi, metode bimbingan dan penyuluhan, metode perumpamaan, metode taubat dan ampunan dan metode penyajian.

Menurut Rianie (2009), pendidikan dapat membawa arti sebagai jalan untuk menanamkan pengetahuan agama pada diri seseorang sehingga dapat terlihat dalam pribadi objek sasaran, yaitu pribadi Islami. Selain itu metode pendidikan Islam dapat diartikan sebagai cara untuk memahami, menggali,

dan mengembangkan ajaran Islam, sehingga terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman.

Bahkan Baharun (2016) mengemukakan metode yang tepat guna dalam proses belajar mengajar tidak lepas dari pokok ajaran yaitu Al-Qur'an. Al-Qur'an merupakan tuntunan dan pedoman bagi umat Islam mengenai pendidikan terutama tentang metode pembelajaran dan metode mengajar. Sedangkan menurut Achmadi (2013) metode pendidikan dalam perspektif Islam adalah metode ceramah, metode tanya jawab, metode demonstrasi, metode eksperimen, metode pemberian tugas, dan metode diskusi. Dalam Al-Qur'an yang berkaitan tentang metode pembelajaran dan mengajar dalam perspektif Al-Qur'an dapat dikemukakan sebagai berikut :



Artinya: *Ya rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu. dan jika tidak kamu kerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan amanat-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir (Q.S. Al Maa-idah [5]: 67).*

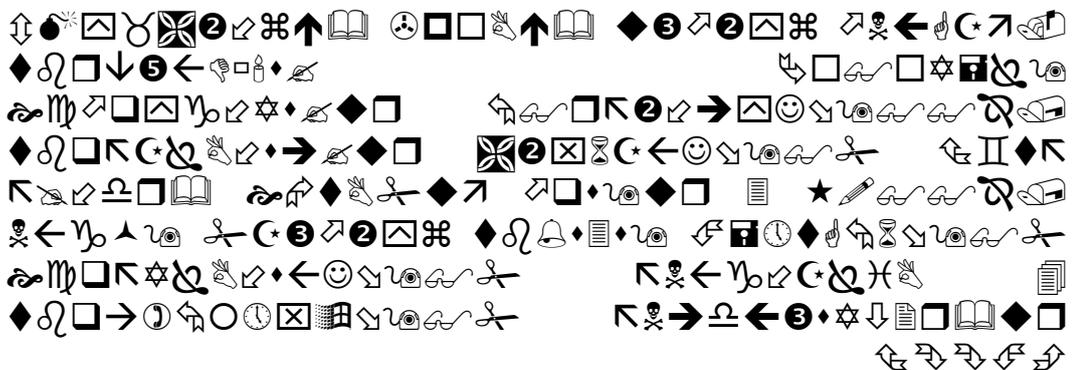
Menurut Al-Sheikh D. A (2003) dalam tafsir Ibnu Katsir (Hai rasul, sampaikanlah) semua (yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu) dan janganlah kamu sembunyikan sesuatu pun daripadanya karena takut akan mendapatkan hal-hal yang tidak diinginkan (dan jika tidak kamu lakukan)

tidak kamu sampaikan semua yang diturunkan padamu itu (berarti kamu tidak menyampaikan risalah-Nya) risalah dengan tunggal atau jamak karena menyembunyikan sebagian berarti menyembunyikan semuanya. (Dan Allah memelihara kamu dari manusia) agar tidak sampai membunuhmu. Pada mulanya Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam. itu dikawal sampai turun ayat ini, lalu sabdanya, pergilah karena sesungguhnya Allah memeliharaku. (Sesungguhnya Allah tidak memberikan bimbingan kepada kaum yang kafir).

c. Faktor-Faktor Pendidikan

Pendidikan dirasa sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam organisasi.

Setiap pendidikan harus terlebih dahulu ditetapkan dan jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program pendidikan dapat diarahkan tercapainya tujuan organisasi. Menurut Achmadi (2013) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pendidikan adalah (1) faktor tujuan dan bahan pelajaran, (2) faktor peserta didik, (3) faktor lingkungan, (4) faktor alat dan sumber belajar, (5) faktor kesiapan guru. Dalam surah Ali Imran ayat 110, sebagai berikut:



Artinya: *Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik* (Q.S.Ali 'Imran [3]: 110).

Menurut Sheikh (2001) dalam tafsir Ibnu Katsir (*Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia*) kalian adalah sebaik-baik manusia untuk manusia lain. Kalian datang membawa mereka dengan belunggu yang melilit di leher mereka sehingga mereka masuk Islam. (*menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah*) sebaik-baiknya manusia adalah yang paling hafal al-Qur'an, paling bertakwa kepada Allah, paling giat menyuruh berbuat yang ma'ruf dan paling gencar mencegah kemunkaran dan paling rajin bersilahturakmi diantara mereka.

d. Indikator Pendidikan

Dalam mengetahui hal-hal yang dapat menjadikan pengukuran dan memperjelas sebuah penulisan, maka diperlukan adanya sebuah indikator. Menurut Ayu *dkk* (2016) yang menjadi indikator dalam pendidikan adalah materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana atau prinsip-prinsip, pembelajaran.

Sedangkan indikator pendidikan menurut Jaenudin *dkk* (2015) adalah partisipasi pegawai mengikuti diklat, kesesuaian materi dengan tupoksi

pegawai, metode dengan kebutuhan praktis, pengembangan diri pegawai, serta evaluasi outcomes diklat untuk mengetahui dampak kemajuan.

Dalam perspektif Islam pendidikan memiliki berbagai macam indikator salah satunya menurut May (2015) yang menjadi indikator adalah *Insan Kamil* adalah menjadi khalifah, indikator selanjutnya adalah menjadi rahmat bagi alam, uswah hasanah atau teladan / panutan yang baik, *Insân Kâmil* terakhir adalah tercapainya kesejahteraan hidup.

e. Kajian Terdahulu Tentang Pendidikan

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Pakpahan *dkk* (2009) hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan Dewi *dkk* (2016) pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja, dimana diperoleh hasil bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.

Sementara pendapat yang sama menurut Hastin & Jaya (2014) terdapat pengaruh signifikan secara langsung pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci, dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa Berdasarkan tingkat pendidikan para pegawai kantor camat tersebut didapat bahwa Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh yang tingkat pendidikannya tamatan S1 perkantoran

berjumlah 3 orang, S1 lain jurusan 2 orang, D3 perkantoran 2 orang, sedangkan yang tamatan SMA sederajat 9 orang.

3. Motivasi

Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi dapat mendorong karyawan dalam menjalankan tugas dengan tekun, serta disiplin sehingga dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan dari pihak luar.

a. Pengertian Motivasi

Menurut Sriwidodo (2010) motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai. Kekuatan ini dapat dikembangkan oleh individu sendiri atau sejumlah kekuatan dari luar.

Adapun Potu (2013) memberikan argumentasi bahwa, motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Maka motivasi akan menimbulkan semangat atau dorongan kerja, Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Sidanti (2015)

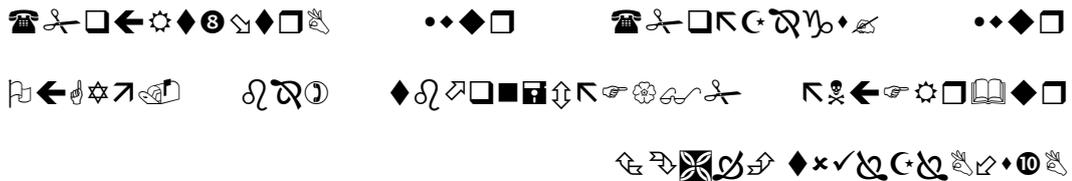
Sedangkan Narjono (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Bahkan menurut pendapat Gultom (2014) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Jufrizen (2017) menyatakan bahwa 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, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Serta menurut Jufrizen (2018) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Bahkan Islam memandang motivasi dari fungsi dan kedudukannya dalam bekerja. Menurut Maryani (2009) motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja

dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Dalam pandangan Al-Qur'an motivasi merupakan esensi dasar yang perlu dilakukan bagi setiap muslim dalam melakukan setiap aktivitasnya, sehingga memiliki nilai ibadah . Firman Allah SWT dalam surah Al-Imran ayat 139 :



Artinya : *Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.* (Q.S.Al Imran [03]: 139).

Menurut Al-Sheikh D. A (2001) dalam tafsir Ibnu Katsir (*Janganlah kamu bersikap lemah*) janganlah kalian melemah akibat peristiwa yang terjadi itu. (*dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya)*) bahwa kesudahan yang baik dan pertolongan hanya bagi kalian, wahai orang-orang yang beriman.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan merupakan suatu pencapaian yang di inginkan setiap orang maupun organisasi. Menurut Yoesana (2013) meningkatkan disiplin kerja

pegawai karena pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif sehingga membantu organisasi untuk bertahan.

Adapun menurut Ekaningsih (2012) motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kekuatan. Menurut Riyadi (2015), motivasi merupakan suatu yang dapat menggerakkan kinerja semaksimal mungkin dengan hati sukarela. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah An-Najm, ayat 39, yang berbunyi :

﴿وَمَا يَكْفُرُ لَكُمْ وَالَّذِينَ ظَلَمُوا مِنْ دُونِهِمْ أَنْ يَقُولُوا رَبُّنَا غَيْرُ رَبِّكُمْ وَتَبٰرَكَ الَّذِي يَخْلُقُ مَا يَشَاءُ وَيَخْتَارُ ۗ إِنَّ عَلَيْنَا لَلْإِسْلَامَ وَالْجَبْرُوتَ وَأَنَّ الْمَلَائِكَةَ كَتَبَتْ لَهُمْ مَا قَدَرُوا وَهُمْ لَا يُحِيقُونَ ۗ إِنَّ عَلَيْنَا لَلْأَحْسَابَ ۗ إِنَّ عَلَيْنَا لَلْأَحْسَابَ ۗ إِنَّ عَلَيْنَا لَلْأَحْسَابَ ۗ﴾

Artinya : *Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (Q.S. An-Najm [53]: 39).*

Menurut Al-Sheikh D. A (2004) dalam tafsir Ibnu Katsir (*Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya*) sebagaimana dosa orang lain tidak akan dibebankan kepadanya, maka demikian pula ia tidak akan mendapatkan pahala melainkan dari apa yang telah diusahakannya sendiri

Selanjutnya dalam surat Ar-Ra'd ayat 11 Allah SWT lebih tegas mengemukakan sebagai berikut:

﴿وَمَا يَكْفُرُ لَكُمْ وَالَّذِينَ ظَلَمُوا مِنْ دُونِهِمْ أَنْ يَقُولُوا رَبُّنَا غَيْرُ رَبِّكُمْ وَتَبٰرَكَ الَّذِي يَخْلُقُ مَا يَشَاءُ وَيَخْتَارُ ۗ إِنَّ عَلَيْنَا لَلْإِسْلَامَ وَالْجَبْرُوتَ وَأَنَّ الْمَلَائِكَةَ كَتَبَتْ لَهُمْ مَا قَدَرُوا وَهُمْ لَا يُحِيقُونَ ۗ إِنَّ عَلَيْنَا لَلْأَحْسَابَ ۗ إِنَّ عَلَيْنَا لَلْأَحْسَابَ ۗ إِنَّ عَلَيْنَا لَلْأَحْسَابَ ۗ﴾

Artinya : *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia* (Q.S Ar-Ra'd [13]: 11).

Menurut Al-Sheikh D. A (2003) dalam tafsir Ibnu Katsir (*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah*) setiap orang mempunyai malaikat yang bergiliran menjaganya, ada penjaga pada siang hari dan ada penjaga pada malam hari, menjaga mereka dari kejahatan dan kecelakaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari motivasi yaitu meningkatkan produktivitas, mempertahankan kestabilan di dalam perusahaan, pengadaan karyawan yang efektif, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan dan meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja.

c. Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dan prestasi seseorang. Menurut Sarinadi (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, penghargaan atas prestasi kerja. Sedangkan menurut Purba *dkk* (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah promosi

yaitu kenaikan jabatan yang menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar, martabat atau status yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Adapun pandangan Nasution (2017), motivasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang berupa; minat, cita-cita, dan lain-lain. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan dorongan atau keinginan yang muncul dari luar diri seseorang bisa berupa; dari guru, dari orang tuanya, dari temannya, dari upah, lingkungan dan lain- lain. Sama halnya dengan motivasi berprestasi tidak jauh berbeda dengan motivasi secara umum. Di dalam motivasi berprestasi ini ada beberapa faktor yang memberikan pengaruh, di antaranya yaitu motivasi intrinsik: a) minat, b) cita-cita, dan motivasi ekstrinsik: kepemimpinan, upah, lingkungan (sarana dan prasarana, penasehat akademik, iklim kerja).

Motivasi kerja dalam perspektif islam merupakan komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhan-Nya Rahman dalam Anoraga (2015).

Maka disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor ekstern dan intern, kedua faktor ini dapat mempengaruhi motivasi terutama kinerja karyawan.

d. Indikator Motivasi

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan, dan adapun indikator motivasi menurut Anita *dkk* (2013) indikator motivasi yaitu upah, perasaan aman, program pelatihan, hubungan

kerja antar karyawan, kondisi kerja yang baik, insentif. Pandangan lain menurut Djamaludin (2009) indikator motivasi yaitu kebutuhan, sikap, kemampuan, gaji, keamanan bekerja, sesama pekerja, pengawasan, pujian.

Bahkan dalam perspektif Islam indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan menurut Hafidhuddin dalam Nurfarhana *dkk* (2017) indikator motivasi terdiri dari *Shiddiq* yang merupakan kejujuran dan berintegritas tinggi pada saat bekerja, *Istiqamah* mempunyai arti konsisten dalam menjalankan tugas, *Fathanah* yang meliputi kreatifitas dan kemampuan, *Amanah* berarti bertanggungjawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban, *ihسان* berbuat yang terbaik dalam segala hal, *Tabligh* yang merupakan hikmah, sabar, argumentatif dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan indikator-indikator motivasi adanya kebutuhan gaji, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, program pelatihan, penghargaan, kemampuan, tanggung jawab dalam bekerja, insentif, kondisi kerja yang baik, dan hubungan kerja antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Kajian Terdahulu Tentang Motivasi

Pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang disampaikan oleh Nazar *dkk* (2014) pada PT. BTPN Cabang Pakis Malang dimana dinyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang.

Motivasi merupakan hal yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja, Hal ini sejalan dengan penelitian Nurcahyani *dkk* (2016) pada PT. Sinar Bali Sosro, dimana temuannya memperlihatkan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Dewi *dkk* (2016) PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja maka diperoleh hasil bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.

Disisi lain pendapat yang sama menurut Sajangbati (2013) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Perusahaan memberikan motivasi kepada para pegawai, sehingga motivasi yang diberikan dapat diterima oleh karyawan dan berdampak positif bagi kinerja yang ada.

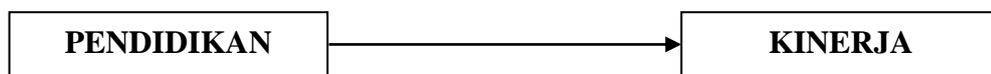
B. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini kerangka konseptual sangatlah penting, guna untuk merumuskan hipotesis dengan mengetahui pertautan atau hubungan antara variable yang diteliti. Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai posisi antar konsep atau konstruk, dimana antar variabel yang dikemukakan dalam kerangka konseptual ini adalah pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang dapat dikemukakan dibawah ini :

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Pakpahan *dkk* (2009) hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Aulia *dkk* (2014) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan proses memberi bantuan kepada karyawan agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya. kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Ratnasari *dkk* (2018) pendidikan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrokimia Gresik. Sementara pendapat yang sama menurut Hastin & Jaya (2014) terdapat pengaruh signifikan secara langsung pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci.

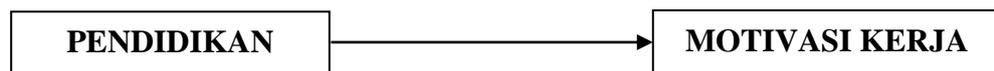


Gambar II-1
Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan faktor yang menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang memiliki

kemampuan dan dapat menghadapi tantangan yang ada baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Disamping aspek pengetahuan, sikap, keterampilan dan perilaku yang dibina melalui program pendidikan dan pelatihan terdapat pula faktor lain dalam peningkatan hasil kerja yang maksimal yaitu motivasi kerja. Dimana faktor motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kualitas pelayanan karena motivasi tersebut dapat mempengaruhi perilaku seorang pegawai dalam bekerja. Selain itu seorang pegawai akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila mereka merasa bahwa keinginan dan kebutuhannya terpenuhi. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pemberian pendidikan dengan kinerja karya menurut Narjono (2013) dengan adanya pemberian motivasi maka dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.



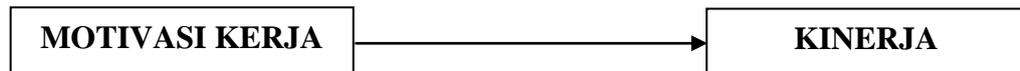
Gambar II-2
Pengaruh Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hal yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja, Hal ini sejalan dengan penelitian Nurcahyani *dkk* (2016) pada PT. Sinar Bali Sosro, dimana temuannya memperlihatkan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas

Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Pendapat lain menurut Kahpi (2017) motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain pendapat yang sama menurut Sajangbati (2013) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung.

Maka disimpulkan bahwa sebuah motivasi yang diberikan dapat memberikan landasan bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya, sebab semakin bagus motivasi yang diberikan maka semakin yakin karyawan untuk menunjukkan kualitas kinerjanya.



Gambar II-3
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Selain dari pada faktor tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan adalah karena rendahnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan pada perusahaan tersebut. Karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang diterima cenderung kurang termotivasi dalam bekerja. Selain dilihat dari tingkat gaji, motivasi kerja karyawan yang rendah juga disebabkan karena kurang harmonisnya hubungan karyawan dengan rekan kerjanya. Sering terjadinya kecemburuan diantara karyawan akibat adanya perbedaan tingkat gaji yang diterima oleh karyawan. Faktor

kondisi kerja juga turut mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Ruangan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan merupakan salah satu penyebab kurang bergairahnya karyawan dalam bekerja khususnya karyawan yang bekerja di dalam ruangan.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah pendidikan dan motivasi kerja.

Adapun penelitian yang dikemukakan oleh Dewi *dkk* (2016) PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja maka diperoleh hasil bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.



Gambar II-4
Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui
Motivasi Kerja

C. Hipotesis

Menurut Juliandi *dkk* (2015) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Maka dengan demikian jika variabel pertama memiliki pengaruh terhadap variabel kedua yang diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu. Dapat disimpulkan berdasarkan teori diatas maka hipotesis yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan.
2. Ada pengaruh pendidikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan.
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan.
4. Ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Pertamina Training And Consulting Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif Juliandi *dkk* (2015, hal 86) merupakan pendekatan dimana untuk mengetahui adanya keterkaitan hubungan atau pengaruh diantara suatu variabel dengan variabel lainnya.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 12) penelitian jenis ini umumnya menyelidiki pada bagian permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang lebih singkat. Instrument pengumpulan data dapat digunakan seperti angket, wawancara, dan lainnya,

serta permasalahan dalam penelitian dapat ditentukan diawal penelitian sehingga bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan.

B. Definisi Operasional

Definisi oprasioanal merupakan penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini definisi operasional dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Table III-1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1	Pendidikan (X1)	<p>Menurut Yuniarti & Suprianto (2014) pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.</p> <p>Dalam perspektif Islam menurut Putra (2016) pendidikan merupakan usaha untuk membina dan mengembangkan seluruh aspek kepribadian manusia jasmani dan rohani agar menjadi manusia yang berkepribadian.</p>	<p>Pendidikan dapat diartikan sebagai proses memperluas keperdulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri atau proses mendefinisikan keberadaan diri sendiri di tengah lingkungannya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Materi yang dibutuhkan 2. Metode yang digunakan 3. Kemampuan instruktur pelatihan 4. Sarana atau prinsip-prinsip 5. Pembelajaran <p>Sedangkan dipandang dari perspektif Islam indikator pendidikan adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. <i>Insan Kamil</i> (khalifah) 7. panutan yang baik 	1 - 7	<p>1</p> <p>2,3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p>
2	Motivasi (X2)	<p>Menurut Narjono (2013) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah</p>	<p>Dalam penerapan motivasi dapat diukur melalui kebutuhan, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kondisi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan gaji 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 	1 - 10	<p>9,10</p> <p>11</p> <p>12</p>

		<p>atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.</p> <p>Dalam perspektif Islam menurut Maryani (2009) motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardu lainnya.</p>	<p>lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, penghargaan atas prestasi kerja</p>	<p>3. Program pelatihan</p> <p>4. Penghargaan</p> <p>5. Insentif</p> <p>6. Kondisi kerja yang baik</p> <p>7. Hubungan kerja antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>Sedangkan dipandang dari segi Islam motivasi memiliki indikator yaitu :</p> <p>8. <i>Shiddiq</i> (kejujuran dan berintegritas tinggi pada saat bekerja.</p> <p>9. <i>Istiqamah</i> (konsisten dalam menjalankan tugas)</p> <p>10. <i>Amanah</i> (bertanggungjawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban)</p>		<p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p>
--	--	---	---	---	--	---

3	Kinerja (Y)	<p>Menurut (Mamahit, 2013) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.</p> <p>Dalam perspektif islam menurut Alam (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial.</p>	Kinerja dapat diukur melalui kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Kuantitas hasil kerja 4. Ketelitian 5. Ketepatan waktu 6. Kemampuan kerja sama 7. Pengetahuan karyawan tentang tugas-tugas yang diberikan 8. Kerapihan bekerja 9. Kehadiran <p>Sedangkan perspektif Islam tentang indikator kinerja adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Upaya menyelesaikan masalah 11. Kesulitan tugas 12. Sikap 13. Pimpinan 	1 - 13	<p>20</p> <p>21</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>24</p> <p>25</p> <p>26</p> <p>27</p> <p>28</p> <p>29</p> <p>30</p> <p>31</p> <p>32</p>

C. Tempat dan Waktu

Tempat penelitian : PT. Pertamina Training And Consulting

Alamat Jln. Yos Sudarso No.8-10 Medan

Waktu penelitian : Pada bulan November – Januari 2019

Tabel III-2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Pra riset				■	■															
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Bimbingan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
5	Seminar proposal													■							
6	Riset													■	■	■	■				
7	Penyusunan skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang meja hijau																				■

Sumber : (Penulis)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 51) populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Dalam hal ini populasi yang diteliti oleh penulis adalah seluruh karyawan PT. Pertamina Training And Consulting yang berjumlah 109 orang pada bagian *Security* (keamanan) yang tersebar di wilayah operasi kota Medan, dengan jumlah masing-masing *Security* adalah sebagai berikut :

Tabel III-3
Jumlah Populasi

Wilayah	Populasi
Kantor Medan	43
DPPU Polonia	8
DPPU Kualanamu	13
TBBM Labuhan Deli	45
Total	109

Sumber : perusahaan

2. Sampel

Menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 114) sampel merupakan wakil dari populasi. Dalam hal ini, penulis menggunakan bentuk pengambilan sampel *probability sampling*. Menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 53) *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. *Probability sampling* terdiri dari beberapa jenis salah satunya yaitu *cluster/area random sampling*, yang merupakan cara pengambilan sampel dengan memilih klaster-klaster atau area-area tertentu secara random untuk setiap unit sampling. Dengan demikian teknik sampel yang digunakan penulis untuk diteliti adalah sebagian dari jumlah populasi karyawan PT. Pertamina Training And Consulting pada bagian *Security* (keamanan) adalah *cluster/area random sampling*. Penulis mencari atau menentukan sampel menggunakan rumus Slovin seperti berikut ini :

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

Umar (Juliandi, *dkk*, 2015, hal 55)

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan (10%)

Berikut cara menghitung untuk mendapatkan total sampel penulis menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

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

$$n = \frac{109}{1 + 109(10\%)^2}$$

$$n = \frac{109}{1 + 109(0.01)}$$

$$n = \frac{109}{1 + 1.09}$$

$$n = \frac{43}{2.09}$$

$$n = 52$$

Tabel III-4
Jumlah Sampel

Wilayah	Populasi	Rumus	Sampel
Kantor Medan	43	$n = \frac{43}{109} \times 52$	21
DPPU Polonia	8	$n = \frac{8}{109} \times 52$	4
DPPU Kualanamu	13	$n = \frac{13}{109} \times 52$	6
TBBM Labuhan Deli	45	$n = \frac{45}{109} \times 52$	21
Total	109		52

Sumber : Data Diolah Penulis

Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan oleh penulis pada *security* PT. Pertamina Training And Consulting Medan untuk dapat menguji data lebih lanjut adalah sebanyak 52 orang. Jumlah ini digunakan berdasarkan perhitungan dari teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 115) teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Wawancara (Interview)

Menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 69) Wawancara merupakan dialog secara langsung yang dilakukan penulis dengan responden untuk mendapatkan informasi. Penulis melakukan wawancara dengan *Security PT. Pertamina Training And Consulting* sebagai pihak yang akan diteliti oleh penulis.

2. Angket (Questioner)

Menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 69) angket (questioner) merupakan suatu daftar pertanyaan maupun pernyataan yang disusun oleh penulis untuk mengetahui pendapat maupun persepsi dari responden tentang suatu variabel yang diteliti. Angket yang penulis gunakan adalah angket dalam bentuk tertutup, dimana angket dalam bentuk ini sudah terdapat pilihan jawaban yang akan dipilih responden yakni sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan masing-masing nilai yaitu skor 5 untuk sangat setuju, skor 4 untuk setuju, skor 3 untuk netral, skor 2 untuk tidak setuju, dan skor 1 untuk sangat tidak setuju.

Sedangkan menurut Ristia (2011) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden. Jawaban responden atas semua pertanyaan dalam kuesioner kemudian dicatat atau direkam. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui secara pasti data atau informasi apa yang dibutuhkan dan bagaimana variabel yang menyatakan informasi yang dibutuhkan tersebut diukur. Pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner harus jelas dan mudah dimengerti untuk mengurangi kesalahan interpretasi responden dalam pengisian kuisisioner.

Dengan demikian angket (questioner) merupakan seperangkat atau sekumpulan pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan penulis kepada responden guna untuk mendapatkan hasil jawaban atas masing-masing variabel.

Kemudian data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari data tersebut.

a. Uji Validitas Data

Menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 76) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, kesahihan, ketepatan, benar sesuatu instrumen. Uji validitas dalam penelitian ini penulis menggunakan program *SPSS for windows*. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistic dengan rumus korelasi yaitu :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Juliandi *dkk* (2015, hal 77)

Keterangan :

n = banyaknya pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

r = korelasi

Juliandi *dkk* (2015, hal 122) pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian. Dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Uji hipotesis antara variabel Pendidikan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesisnya :

1. H0: $p=0$ (korelasi/hubungan pendidikan dengan kinerja karyawan adalah signifikan)
2. H1: $p \neq$ (korelasi/hubungan pendidikan dengan kinerja karyawan adalah tidak signifikan)

Kriteria penarikan kesimpulan:

1. Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan korelasi yang dihitung < nilai korelasi yang ditetapkan sebesar ($\text{sig} < \alpha 0,05$).
2. Terima H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau korelasi yang dihitung > nilai korelasi yang ditetapkan sebesar ($\text{sig} > \alpha 0,05$).

Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengelolaan data SPSS yaitu sebagai berikut :

Tabel III-5
Uji Validitas Untuk Variabel X₁ (Pendidikan)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,716 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,722 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,617 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,768 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,722 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,571 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,617 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,568 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan uji validitas pada variabel pendidikan (X₁) bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 8 menyatakan bahwa data yang diuji adalah valid maka akan dilanjutkan untuk pengujian reliabilitasnya.

Tabel III- 6
Uji Validitas Untuk Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,824 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,593 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,967 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,824 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,593 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,967 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,967 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,967 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,967 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,967 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan uji validitas pada variabel pendidikan (X₂) bahwa seluruh item pertanyaan dari 1 sampai 10 pertanyaan menyatakan bahwa data yang diuji adalah valid semua maka akan dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas.

Tabel III-7
Hasil Validitas Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,564 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,701 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,701 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,536 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,701 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,691 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,734 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,646 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,646 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,441 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0,674 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 12	0,646 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 13	0,734 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan uji validitas pada variabel pendidikan (Y) bahwa seluruh item pertanyaan dari 1 sampai 13 pertanyaan menyatakan bahwa data yang diuji adalah memiliki keterangan valid semua, maka akan dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas.

Berdasarkan seluruh butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja) selanjutnya butir yang valid diatas akan diuji Reliabilitasnya. Dimana pengujian reliabilitas dapat dilihat pada bagian dibawah ini.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 80) uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal, kestabilan dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Arikunto (Juliadi, *dkk*, 2015, hal 82)

Keterangan :

r = reliabilitas instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

k = banyaknya butir pertanyaan

σ_1^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) < 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang tidak baik.

Tabel III – 8
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Pendidikan	0,819 > 0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,971 > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,873 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) pendidikan 0,819 > 0,6 reliabel, (*Cronbach Alpha*) motivasi kerja 0,971 > 0,6 reliabel, (*Cronbach Alpha*) kinerja karyawan 0,873 > 0,6. Apabila nilai reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*) di atas 0,6 maka dapat disimpulkan reliabilitas setiap variabel dianggap baik serta memenuhi kriteria karena Cronbach Alpha > 0,6.

3. Pengamatan (Observasi)

Menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 70) pengamatan (observasi) merupakan kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti. Bila wawancara dan kuesioner selalu komunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Dalam hal ini peneliti mengamati berbagai permasalahan yang ada pada bagian *security* PT. Pertamina Training And Consulting Medan.

F. Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda

Menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 160) uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Maka jika model memiliki nilai yang terbaik, hasil regresi dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk pemecahan masalah yang praktis. Adapun beberapa uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Normalitas

Menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 160) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Gujarati (Juliandia, *dkk*, 2015, hal. 160) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Model regresi yang tidak baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

2) **Multikolinearitas**

Menurut Gujarati (Juliandia, *dkk*, 2015, hal. 161) digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

3) **Heterokedastisitas**

Menurut Arief dan Gujarati (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161) heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Menurut Santoso (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 162) dasar pengambilan keputusan digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik point menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

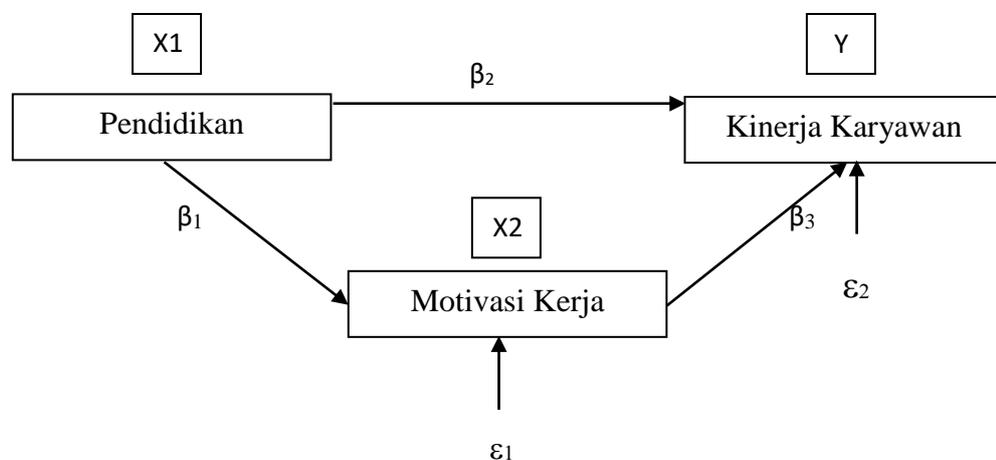
G. Teknik Analisis Data

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik tertentu, menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 12) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan

secara tidak mendalam, umumnya hanya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Dalam pelaksanaannya, untuk pengolahan data penulis menggunakan bantuan komputer atau SPSS (Statistical Product and Service Solution).

Teknik statistik yang yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi dengan variabel intervening (mediator/penghubung) yakni analisis jalur (*path analysis*). Menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 25) variabel intervening merupakan variabel yang menjadi perantara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Menurut Maisaroh (2015) analisis jalur (*path analysis*) merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar III-3
Model Analisis Satu Jalur

Keterangan :

X1 : Pendidikan

X2 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Dari model diatas dapat diidentifikasi bahwa :

1. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y
2. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_2
3. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y
4. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2

Dengan persamaan koefisien korelasi dan regresi :

$$X_2 = a + \beta_2 X_1 + \varepsilon_1$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_3 X_2 + \varepsilon_2$$

Menurut Juliandi *dkk* (2015, hal 171) langkah-langkah untuk menganalisis data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pendugaan parameter (perhitungan nilai koefisien – koefisien jalur).
 - a. Koefisien regresi model persamaan I (β_1) dan koefisien jalur dengan residual II (ε_1)
 - b. Koefisien regresi model persamaan II (β_1, β_2) dan koefisien jalur dengan residual II (ε_2)
2. Analisis data/pengujian hipotesis :
 - a. Analisis pengaruh langsung X_1 terhadap X_2

Hipotesisnya :

- H_0 : X_1 (tidak berpengaruh terhadap signifikan terhadap X_2)
- H_1 : X_1 (berpengaruh signifikan terhadap X_2)

Kriteria penarikan kesimpulan :

- Tolak H_0 jika nilai ($\text{Sig} < \alpha 0,05$)
- Terima H_0 jika nilai ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Analisis pengaruh langsung X_1 terhadap Y

Hipotesisnya :

- H_0 : X_1 (tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)
- H_1 : X_1 (berpengaruh signifikan terhadap Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

- Tolak H_0 jika nilai ($\text{Sig} < \alpha$ 0,05)
- Terima H_0 jika nilai ($\text{Sig} > \alpha$ 0,05)

c. Analisis pengaruh langsung X_2 terhadap Y

Hipotesisnya :

- H_0 : X_2 (tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)
- H_1 : X_2 (berpengaruh signifikan terhadap Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

- Tolak H_0 jika nilai ($\text{Sig} < \alpha$ 0,05)
- Terima H_0 jika nilai ($\text{Sig} > \alpha$ 0,05)

d. Analisis pengaruh langsung, tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

- Pengaruh langsung (*direct effect*) X_1 ke Y : Dilihat dari nilai regresi X_1 terhadap Y.
- Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X_1 ke Y melalui X_2 : Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X_1 terhadap X_2 dengan nilai koefisien, pengaruh tidak langsung.
- Pengaruh total (*total effect*) X_1 ke Y : dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.

Dalam menganalisis seluruh data dalam penelitian ini dimana menggunakan program SPSS 18.0 for windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel X1, 10 pertanyaan untuk variabel X2, dan 13 pertanyaan untuk variabel Y. dimana untuk variabel X1 adalah pendidikan, variabel X2 adalah motivasi kerja, dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Jumlah keseluruhan angket yang disebar oleh penulis adalah 52 karyawan PT Pertamina Training And Consulting Medan pada bagian keamanan (security).

Tabel IV - 1
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi, *dkk*, 2014, hal 70)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel variabel Pendidikan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan.

2. Karakteristik Responden

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis terhadap 52 responden melalui penyebaran kuisisioner, maka gambaran dari karakteristik responden dapat dilihat didalam table-table berikut :

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 52 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV - 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	52	100,0	100,0	100,0

Sumber : Hasil Penelitian Data (2019)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden penelitian yang diteliti oleh peneliti adalah semua responden berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 52 orang (100%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini dari perusahaan PT Pertamina Training And Consulting Medan terkhusus pada bagian security (keamanan) adalah laki-laki, dikarenakan dalam hal menjaga asset-aset negara yang harus aman dalam kurun waktu 24 jam maka laki-laki lebih sigap untuk melakukan pengamanan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Herawati & Sasana (2013) yang menyatakan bahwa jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang

kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis.

b. Umur

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan umur dari 52 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV - 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 thn	1	1,9	1,9
	25-35 thn	36	69,2	71,2
	>35 thn	15	28,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas umur dari responden yaitu 25-35 tahun yaitu 36 orang atau 69%. Karena produktifitas karyawan pada usia 25-35 tahun memiliki hasil kerja yang lebih baik dan masih mudah dalam memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh yang mengemukakan bahwa Apriyanti (Mahendra, & Woyanti, 2017) usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.

c. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 52 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV - 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SMA/SMK	42	80,8	80,8	80,8
Valid	D3	4	7,7	7,7	88,5
	S1	5	9,6	9,6	98,1
	S2	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2019)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 42 orang dengan persentase 80,8%, selanjutnya adalah S1 dengan banyak responden 5 orang dengan persentase 9,6%, D3 sebanyak 4 orang dengan persentase adalah 7,7%, dan untuk tingkat S2 sebanyak 1 orang dengan persentase sebanyak 1,9%.

Berdasarkan data di atas dari tingkat pendidikan, mayoritas yang paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan SMA/SMK karena pada tingkatan ini mereka lebih memilih untuk langsung bekerja setelah menyelesaikan pendidikan selama 9 tahun. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Fitriani (2017) menyatakan bahwa satpam diberikan pendidikan dan pelatihan peserta didik untuk menuju pada tujuan yang sama tanpa memandang latar belakang dan karakter. Karena diklat satpam dilakukan dengan semi militer, dimaksudkan supaya memiliki jiwa korsa, dan disiplin, dan memiliki ketrampilan dalam dunia satpam. Satpam resmi, selain

mendapatkan sertifikat dari Polri sebagai pengemban fungsi kepolisian terbatas, tugasnya pun semakin penting yakni sebagai garda terdepan untuk pencitraan perusahaan atau instansi.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel hasil skor jawaban reponden atas angket yang telah disebarkan yaitu :

a) Variabel Pendidikan (X_1)

Tabel IV - 5
Skor Angket Variabel Pendidikan

Item Pertanyaan	Jawaban										Total	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	63	15	29	4	8	0	0	0	0	52	100
2	37	71	15	29	0	0	0	0	0	0	52	100
3	21	40	30	58	1	2	0	0	0	0	52	100
4	33	63	19	36	0	0	0	0	0	0	52	100
5	37	71	15	30	0	0	0	0	0	0	52	100
6	29	56	19	36	4	8	0	0	0	0	52	100
7	21	40	30	58	1	2	0	0	0	0	52	100
8	31	60	15	29	6	11	0	0	0	0	52	100
Jumlah											52	100

Sumber : Hasil Penelitian Data (2019)

Dari tabel IV - 5 diatas mengenai data jawaban responden tentang pendidikan dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada butir pertanyaan pertama mengenai materi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan pendidikan, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 33 orang 63%. Hal ini dibuktikan pada saat security melaksanakan pendidikan lanjutan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan, dimana security dari perusahaan ini diberikan marei langsung

oleh Mabes Polri di Jakarta. Materi yang security dapatkan sangat berguna dan bermanfaat untuk mereka terapkan pada saat bekerja. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya butir pertanyaan kedua mengenai metode yang digunakan perusahaan menurut anda sudah tepat, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 37 orang 71%. Dalam hal ini metode yang digunakan pada saat menyampaikan materi pendidikan disesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan security, metode yang digunakan adalah metode yang langsung mempraktekkan atas teori-teori yang telah disampaikan. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya butir pernyataan ketiga mengenai metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pendidikan yang dilaksanakan, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 30 orang 58%. Dengan menggunakan metode yang langsung mempraktekkan teori maka security dapat dengan cepat dan mudah untuk memahami pekerjaan mereka. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya butir pernyataan keempat mengenai kemampuan instruktur pelatihan dalam menyampaikan ilmu dapat dengan mudah dipahami, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 33 orang 63%. Instruktur yang digunakan perusahaan untuk memberikan pengajaran pada saat pendidikan lanjutan merupakan anggota dari Mabes Polri Jakarta, sehingga tidak diragukan lagi kemampun dari instruktur tersebut untuk menyampaikan materi. Dengan demikian pada pernyataan ini

memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya butir pernyataan kelima mengenai sarana yang tersedia pada saat anda melaksanakan pendidikan sangatlah lengkap, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 37 orang 71%. Perusahaan PT Pertamina Traing And Consulting merupakan anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero) sehingga pada saat perusahaan mengirimkam karyawannya untuk melaksanakan pendidikan lanjutan tidak diragukan lagi tentang fasilitas dan sarana yang akan didapatkan oleh karyawan yang sedang melaksanakan pendidikan lanjutan ini. dimana perusahaan memberikan sarana yang sangat lengkap dan bagus, sehingga karyawan keamanan (*security*) dapat menggunakannya sebagai penunjang untuk melaksanakan pendidikan. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada butir pernyataan keenam mengenai pendidikan lanjutan yang anda ikuti dapat memberikan pembelajaran yang baik untuk anda terapkan dalam proses bekerja” mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 29 orang 56%. Setelah melaksanakan pendidikan lanjutan, karyawan keamanan (*security*) memperoleh pengetahuan tambahan untuk menjaga asset-aset perusahaan agar pada saat bekerja, pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik serta efisien berdasarkan pendidikan lanjutan yang telah diikuti. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada butir pernyataan ketujuh mengenai setelah anda mengikuti pendidikan lanjutan, maka anda akan dinaikan jabatannya agar menjadi khalifah yang baik, mayoritas

responden sebesar memilih setuju sebanyak 30 orang 58%. Pemberian pendidikan lanjutan diharapkan dapat memberikan suatu ilmu yang dapat diterapkan pada saat bekerja di perusahaan, dalam hal ini diharapkan agar karyawan (*security*) dapat memberikan *feed back* yang positif dan memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan, sehingga jika karyawan tersebut memberikan kinerja yang optimal memungkinkan bagi para karyawan mendapatkan kenaikan jabatan, contohnya jika pada awalnya adalah seorang anggota akan dinaikkan menjadi wakil ketua dalam regu. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya butir pernyataan kedelapan mengenai setelah selesai melaksanakan pendidikan, maka anda menjadi panutan yang baik bagi teman-teman yang belum melaksanakan pendidikan” mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 31 orang 60%. Pada dasarnya jika seseorang telah mengikuti pendidikan lanjutan yang telah diberikan perusahaan, maka ilmu, pengetahuan serta skill yang dimiliki akan bertambah, sehingga setelah karyawan keamanan (*security*) kembali dari pendidikannya maka karyawan tersebut bisa dijadikan contoh bagi rekan-rekan karyawan tersebut. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b) Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Tabel IV – 6
Skor Angket Variabel Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	Jawaban										Total	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	56	23	44	0	0	0	0	0	0	52	100
2	20	38	31	60	1	2	0	0	0	0	52	100
3	34	65	17	33	1	2	0	0	0	0	52	100
4	29	56	23	44	0	0	0	0	0	0	52	100
5	20	38	31	60	1	2	0	0	0	0	52	100
6	34	65	17	33	1	2	0	0	0	0	52	100
7	34	65	17	33	1	2	0	0	0	0	52	100
8	34	65	17	33	1	2	0	0	0	0	52	100
9	34	65	17	33	1	2	0	0	0	0	52	100
10	34	65	17	33	1	2	0	0	0	0	52	100
Jumlah											52	100

Sumber : Hasil Penelitian Data (2019)

Dari tabel IV - 6 diatas mengenai data jawaban responden tentang motivasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada butir pertanyaan pertama mengenai gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 29 orang 56%. Tugas menjadi seorang pengaman (*security*) memiliki resiko tersendiri, sehingga perusahaan memberikan gaji kepada karyawan keamanan (*security*) sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang dimiliki. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya butir pernyataan kedua mengenai gaji yang anda terima lebih besar dibandingkan dengan *security* perusahaan lain, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 31 orang 60%. Perusahaan melihat dari

tanggungjawab serta resiko yang dimiliki karyawan keamanan (*security*) untuk menjaga aset-aset perusahaan yang sangat banyak dan memiliki lokasi-lokasi operasi yang sangat jauh, maka perusahaan memberikan gaji sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan serta ditambahkan dengan jumlah jam lebur yang telah mereka laksanakan. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya butir pernyataan ketiga mengenai perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan sebagai kebutuhan rasa aman dalam bekerja, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 34 orang 65%. Kebutuhan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan terutama bagi karyawan keamanan (*security*) sangat diperhatikan oleh pihak perusahaan. Dalam hal ini perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan yang akan ditanggung oleh perusahaan, mengingat pekerjaan yang dilaksanakan karyawan keamanan (*security*) memiliki resiko keamanan yang tinggi. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya butir pernyataan keempat mengenai pemberian program pendidikan diperuntukan hanya untuk *security* yang sudah bekerja minimal 5 tahun, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 29 orang 56%. Pemberian program pendidikan diikuti oleh karyawan keamanan (*security*) yang telah mencapai masa kerja minimal 5 tahun. Hal ini dilakukan perusahaan karena setelah karyawan tersebut melaksanakan pendidikan lanjutan ini, karyawan keamanan ini akan dinaikkan jabatannya. Sehingga dapat memberikan contoh kepada rekan-

rekan kerja. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya butir pernyataan kelima mengenai anda selalu mendapatkan penghargaan jika berhasil menangkap seseorang yang mencuri aset perusahaan” mayoritas responden memilih setuju sebanyak 31 orang 60%. Pemberian penghargaan diberikan kepada karyawan yang telah berhasil menangkap seseorang yang mencuri aset perusahaan, hal ini diberikan oleh pihak perusahaan agar memberikan semangat bagi karyawan keamanan dalam menjaga aset-aset perusahaan. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya butir pernyataan keenam mengenai anda selalu mendapatkan intensif jika anda melaksanakan lembur sesuai perintah atasan” mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 34 orang 65%. Pemberian intensif yang diberikan perusahaan kepada karyawan keamanan sangatlah penting, karena dalam kontrak kerja yang telah disepakati maka jam kerja karyawan keamanan (*security*) hanya 8 jam dalam sehari sehingga setelah lebih dari 8 jam kerja maka terhitung melaksanakan lembur. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya butir pernyataan ketujuh mengenai anda selalu bekerja sama dengan rekan kerja anda untuk meningkatkan hubungan kerja antar karyawan” mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 34 orang 65%. Bekerjasama dengan rekan kerja dapat memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan. Hal ini terbukti jika sesama rekan kerja melaksanakan kerjasama dalam pengamanan aset-aset maka aset dari

perusahaan akan menjadi aman. Serta dapat membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, karena saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya butir pernyataan kedelapan mengenai kejujuran (*shiddiq*) dalam bekerja sangatlah anda terapkan agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat terselesaikan dengan lebih mudah” mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 34 orang 65%. Karyawan pengamanan (*security*) perusahaan harus memiliki sifat *shiddiq* (jujur) dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengamanan, karena karyawan pengamanan harus menjaga aset-aset perusahaan agar terhindar dari kemalingan serta aset perusahaan menjadi aman. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya butir pernyataan kesembilan mengenai anda selalu konsisten (*istiqomah*) dalam menjalankan tugas yang dikerjakan” mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 34 orang 65%. Karyawan pengamanan (*security*) harus selalu menjaga keamanan dari aset-aset yang ada didalam perusahaan, dengan demikian karyawan harus selalu konsisten (*istiqomah*) dalam melakukan pengecekan secara rutin tiap jamnya untuk memastikan keamanan dari aset perusahaan. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya butir pernyataan kesepuluh mengenai sebagai tanggungjawab (*amanah*) dalam bekerja anda selalu berkeliling untuk memastikan keamanan aset-aset perusahaan, mayoritas responden

memilih sangat setuju sebanyak 34 orang 65%. Karyawan keamanan memiliki tanggungjawab (amanah) yang besar untuk menjaga aset perusahaan. Karena tanggung jawab yang dimiliki oleh pengamanan adalah untuk memastikan keamanan dari aset perusahaan selalu aman dengan demikian untuk menjaga keamanan tersebut seorang pengamanan harus selalu melaksanakan pengecekan dengan cara berkeliling setiap jamnya untuk memastikan keamanan aset-aset perusahaan. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

c) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel IV – 7
Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Jawaban										Total	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	46	23	44	3	6	2	4	0	0	52	100
2	39	75	13	25	0	0	0	0	0	0	52	100
3	39	75	13	25	0	0	0	0	0	0	52	100
4	37	71	15	29	0	0	0	0	0	0	52	100
5	39	75	13	25	0	0	0	0	0	0	52	100
6	30	58	17	33	3	6	2	4	0	0	52	100
7	33	63	19	36	0	0	0	0	0	0	52	100
8	36	69	13	25	3	6	0	0	0	0	52	100
9	36	69	13	25	3	6	0	0	0	0	52	100
10	22	42	30	58	0	0	0	0	0	0	52	100
11	24	46	25	48	3	6	0	0	0	0	52	100
12	36	69	13	25	3	6	0	0	0	0	52	100
13	33	63	19	36	0	0	0	0	0	0	52	100
Jumlah											52	100

Sumber : Hasil Penelitian Data (2019)

Dari tabel IV - 7 diatas mengenai data jawaban responden tentang kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada butir pertanyaan pertama mengenai anda memiliki keterampilan kerja untuk menjadi security yang handal dalam menjaga asset perusahaan, mayoritas responden memilih sangat setuju 24 orang 46%. Bekerja disuatu perusahaan harus memiliki skill ataupun keterampilan agar dapat pada saat diberikan suatu pekerjaan maka dapat terselesaikan dengan cepat dan efisien. Namun pada kenyataannya karyawan keamanan pada awal memulai bekerja belum memiliki skill serta keterampilan yang dapat menunjang pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruh yang kurang terhadap kinerja karyawan. Pada butir pertanyaan kedua mengenai anda selalu berusaha menghasilkan kualitas hasil kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 39 orang 75%. Kualitas hasil kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan dengan mengerjakannya ataupun menyelesaikannya dengan baik sehingga dapat menciptakan kualitas hasil kerja yang baik bagi setiap karyawan. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Pada butir pertanyaan ketiga mengenai selama anda bekerja, kuantitas hasil kerja anda lebih baik dibandingkan pada awal anda bekerja, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 39 orang 75%. Kuantitas hasil kerja yang diberikan setiap karyawan memiliki perbedaan dalam hal seberapa kali karyawan keamanan melakukan pengecekan

untuk memastiskan keamanan dari aset-aset perusahaan, sehingga disetiap karyawan keamanan memiliki kuantitas hasil kerja yang berbeda-beda. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pada butir pertanyaan keempat mengenai ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan adalah salah satu upaya anda untuk meningkatkan kinerja, mayoritas reponden memilih sangat setuju sebanyak 37 orang 71%. Karyawan keamanan dituntut tidak hanya memiliki kesigapan dalam menjalankan tugasnya namun karyawan keamanan dituntut untuk selalu teliti dalam melakukan pengecekan terhadap aset-aset yang sedang diamankan. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pada butir pertanyaan kelima mengenai anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 39 orang 75%. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat membuat karyawan keamanan memberikan hasil kinerja yang optimal, karena jika suatu pekerjaan dapat terselesaikan tepat pada waktunya maka karyawan keamanan dapat melaksanakan tugas lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih optimal. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Pada butir pertanyaan keenam mengenai dalam melaksanakan tugas, anda selalu bekerja sama dengan rekan kerja anda, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 30 orang 58%. Melaksanakan kerjasama dengan rekan kerja dapat membuat pekerjaan tersebut terselesaikan

dengan lebih cepat, serta dalam hal keamanan dapat lebih meningkatkan keamanan atas aset-aset perusahaan yang telah dijaga. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pada butir pertanyaan ketujuh mengenai anda mampu mengaplikasikan pengetahuan yang anda miliki kedalam tugas-tugas anda, mayoritas responden sebesar memilih sangat setuju sebanyak 33 orang 63%. Pengetahuan yang dimiliki penting untuk dapat diterapkan didalam pekerjaan, agar teori-teori yang telah dipelajari dapat diaplikasikan maupun dipraktikkan pada saat bekerja, hal ini dapat membantu untuk mengerjakan tugas-tugas yang ada. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pada butir pertanyaan kedelapan mengenai kerapihan bekerja pada saat menyusun laporan kerja selalu anda utamakan” mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 36 orang 69%. Kerapihan dalam membuat ataupun menyusun pekerjaan yang diberikan sangat penting agar pimpinan dapat membaca laporan dengan baik. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Pada butir pertanyaan kesembilan mengenai anda selalu hadir lebih awal dari jam kantor, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 36 orang 69%. Kehadiran dapat memberikan efek yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan serta kehadiran dari karyawan dapat memberikan efek disiplin untuk para karyawan yang ada diperusahaan terutama karyawan keamanan dimana karyawan keamanan dituntut untuk mengamankan aset perusahaan oleh karena itu karyawan keaman

harus selalu hadir tepat waktu maupun lebih awal dari jam kantor. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pada butir pertanyaan kesepuluh pada saat terjadi pencurian anda dapat menyelesaikan masalah tersebut, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 30 orang 58%. Karyawan keamanan perusahaan dituntut harus dapat menahan ancaman dari berbagai arah seperti halnya dari seseorang yang hendak mencuri aset perusahaan. Dengan demikian, karyawan keamanan memiliki skill yang baik untuk menjaga keamanan perusahaan. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pada butir pertanyaan kesebelas mengenai anda mengalami kesulitan tugas pada saat anda memulai bekerja untuk pertama kalinya, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 25 orang 48%. Karyawan keamanan memiliki latar belakang pendidikan serta skill yang berbeda-beda, sehingga tidak semua karyawan keamanan memiliki skill ataupun kemampuan yang baik terutama pada saat awal memulai bekerja, karyawan keamanan kurang memiliki pengetahuan untuk menjalankan tugas menjadi seorang pengamanan. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya kurang terhadap kinerja karyawan.

Pada butir pertanyaan keduabelas mengenai Jawaban responden tentang anda memiliki sikap yang optimis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 36 orang 69%. Sikap optimis dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang telah diberikan sangatlah penting, hal ini diperlukan untuk semangat dalam

menyelesaikan pekerjaan sekalipun pekerjaan tersebut belum pernah dilakukan sebelumnya. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pada butir pertanyaan ketigabelas mengenai pimpinan security sering memberikan pengarahan jika anda mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas” mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 33 orang 63%. Memberikan arahan atau *breafing* sebelum memulai pekerjaan sangatlah penting diberikan oleh pimpinan agar karyawan memiliki semangat serta dapat menyelesaikan pekerjaan baik. Dengan demikian pada pernyataan ini memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan (Y) di atas,dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke

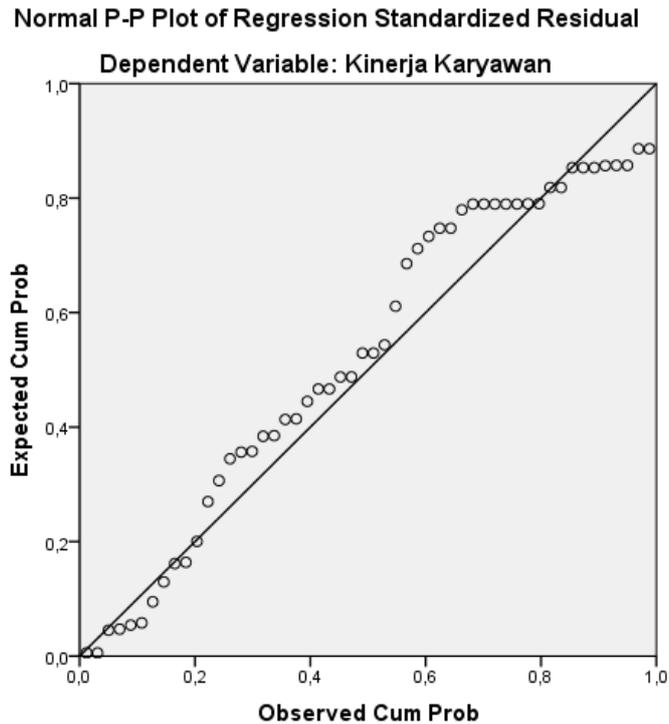
4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik atau tidak. Adapun beberapa pengujian dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang tidak baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya jika

data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dalam kajian penelitian ini menggunakan P-P plot of regression standardized residual dan hasil dapat dilihat pada gambar IV – 1 berikut ini :



Gambar IV – 1
P-P Plot Pengujian Normalitas Model Regresi

Gambar IV – 1 diatas memperlihatkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas data distribusi normal. Hal ini disebabkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gujarati (Juliandia, *dkk*, 2015, hal. 160) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Gujarati (Juliandia, *dkk*, 2015, hal. 161) pengujian multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya terjadi multikolinearitas. Hines dan Montgomery (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Hasil uji multikoliniearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV – 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	(Constant)					
1	Pendidikan	,155	,163	,163	,981	1,019
	Motivasi Kerja	-,051	-,074	-,073	,981	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

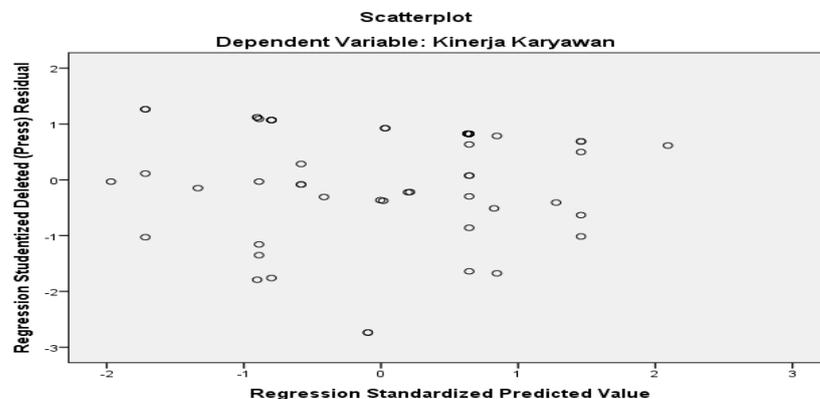
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel IV – 8 pada uji multikolinearitas diatas, terlihat bahwa variabel independen yakni variabel pendidikan (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 1,019 yang tidak melebihi 4 atau 5 dalam asumsi multikolinearitas. Sehingga diantara kedua variabel ini tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini. dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian Hines dan Montgomery (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161) yang menyatakan untuk mendeteksi ada

tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

c) Uji Heterokedastisitas

Dasar pengambilan keputusan jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Dalam hasil analisis data dilakukan pada gambar dibawah ini :



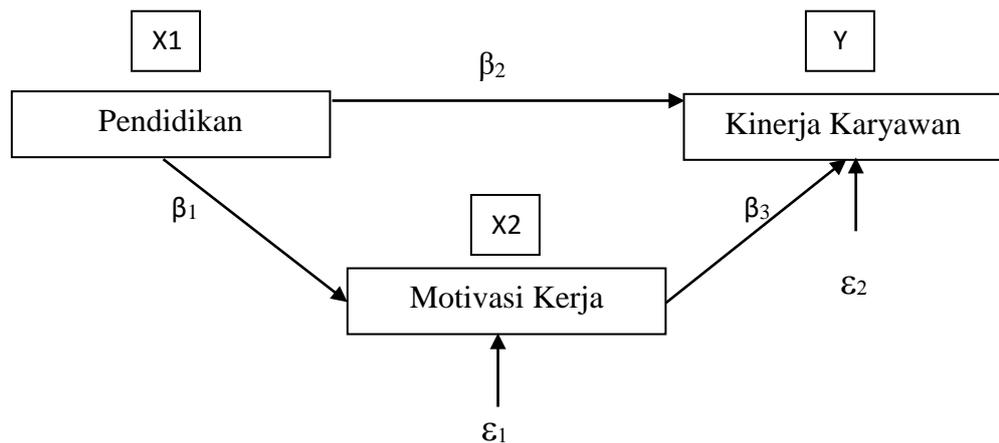
Gambar IV – 2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar IV – 2 diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Ketentuan ini sejalan dengan penelitian Menurut Arief dan Gujarati (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161) uji ini memiliki tujuan apakah model regresi, terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan

yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

5. Analisis Jalur

Dalam analisis jalur (path analysis) penggunaan teoritis dalam mengembangkan diagram alur pada penelitian ini digambarkan dalam upaya memberikan kemudahan dalam pemahaman terhadap hubungan antar variabel khususnya dalam melihat variabel intervening sebagai variabel yang menimbulkan analisis jalur pada penelitian ini. adapun hasil pengembangan model dari analisis jalur dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :



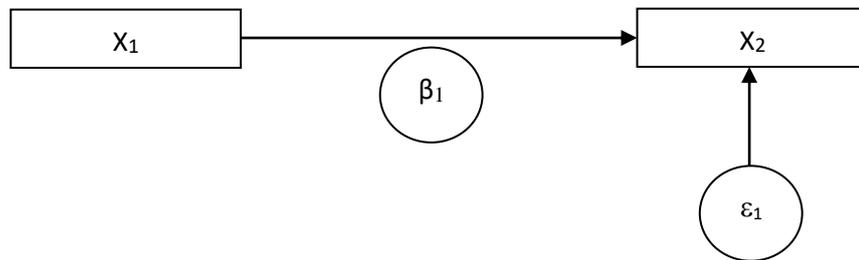
Gambar IV - 3
Model Analisis Satu Jalur

Berdasarkan gambar IV - 3 diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembangan hipotesis yang akan diuji berdasarkan masing-masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. adapun persamaannya sebagai berikut :

a. Pengujian Persamaan Struktural 1

Pengujian pada persamaan struktural I dimana dilakukan dengan asatu bagian yaitu melihat pengaruh pendidikan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2). Adapun gambar struktural I dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :

1) Pengaruh langsung pendidikan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2)



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh pendidikan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

Tabel IV – 9
Nilai Standart Coefisients Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,496	7,786		4,944	,000
1 Pendidikan	,205	,211	,136	,972	,042

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Nilai standart coefficients diatas terlihat bahwa nilai-nilai koefisien regresinya adalah :

- Koefisien X_1 adalah $\beta_1 = 0,136$

Tabel IV – 10
Model Summary Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,136 ^a	,019	-,001	4,74271

a. Predictors: (Constant), Pendidikan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Sedangkan dari tabel model summary diatas nilai Adjusted R-Square adalah sebesar -0,001 menunjukkan bahwa kontribusi varians nilai X_1 tidak mempengaruhi varians nilai X_2 adalah sebesar 0,10% sisanya 99.90%. nilai ini tidak dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya yakni $\beta_{\epsilon_1} = \sqrt{(1 - R^2_1)} = \sqrt{(1 - 0,001)} = 0,999$.

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara pendidikan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

Penentuan hipotesis.

H_0 : Tidak ada pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_2)

H_a : Ada pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_2)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

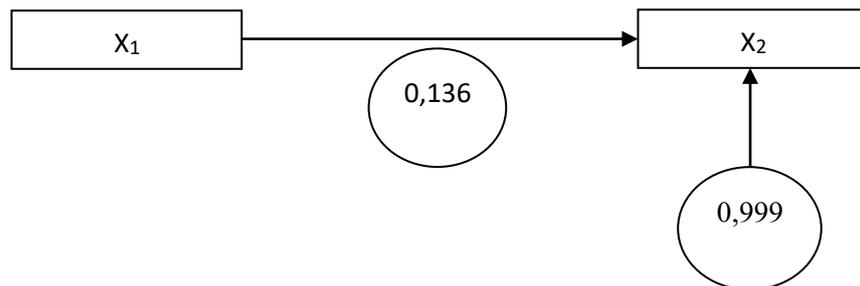
Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a .

Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel IV – 9 dimana nilai sig pada variabel pendidikan sebesar 0,042, maka dapat dikemukakan bahwa $0,042 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2). Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,136.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktur mengenai pengaruh pendidikan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :



Gambar IV – 4
Persamaan Struktural Pertama

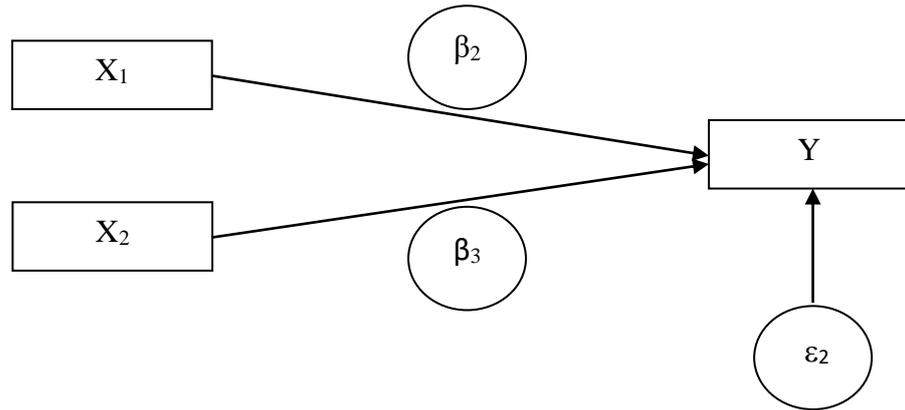
Berdasarkan diagram pada gambar diatas maka dapat diketahui hubungan antara pendidikan terhadap motivasi kerja dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut :

$$X_2 = \beta_1 X_1 + \varepsilon_1$$

$$X_2 = 0,136 + 0,999$$

b. Pengujian Persamaan Sub-Struktur 2

Pengujian pada persamaan struktur 2, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana pengaruh pendidikan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun gambar struktur 2 dapat dikemukakan dibawah ini :



1) Pengaruh secara simultan pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh simultan (bersama-sama) pada variabel pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dalam persamaan struktur 2 dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

Tabel IV – 11
Model Summary Pendidikan, Motivasi Kerja , dan Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,171 ^a	,029	-,010	5,46954

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variabel: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dilihat dari model summary pada tabel IV – 11 yaitu pada nilai R Square. Besarnya nilai R Square (r^2) adalah 0,029. Maka dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh pendidikan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,029 \times 100\% = 2,90\%$, sedangkan sisanya sebesar 97,10% dipengaruhi faktor lain diluar model dalam penelitian ini. sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut :

$$R^2 = 0,029$$

$$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - 0,029} = 0,985$$

Dalam model regresi pada persamaan struktur 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat dilakukan uji hipotesis dengan melihat nilai sig atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel dibawah ini :

Tabel IV – 12
Model ANOVA Pendidikan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	44,122	2	22,061	,737	,000 ^b
Residual	1465,878	49	29,916		
Total	1510,000	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis dikemukakan dibawah ini :

H₀ : Tidak ada pengaruh pendidikan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X₂).

H_a : Ada pengaruh Pendidikan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X₂).

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas sig pada tabel ANOVA. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas sig \leq probabilitas 0,05, maka tolak H₀ dan terima H_a.

Jika probabilitas sig \geq probabilitas 0,05, maka terima H₀ dan tolak H_a.

Berdasarkan tabel IV – 12 dimana nilai sig sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan (X₁), motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui pada karyawan PT Pertamina Training And Consulting Medan khusus bagian pengamanan (*security*).

2) Pengaruh Secara Partial Pendidikan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara partial (satu per satu) pada variabel pendidikan (X₁), motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

Tabel IV - 13
Nilai Standard Coefisiens Pendidikan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53,408	10,956		4,875	,000
Pendidikan (X ₁)	,285	,246	,165	1,159	,000
Motivasi kerja (X ₂)	,084	,163	,073	,516	,045

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

a) Pengaruh Pendidikan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh pendidikan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

Penentuan hipotesis.

H₀ : tidak ada pengaruh pendidikan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : Ada pengaruh pendidikan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a .

Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

Penentuan pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel IV – 13 dimana nilai sig pada variabel pendidikan diketahui sebesar 0,000. Maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan security PT Pertamina Training And Consulting Medan. Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,165.

b) Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan security PT Pertamina Training And Consulting Medan, maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

Penentuan hipotesis.

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Ada pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

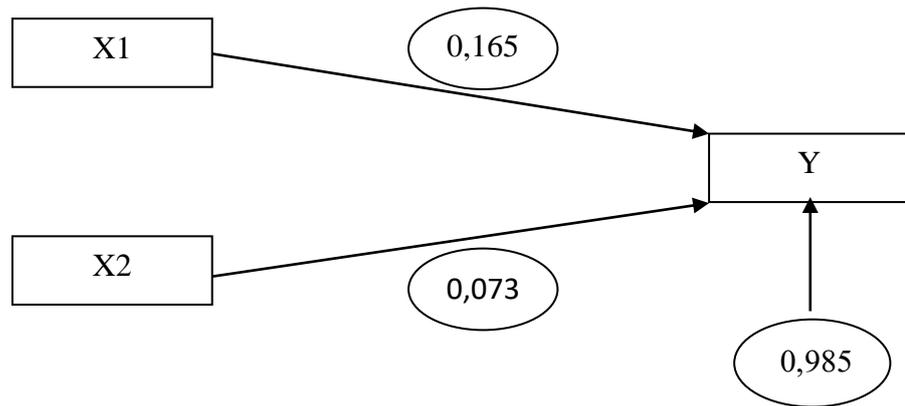
Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a .

Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

Penentuan pengambilan keputusan.

Berdasarkan dari tabel IV – 13 dimana sig pada variabel motivasi kerja diketahui sebesar $0,045 < 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan security PT Pertamina Training And Consulting Medan. Adapun nilai *standardized coefficients* pada beta sebesar 0,073.

Berdasarkan hasil analisis jalur baik secara simultan dan partial pada sub-struktural 2 yang dikemukakan diatas, maka dapat dikemukakan diagram gambar dari model persamaan struktural 2 sebagai berikut :



Gambar IV – 5

Persamaan Sub-struktur 2

Berdasarkan diagram pada gambar IV – 5 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dapat dikemukakan pada persamaan struktur 2 sebagai berikut :

$$Y = \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,165 X_1 + 0,073 X_2 + 0,985$$

c) Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan Sub-Struktural 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahap-tahap yang telah dikemukakan diatas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan sub-struktur 1 dan 2, maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing persamaan struktural adalah sebagai berikut :

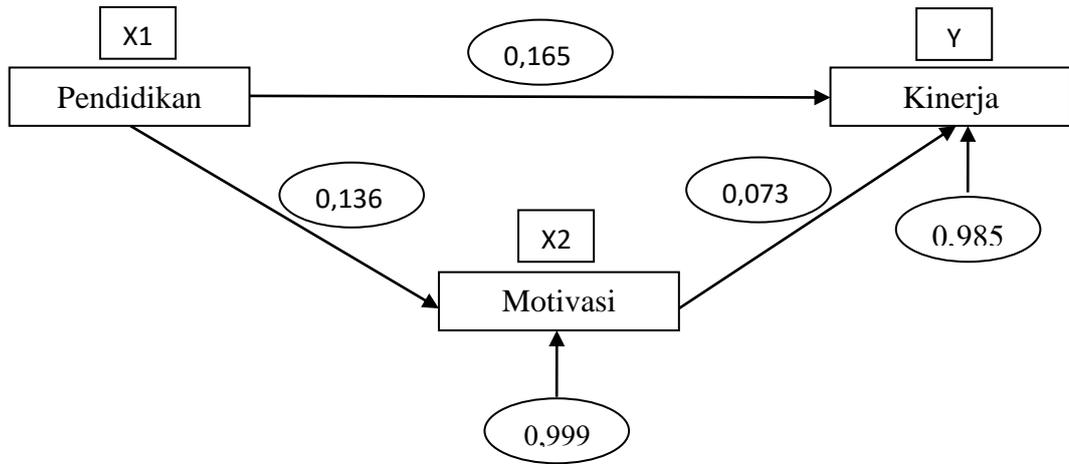
Persamaan struktural 1 : $X_2 = \beta_1 X_1 + \varepsilon_1$

$$X_2 = 0,136 + 0,999$$

Persamaan struktural 2 : $Y = \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + \varepsilon_2$

$$Y = 0,165 X_1 + 0,073 X_2 + 0,985$$

Adapun diagram gambar dari model persamaan struktural 1 dan 2 dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut :



Gambar IV – 6

Persamaan Sub-Struktural 1 dan 2

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada gambar IV – 6 diatas maka diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1) Pengaruh langsung (*direct effect*)

Adapun pengaruh langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi dibawah ini :

- a) Pengaruh variabel pendidikan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2) dengan nilai beta sebesar 0,136.
- b) Pengaruh variabel pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,165.
- c) Pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,073.

2) Pengaruh Tidak Langsung

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut :

- a) Pengaruh pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X_2) dengan nilai beta sebesar $0,136 \times 0,073 = 0,009$

3) Pengaruh Total

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti ditetapkan formula sebagai berikut :

- a) Pengaruh pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X_2), dengan nilai beta sebesar $0,136 + 0,009 = 0,145$.

Adapun rangkuman hasil analisis jalur pada penjabaran mengenai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV – 14
Hasil Kesimpulan Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh				
	Langsung	Tidak Langsung	ε	β	Total
Pengaruh X_1 terhadap Y	0,165	-	-	-	
Pengaruh X_1 terhadap X_2	0,136	-	-	-	-
Pengaruh X_2 terhadap Y	0,073	-	-	-	-
Pengaruh X_1 Terhadap Y melalui X_2	-	0,009	-	-	0,145
ε_1	-	-	0,999	-	-
ε_2	-	-	0,985	-	-
β_1	-	-	-	0.136	-
β_2	-	-	-	0.165	-
β_3	-	-	-	0.073	-

Berdasarkan hasil keseluruhan pengaruh keseluruhan diantara variabel pendidikan (X_1), terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X_2) sebagai variabel intervening dapat dirangkum sebagai berikut :

4) Penafsiran

- a) Adapun pengaruh langsung pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,165.
- b) Adapun pengaruh langsung motivasi kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2) adalah 0,136.
- c) Adapun pengaruh langsung pendidikan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,073.

- d) Adapun pengaruh tidak langsung pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X_2) adalah 0,009.
- e) Adapun pengaruh total pendidikan (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (X_2) adalah sebesar $0,136 + 0,009 = 0,145$.

B. Pembahasan

Hasil pengujian dari seluruh variabel dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat, namun secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hal ini dapat ditunjukkan dan banyaknya tanggapan persetujuan yang tinggi dari responden.

1. Pengaruh Pendidikan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pertamina Traing And Consulting Medan

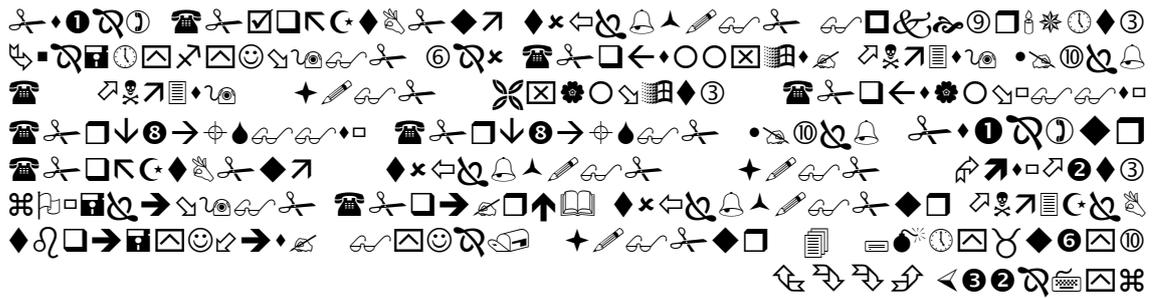
Adapun pengaruh yang positif antara variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,159 dan nilai beta 0,165 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$), jika signifikan $0,000 < \alpha\ 0,05$ maka nilai H_0 ditolak dan nilai H_a diterima dimana kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi satu dengan yang lainnya, sehingga pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan security PT Pertamina Training And Consulting.

Maka hal ini pendidikan yang di miliki oleh security PT Pertamina Training And Consulting yang memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh

seorang karyawan maka dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja yang akan mereka hasilkan untuk perusahaan. Selain itu perusahaan memberikan pendidikan lanjutan bagi karyawan security untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Dalam perspektif Islam menurut Rohman (2013) berpendapat bahwa pendidikan merupakan usaha-usaha untuk menyampaikan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai dalam ajaran Islam baik dalam bentuk bimbingan rohani maupun jasmani, mewujudkan terbentuknya manusia yang memiliki kepribadian utama serta kesuksesan di dunia dan akhirat.

Dalam surah Al-Mujaadilah ayat 11 yang berbunyi :



Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS. Al-Mujaadilah [58]:11).*

Menurut (Al-Sheikh, 2005) dalam tafsir Ibnu Katsir (*Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam*

majlis") barangsiapa memberikan kemudahan kepada orang yang ada dalam kesulitan, maka Allah akan memberikan kemudahan di dunia dan di akhirat. Dan Allah senantiasa membantu seorang hamba selama hamba itu terus membantu saudaranya. (*Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu*) Tidaklah seseorang boleh membangun orang lain dari tempat duduknya kemudian ia duduk di tempat itu, akan tetapi lapangkanlah, niscaya Allah akan melapangkan kepada kalian. (*dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu"*) artinya, jika kalian disur kepada kebaikan, maka hendaklah kalian memenuhinya. (*niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan*) maksudnya, Dia maha mengetahui orang-orang yang memang berhak mendapatkan hal tersebut dan orang-orang yang tidak berhak mendapatkannya.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian Aulia *dkk* (2014) pada perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak mengemukakan bahwa pendidikan merupakan proses memberi bantuan kepada karyawan agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya. kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Pakpahan *dkk* (2009) hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan Dewi *dkk* (2016) pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja, dimana diperoleh hasil bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.

Sementara pendapat yang sama menurut Hastin & Jaya (2014) terdapat pengaruh signifikan secara langsung pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci, dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa Berdasarkan tingkat pendidikan para pegawai kantor camat tersebut didapat bahwa Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh yang tingkat pendidikannya tamatan S1 perkantoran berjumlah 3 orang, S1 lain jurusan 2 orang, D3 perkantoran 2 orang, sedangkan yang tamatan SMA sederajat 9 orang. Namun pendapat yang berbeda menurut Turere (2013) yang menyatakan bahwa pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa tingkat pendidikan seseorang tidak dapat mempengaruhi kinerja, namun jika karyawan memiliki skill yang cukup maka kinerja karyawan akan baik.

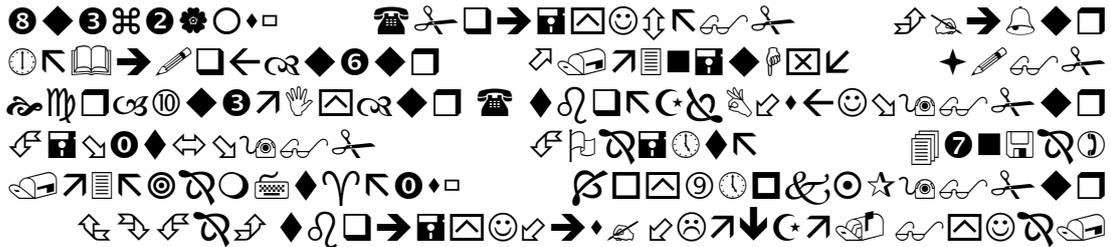
2. Pengaruh Pendidikan (X₁) Terhadap Motivasi Kerja (X₂) pada PT Pertamina Training And Consulting

Adapun pengaruh yang negatif antara variabel pendidikan terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,972 dan nilai beta 0,136 serta tidak berpengaruh signifikan sebesar 0,042 ($sig\ 0,042 > \alpha\ 0,05$) dimana kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi satu dengan yang lainnya, sehingga pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Maka dalam hal ini pendidikan yang dimiliki oleh security PT Pertamina Training And Consulting berpengaruh terhadap motivasi kerja, karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka dapat memotivasi mereka untuk memberikan hasil kinerja yang berkualitas terhadap perusahaan dan jika motivasi yang dimiliki oleh setiap pekerja diimbangi oleh motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja yang akan mereka hasilkan untuk perusahaan. Selain itu bekerja menjadi seorang pengaman (*security*) memiliki resiko yang tinggi dalam menjaga asset-aset perusahaan agar selalu aman, maka dalam hal ini perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya berupa tambahan gaji jika mereka melakukan pekerjaan sampai lembur maupun memberikan (*extra fooding*) agar security pada saat melakukan jaga malam para security tetap merasa segar serta melaksanakan *breafing* di pagi hari.

Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup semata, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala

cara. Oleh sebab itu motivasi kerja merupakan kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya Maryani (2009). Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Al-Qur'an memotivasi setiap muslim bekerja, hal ini dikemukakan dalam Firman Allah SWT dalam surat at-taubah ayat 105 yang berbunyi:



Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah [9]:105).*

Menurut Al-Sheikh (2003) dalam tafsir Ibnu Katsir (*"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*) bagi orang-orang yang melanggar perintah-Nya. Yaitu, bahwa amal perbuatan mereka akan ditampakkan kepada Allah *Tabaraka wa Ta'ala*, rasulullah dan kepada orang-orang yang beriman.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian Nazar dkk (2014) pada PT. BTPN Cabang Pakis Malang yang menyimpulkan bahwa variabel

pendidikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan Dewi *dkk* (2016) pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja, dimana diperoleh hasil bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pertamina Training And Consulting Medan

Adapun pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,516 dan nilai beta 0,073 serta berpengaruh signifikan sebesar 0,045 ($\text{sig } 0,045 < \alpha 0,05$) dimana kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi satu dengan yang lainnya, sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka hal ini motivasi kerja yang dimiliki oleh security PT Pertamina Training And Consulting yang memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat motivasi yang ada didalam diri seorang karyawan akan membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka secara baik dan jika ditambah lagi motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya maka dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja yang akan mereka hasilkan untuk perusahaan. Selain itu karyawan akan merasa dihargai dan merasa dijadikan sebagai aset perusahaan, jika perusahaan memberikan motivasi yang baik kepada mereka.

Dalam perspektif islam menurut Alam (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering diwajibkan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya.

Sebagaimana telah dijelaskan didalam Al quran surah An-Nahl ayat 93 yang berbunyi :



Artinya : *Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan*

kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan (QS. an-nahl [16]:93).

Menurut Al-Sheikh D. A (2003) dalam tafsir Ibnu Katsir tentang ayat diatas adalah (*Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja)*) niscaya hubungan di antara kalian akan harmonis dan tidak akan terjadi perselisihan, tidak saling memusuhi dan tidak saling mendengki. (*tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan*) pada hari

Kiamat kelak, Allah akan meminta pertanggungjawaban dari seluruh perbuatan kalian, untuk selanjutnya Dia berikan balasan atas amalan tersebut sekecil apapun amalan perbuatan tersebut.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian Sajangbati (2013) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Dalam pernyataannya yang mengatakan bahwa perusahaan memberikan motivasi kepada para pegawai, sehingga motivasi yang diberikan dapat diterima oleh karyawan dan berdampak positif bagi kinerja yang ada.

Motivasi merupakan hal yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja, Hal ini sejalan dengan penelitian Nurcahyani *dkk* (2016) pada PT. Sinar Bali Sosro, dimana temuannya memperlihatkan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Hal ini juga sejalan dengan pendapat oleh Dewi *dkk* (2016) PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja maka diperoleh hasil bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.

4. Pengaruh Pendidikan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (X_2) Pada PT Pertamina Training And Consulting Medan

Adapun pengaruh nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($\beta_1 \times \beta_3 < \beta_3$) yakni $0,009 < 0,073$, dengan demikian pengaruh

pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X_2) maka variabel motivasi kerja (X_2) bukan sebagai variabel intervening. Dengan demikian pada pengaruh pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X_2), pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung.

Adapun pengaruh antara variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang ditunjukkan melalui pengaruh tidak langsung sebesar 0,009. Dimana nilai dari pengaruh tidak langsung ini diperoleh dari pengaruh antara variabel pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X_2) sebesar $0,136 \times 0,073 = 0,009$.

Dengan demikian pendidikan yang di miliki oleh security PT Pertamina Training And Consulting tidak memiliki pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka dapat memberikan kontribusi secara langsung terhadap kinerja yang akan mereka hasilkan untuk perusahaan. Selain itu pimpinan security yang ada didalam perusahaan memberikan motivasi secara langsung kepada karyawan security agar dapat memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan.

Dalam perspektif Islam menurut Rohman (2013) berpendapat bahwa pendidikan merupakan usaha-usaha untuk menyampaikan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai dalam ajaran Islam baik dalam bentuk bimbingan rohani maupun jasmani, mewujudkan terbentuknya manusia yang memiliki kepribadian utama serta kesuksesan di dunia dan akhirat.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Dewi *dkk* (2016) pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja maka diperoleh hasil bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja. Dalam pernyataannya mengemukakan bahwa banyak perusahaan yang hanya menganggap karyawannya sebagai alat untuk bekerja didalam perusahaan tanpa memikirkan bahwa karyawan membutuhkan motivasi dari perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa ditemukan berbagai permasalahan (positif atau negatif) yang muncul pada PT Pertamina Training And Consulting Medan, diantaranya adalah permasalahan pada penelitian ini adalah karyawan keamanan (*security*) sudah diberikan pendidikan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas. Pendidikan yang diberikan kepada karyawan *security* sudah maksimal. Pada kenyataannya sebelum melaksanakan pendidikan, masih banyak karyawan *security* yang kurang memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan, hal ini dibuktikan pada saat *security* mulai bekerja untuk pertama kalinya. Kinerja karyawan *security* yang menurun, juga disebabkan kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan *security* maupun dari pihak perusahaan, hanya sebagian karyawan *security* yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh pendidikan terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Pertamina Training And Consulting Medan.

Adapun sampel yang dilakukan penulis menggunakan *probability sampling* pada penelitian ini dengan menggunakan sebanyak 52 responden

yang merupakan karyawan keamanan (*security*) PT Pertamina Training And Consulting Medan. Hasil data yang diperoleh dikumpulkan melalui kuisioner, wawancara dan pengamatan (*observasi*) yang diproses dan dianalisis dengan uji validitas menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, lalu menggunakan Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda, setelah itu dilakukan uji hipotesis dalam penelitian ini. penelitian menggunakan analisis jalur satu arah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,159 dan nilai beta 0,165 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$). Adapun pengaruh yang positif antara variabel pendidikan terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,972 dan nilai beta 0,136 serta berpengaruh signifikan sebesar 0,042 ($sig\ 0,042 > \alpha\ 0,05$). Adapun pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,516 dan nilai beta 0,073 serta berpengaruh signifikan sebesar 0,045 ($sig\ 0,045 < \alpha\ 0,05$). Adapun pengaruh nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($\beta_1 \times \beta_3 < \beta_3$) yakni $0,009 < 0,073$. Dan secara simultan terdapat pengaruh yang positif pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan signifikan pada nilai R Square. Besarnya nilai R Square (r^2) adalah 0,029. Maka dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh pendidikan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,029 \times 100\% = 2,90\%$, sedangkan sisanya sebesar 97,10% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan pada penelitian ini untuk pihak perusahaan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan lagi pendidikan lanjutan kepada security yang baru agar pada saat melaksanakan tugasnya sebagai pengamanan (security) dapat memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan, karena pada sebelumnya security tersebut berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Kemudian perusahaan harus lebih memperhatikan lagi pemberian motivasi kepada karyawan security terutama dalam hal memberikan (*extra feeding*) kepada security yang sedang berjaga di shift malam hari, agar security tersebut tidak merasa lelah pada saat menjaga di shift malam. Serta dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan meningkatkan pendidikan serta motivasi kerja yang ada karena pendidikan dan motivasi kerja merupakan faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, R. (2011). Integrasi pendidikan karakter dalam pembelajaran ips di sekolah dasar. *Pedagogia* , 1(1), 87.
- Alam, A. P. (2016). Analisis kinerja karyawan pada pt bank syariah mandiri cabang aksara medan ditinjau dari manajemen syariah. *Analytica Islamica* , 1(1), 6-7.
- Al-Sheikh, D. A. (2001). *Tafsir ibnu katsir jilid 2*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- (2003). *Tafsir ibnu katsir jilid 3*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- (2003). *Tafsir ibnu katsir jilid 4*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- (2003). *Tafsir ibnu katsir jilid 4*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- (2003). *Tafsir ibnu katsir jilid 5*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- (2003). *Tafsir ibnu katsir jilid 5*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- (2004). *Tafsir ibnu katsir jilid 7*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- (2004). *Tafsir ibnu katsir jilid 8*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- (2005). *Tafsir ibnu katsir jilid 8*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Anggraeni, N. (2011). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekolah tinggi seni indonesia (stsi) bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan* , 12(2), 50.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* , 12(1), 72-73.
- Anoraga, B. (2015). Motivasi kerja islam dan etos kerja islam karyawan bank jatim syariah cabang surabaya. *JESTT* , 7(7), 533.
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan kebudayaan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia* , 9(2), 193.
- Aristia, R. (2015). Studi tentang kemampuan aparatur desa dalam pelayanan administrasi kependudukan di kampung datah bilang baru kecamatan long hubung kabupaten mahakam hulu. *Ejournal Ilmu Pemerintahan* , 3(1), 445.
- Asman, I., & Rusli, Z. (2014). Penilaian kinerja organisasi publik. *Jurnal Kebijakan Publik* , 5(1), 39.
- Asy'ari, M. (2014). Metode pendidikan islam. *Jurnal Qathrunâ* , 1(1), 199-200.

- Aulia, R., & Sasmita, J. (2014). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap di rsud kabupaten siak. *Jurnal Tapak Manajemen Bisnis* , 6(2), 65.
- Ayu, A. R., Gunawan, & Harifuddin. (2016). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management* , 1(1), 289-290.
- Baharun, H. (2016). Pendidikan anak dalam keluarga telaah epistemologis. *Jurnal Pendidikan* , 3(2), 98.
- Bahri, S. Y., & Santhi, N. H. (2005). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja koperasi syariah di kabupaten lombok timur. *Akademika* , 21.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada pada pt. Pei hai internasional wiratama indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* , 10(2), 128.
- Dewi, D. K., Suwendra, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(4), 7.
- Djamaludin, M. (2009). Pengaruh komitmen organisasional, pengembangan karier, motivasi kerja dan karakteristik individual terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pemerintah kabupaten halmahera timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen* , 9(2), 9.
- Ekaningsih, A. S. (2012). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi (studi pada satuang polisi pamong praja kota surakarta. *Jurnal Sumber Daya Manusia* , 4, 21.
- Hastin, M., & Jaya, A. (2014). Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai kantor camat gunung tujuh kabupaten kerinci. *Jurnal Penelitian Univrsitas Jambi Seri Humaniora* , 16(2), 32.
- Jaenudin, & Chairunisa, F. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada sekretariat daerah kabupaten bulungan. *Jurnal Administrasi Negara* , 21(2), 53.
- Jufrizen, (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: studi pada rumah sakit umum madani medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen* , 1 (1), 29.
- Jufrizen, (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)* , 413.

- Juliandi, A., Irfan, & dkk. (2015). *Metodologi penelitian bisnis konsep & aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kahpi, H. S. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* , 1(1), 6.
- Kristiyanti, M. (2012). Peran indikator kinerja dalam mengukur kinerja manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika* , 3(3), 104.
- Maisaroh, S. (2015). Analisis jalur (path analysis) der terhadap return saham. *JESTT* , 2(10), 791.
- Mamahit, R. (2013). Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di badan penanggulangan bencana provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA* , 1(4), 938.
- Maryani. (2009). Motivasi dalam perspektif islam. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , 10.
- Mauliza, P., Yusuf, R., & dkk. (2016). Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja pegawai wilayahul hisbah kota banda aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* , 2(2), 188.
- May, A. (2015). Melacak peranan tujuan pendidikan dalam perspektif islam. *Jurnal Tsaqafah* , 11(2), 213-214.
- Munpriadi. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta musi kota palembang. *Jurnal Orasi Bisnis* , 7 , 47.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. *The Indonesian Accounting Riview* , 2(2), 216-217.
- Narjono, A. I. (2013). Etika islam dan motivasi kerja (islam ethics and employemotivation). *Jurnal Jibeka* , 2(7), 10.
- Nasution, S. I. (2017). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi mahasiswa prodi manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah dan keguruan uin raden intan lampung. *Jurnal Kependidikan Islam* , 7(2), 39.
- Nazar, F., Astuti, E. S., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. btpn cabang pakis malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 13(1), 7.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & dkk. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan joint operating body pertamina-pertochina east java). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 6(2), 6.

- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 5(1), 526.
- Nurfarhana, S., & Said, S. (2017). Pendekatan syariah dalam pemberian gaji dan bonus pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah* , 108-109.
- Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, & Sukanto. (2009). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (studi pada badan kepegawaian kota malang). *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, 2(1), 121.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maliku utara di manado. *Jurnal EMBA* , 1209.
- Purba, I., & Tambun, N. A. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan pada grand serela hotel & convention medan. *Jurnal Bisnis Administrasi* , 04(1), 23.
- Putra, A. A. (2016). Konsep pendidikan agama islam perspektif imam al-ghazali. *Jurnal Al-Thariqah* , 1(1), 45.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* , 3(2), 165.
- Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 58(1), 216.
- Rianie, N. (2009). Pendekatan dan metode pendidikan islam (sebuah perbandingan dalam konsep teori pendidikan islam dan barat). *Jurnal Management of Education* , 1(1), 106.
- Ristia, W. E. (2011). Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian epidemiologi kedokteran gigi. *Stomatognatic (J.K.G. Unej)* , 8(1), 27.
- Riyadi, F. (2015). Urgensi manajemen dalam bisnis islam. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* , 3(1), 79.
- Rohman, M. (2013). Konsep pendidikan islam menurut ibn sina dan relevansinya dengan pendidikan modern. *Epistemé* , 8(2), 296.
- Sarinadi, N. N. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada ud surya logam desa temukus tahun 2014. *E-Journal Management* , 4(1), 7-8.
- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pt. pos indonesia (persero) cabang bitung. *Jurnal EMBA* , 1(4), 676.

- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di batam dan karimun). *Journal Of Accounting & Management Innovation* , 2(1), 68-69.
- Sheikh, D. A. (2001). *Tafsir ibnu katsir jilid 2*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka* , 9(1), 48.
- Sriwidodo, U. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 4(1), 51.
- Sukmawati, F. (2008). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pt. pertamina (persero) upms iii terminal transit utama balongan, indramayu. *JEB* , 2(3), 182.
- Sunaryo. (2016). Pengaruh pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di ptpn iii medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , 17(1), 89.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank negara indonesia,tbk (regional sales manado). *Journal Acta Diurna* , 3, 6.
- Varcko, & Maith, M. (2015). Analisa pendidikan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada gerbang nusa perkasa manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* , 15(5), 675.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan muara jawa kabupaten kutai kartanegara. *Ejournal Pemerintahan Integratif* , 17-18.
- Yuniarti, d., & suprianto, e. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada direktorat operasi/produksi pt. X . *Indept*, 4(1), 13.

Gambaran Umum PT Pertamina Training And Consulting

A. Sejarah PT Pertamina Training And Consulting

PT. Pertamina Training & Consulting (PTC) adalah anak perusahaan PT. PERTAMINA (PERSERO), yang memfokuskan diri pada pengembangan sumber daya manusia melalui jasa pelatihan, konsultasi, dan manajemen *human capital* sebagai solusi.

Sebagai salah satu bagian dari anak perusahaan PT Pertamina (Persero) kategori Finance and Services, PT Pertamina Training & Consulting bermula sebagai *paper company* di tahun 1999 dengan nama PT Patra Tridaya dan mulai beroperasi di tahun 2002 dengan bisnis pertamanya yaitu Training & Consulting.

Berpengalaman dalam mengelola sumber daya manusia dan menjadi perusahaan yang berfokus mengembangkan *human capital*, seiring dengan perkembangan kebutuhan pelanggan, kami hadir untuk memberikan layanan dan jasa di bidang Event Organizer, Training & Consulting, Man Power Supply, Security Services dan Assessment Center sesuai dengan standar ISO 9001:2015 sebagai bentuk layanan terbaik bagi seluruh pelanggan sesuai dengan tata nilai SMART (Satisfaction, Maximize Profit, Actual, Respect & Trust) yang kami junjung tinggi. Berbagai *project* yang terlaksana baik dari Pertamina Group, BUMN dan perusahaan swasta sering dipercayakan kepada kami, karena kepercayaan dan kepuasan pelanggan adalah fundamental bagi semangat kami dalam menjalankan bisnis sesuai dengan *tagline* kami Delivering SMART Solution. Semangat kami menuju *world class human capital company* dibuktikan dengan terus mengedepankan pembaharuan sesuai dengan perkembangan era teknologi dan transformasi budaya.

Dengan mengedepankan pelayanan dan kualitas terbaik, kami PT Pertamina Training & Consulting (PTC) akan terus bergerak maju menjadi pelopor dalam pengembangan *human capital* yang terkemuka di Indonesia.

B. Histogram PT Pertamina Training And Consulting

1 Tahun 1999

Perseroan didirikan di Jakarta dengan nama PT Patra Tridaya berdasarkan Akta Pendirian No. 11 tanggal 19 Februari 1999 jo Akta Perubahan Anggaran Dasar No.1 tanggal 4 Juni 2003 di hadapan Notaris, yang kemudian diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.81, Tambahan No.89 tanggal 4 Nopember 2008.

2 Tahun 2000

Perseroan mengawali kiprahnya sebagai pendukung perusahaan induk, yaitu PT Pertamina, terutama memberikan pelayanan jasa training dan konsultasi.

3 Tahun 2002

Berdasarkan kepada Surat Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: C-04433HT.01.01.TH.2002. yang memuat keputusan disahkannya PT Patra Tridaya sebagai perseroan terbatas, dengan merujuk tanggal surat keputusan tersebut, Hari ulang tahun PT Pertamina Training And Consulting (PTC) telah ditetapkan pada tanggal 19 Maret setiap tahunnya.

4 Tahun 2005

Perseroan mengembangkan bidang usaha pada jasa Recruitment/Man Power Supply.

5 Tahun 2008

Perseroan ditunjuk Pertamina untuk melaksanakan Training SPBU dan mendirikan Akademi SPBU pertama di Surabaya, Jawa Timur. Perseroan membentuk fokus usaha menjadi 5 (lima) jenis usaha terdiri dari Training, Consulting, Recruitment/Man Power Supply, Event Organizer dan Communication.

6 Tahun 2010

Sejalan dengan perkembangan usaha dan penugasan yang akan diberikan oleh pemegang saham maka tahun 2010 Perseroan membentuk usaha jasa pengamanan dengan iji operasional dari Bina Mitra Mabes POLRI per 11 Juni 2010. E hingga fokus bisnis PTC terdiri dari Training, Consulting, Recruitment/Men Power Supply, Event Organizer, Communication dan usaha Jasa Pengamanan, PTC memperoleh sertifikasi ISO 9001:2008 dari LRQA (Lloyd's Registred Duality Assurance) untuk Quality Management System bagi fokus bisnis PTC: Training, Consultancy, Man Power Supply dan Event Organizer.

7 Tahun 2011

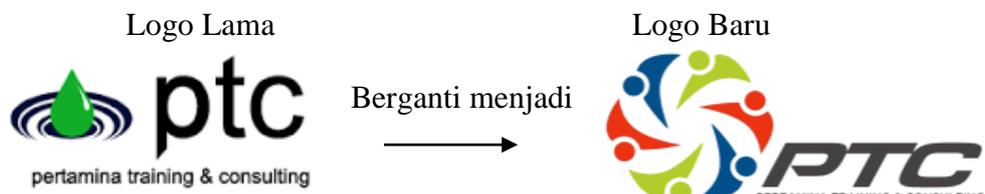
Sejalan perkembangan usaha, pada 2011 fokus bisnis Perseroan terdiri dari Training, Consulting, Recruitment/Man Power Supply, Event Organizer, Jasa Pengamanan dan Jasa lainnya.

8 Tahun 2012

Perseroan mengembangkan bisnis Man Power Supply dengan mengelola crew ring dari PT Pertamina Drilling Services Indonesia dan awak mobil tangki dari PT Patra Niaga.

9 Tahun 2013

Perseroan melakukan perubahan pada visi dan misi perusahaan serta melakukan pergantian logo perusahaan.



10 Tahun 2016

Pada bulan Februari 2016, alamat kantor pusat PTC berpindah dari jalan Jl. Teuku Nyak Arief 14 Jakarta Selatan, ke Jl. Abdul Muis 52-56 Jakarta Pusat.

C. Visi dan Misi PT Pertamina Training And Consulting

1. Visi

Menjadi perusahaan kelas dunia di bidang human capital, consulting dan jasa manajemen lainnya.

2. Misi

- a. Menjalankan usaha di bidang human capital, consulting dan jasa manajemen lainnya.
- b. Membangun kompetensi berbasis pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Memberikan nilai tambahan bagi stakeholder.

3. Makna Logo Perusahaan



Gambar Logo PT Pertamina Training And Consulting

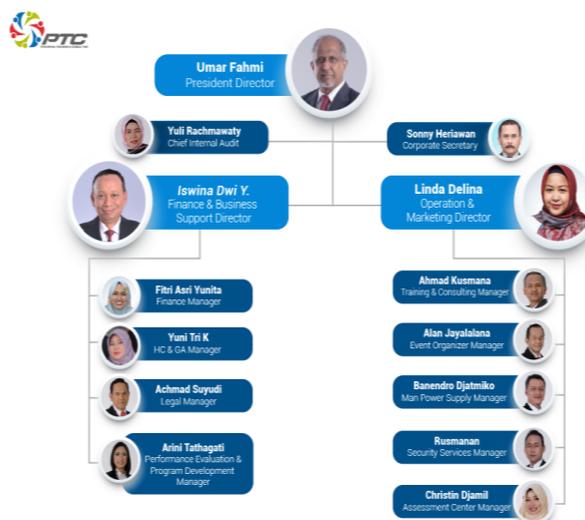
Komitmen perusahaan untuk memberikan pengaruh positif tercermin pada logo diatas yang memiliki makna :

1. Unsur berputar stilasi **orang tampak diatas**, menggambarkan manusia yang terus menerus belajar, mandiri, semangat dan siap menghadapi perubahan.
2. Unsur arah stilasi **orang di kanan**, menunjukkan keterhubungan terintegrasi sebagai keragaman pengetahuan/keahlian profesional.
3. Unsur gerak stilasi **orang dengan tangan kanan kedepan**, menggambarkan dinamis, aktif, lugas moderat, berfikir kebaikan, dan perbaikan.
4. **Efek bentuk** dari stilasi orang, tampak berupa kincir air sebagai, “icon” kearifan lokal yang menyampaikan pesan moral patutnya bersyukur atas berkah-NYA.

Didukung tenaga profesional yang kompeten dan dengan jaringan kemitraan domestik dan internasional, PTC siap memberikan **SMART Solution** dalam mengembangkan potensi *human Capital*, dan memberikan solusi bisnis untuk kinerja dan hasil yang lebih optimal.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan gambaran sistematis yang menunjukkan kedudukan, wewenang, tanggung jawab dan tugas yang berbeda-beda dalam organisasi. Pengorganisasian berguna untuk mempersatukan orang-orang dan sumber daya yang ada agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Organisasi dibentuk untuk menghasilkan suatu efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga terdapat koordinasi yang baik antara tiap-tiap bagian yaitu dengan adanya suatu kesatuan pemerintah perintah dan tanggung jawab. Adapun struktur organisasi PT Pertamina Training And Consulting dengan mengusung **SMART Solution** dalam mengembangkan potensi *human Capital*, dan memberikan solusi bisnis untuk kinerja dan hasil yang lebih optimal.



Gambar Struktur Organisasi PT Pertamina Training And Consulting

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Sri Habilla Samzaera
NPM : 1505160322
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 03 Juni 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Sampali Gg Tawon III DSN XVIII Percut Sei Tuan,
Deli serdang
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Suwandi
Nama Ibu : Sumartik
Alamat : Sampali Gg Tawon III DSN XVIII Percut Sei Tuan,
Deli serdang

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 060866 Medan Barat Tamat tahun 2009
2. SMP Negeri 11 Medan Tamat tahun 2012
3. SMK Negeri Binaan Provinsi Sumatera Utara Tamat tahun 2015
4. Tahun 2015-2019, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2019

SRI HABILLA SAMZAERA

Acc

pengisian angket
28/1/2019

DAFTAR PERTANYAAN (KUISIONER)

PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
KERJA PADA PT. PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING MEDAN

Medan, 30 Januari 2019

Kepada Yang Terhormat

Bapak Security PT Pertamina Training And Consulting
di Medan

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Saya memohon kesediaan waktu Bapak untuk mengisi kuisisioner penelitian ini.
Kuisisioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang
berjudul "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja
Pada PT. Pertamina Training And Consulting".

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas
bantuan Bapak Security.

Salam hormat saya

SRI HABILLA SAMZAERA

A. Petunjuk Mengisi Angket

1. Jawablah setiap pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan dengan teliti dan benar.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda, lalu bubuhkan tanda "ceklis" (✓) pada kotak yang tersedia.
3. Penelitian ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan tidak memiliki resiko dengan tugas anda.

A. Identitas Responden

1. Wilayah Dinas :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : <25 thn 25 – 35 thn
>35 thn
4. Pendidikan : SMA/SMK Diploma
S1
S2

B. Petunjuk Pengisian

Dalam menjawab semua pertanyaan dan pernyataan di bawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling dianggap sesuai.

Dengan Opsi Jawaban	Skor Penilaian
1. SS : Sangat Setuju	5
2. S : Setuju	4
3. KS : Kurang Setuju	3
4. TS : Tidak Setuju	2
5. STS : Sangat Tidak Setuju	1

A. Variabel Y

Kinerja Karyawan

No	Butir Kuisisioner	Ops				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Anda memiliki keterampilan kerja untuk menjadi security yang handal dalam menjaga asset perusahaan.					
2	Anda selalu berusaha menghasilkan kualitas hasil kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
3	Selama anda bekerja, kuantitas hasil kerja anda lebih baik dibandingkan pada awal anda bekerja					
4	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan adalah salah satu upaya anda untuk meningkatkan kinerja					
5	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Dalam melaksanakan tugas, anda selalu bekerja sama dengan rekan kerja					
7	Anda mampu mengaplikasikan pengetahuan yang anda miliki kedalam tugas-tugas anda					
8	Kerapihan bekerja pada saat menyusun laporan kerja selalu anda utamakan					
9	Anda selalu hadir lebih awal dari jam kantor					
10	Pada saat terjadi pencurian anda dapat menyelesaikan masalah tersebut					
11	Anda mengalami kesulitan tugas pada saat anda memulai bekerja untuk pertama kalinya					
12	Anda memiliki sikap yang optimis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
13	Pimpinan security sering memberikan pengarahan jika anda mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas					

B. Variabel X1**Pendidikan**

No	Butir Kuisisioner	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Materi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan pendidikan					
2	Metode yang digunakan perusahaan menurut anda sudah tepat					
3	Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pendidikan yang dilaksanakan					
4	Kemampuan instruktur pelatihan dalam menyampaikan ilmu dapat dengan mudah anda pahami					
5	Sarana yang tersedia pada saat anda melaksanakan pendidikan sangatlah lengkap					
6	Pendidikan lanjutan yang anda ikuti dapat memberikan pembelajaran yang baik untuk anda terapkan dalam proses bekerja					
7	Setelah anda mengikuti pendidikan lanjutan, maka anda akan dinaikan jabatannya agar menjadi khalifah yang baik					
8	Setelah selesai melaksanakan pendidikan, maka anda menjadi panutan yang baik bagi teman-teman yang belum melaksanakan pendidikan					

C. Variabel X2

Motivasi Kerja

No	Butir Kuisisioner	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggungjawan yang diberikan perusahaan					
2	Gaji yang anda terima lebih besar dibandingkan dengan security perusahaan lain					
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan sebagai kebutuhan rasa aman dalam bekerja					
4	Pemberian program pendidikan diperuntukan hanya untuk security yang sudah bekerja minimal 5 tahun					
5	Anda selalu mendapatkan penghargaan jika berhasil menangkap seseorang yang mencuri aset perusahaan					
6	Anda selalu mendapatkan intensif jika anda melaksanakan lembur sesuai perintah atasan					
7	Anda selalu bekerjasama dengan rekan kerja anda untuk meningkatkan hubungan kerja antar karyawan					
8	Kejujuran (shiddiq) dalam bekerja sangatlah anda terapkan agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat terselesaikan dengan lebih mudah					
9	Anda selalu konsisten (istiqomah) dalam menjalankan tugas yang dikerjakan					
10	Sebagai tanggungjawab (amanah) dalam bekerja anda selalu berkeliling untuk memastikan keamanan aset-aset perusahaan					

PENDIDIKAN

Correlations

		Correlations								
		No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7	No.8	Total
No.1	Pearson Correlation	1	,262	,234	,811**	,262	,143	,234	,164	,716**
	Sig. (2-tailed)		,060	,095	,000	,060	,312	,095	,246	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
No.2	Pearson Correlation	,262	1	,305*	,310*	1,000**	,348*	,305*	,442**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,060		,028	,025	,000	,011	,028	,001	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
No.3	Pearson Correlation	,234	,305*	1	,328*	,305*	,715**	1,000**	,444**	,617**
	Sig. (2-tailed)	,095	,028		,018	,028	,000	,000	,001	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
No.4	Pearson Correlation	,811**	,310*	,328*	1	,310*	,134	,328*	,296*	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	,018		,025	,343	,018	,033	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
No.5	Pearson Correlation	,262	1,000**	,305*	,310*	1	,348*	,305*	,442**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,060	,000	,028	,025		,011	,028	,001	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
No.6	Pearson Correlation	,143	,348*	,715**	,134	,348*	1	,715**	,305*	,571**
	Sig. (2-tailed)	,312	,011	,000	,343	,011		,000	,028	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
No.7	Pearson Correlation	,234	,305*	1,000**	,328*	,305*	,715**	1	,444**	,617**
	Sig. (2-tailed)	,095	,028	,000	,018	,028	,000		,001	,000

	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
No.8	Pearson Correlation	,164	,442**	,444**	,296*	,442**	,305*	,444**	1	,568**
	Sig. (2-tailed)	,246	,001	,001	,033	,001	,028	,001		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	,716**	,722**	,617**	,768**	,722**	,571**	,617**	,568**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

No.8	Pearson Correlation	,715**	,636**	1,000**	,715**	,636**	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	,967**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
No.9	Pearson Correlation	,715**	,636**	1,000**	,715**	,636**	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	,967**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
No.10	Pearson Correlation	,715**	,636**	1,000**	,715**	,636**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	,967**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	,824**	,593**	,967**	,824**	,593**	,967**	,967**	,967**	,967**	,967**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

No.12	Pearson Correlation	,006	,434**	,434**	,202	,434**	,089	,154	1,000**	1,000**	,117	,087	1	,154	,646**
	Sig. (2-tailed)	,964	,001	,001	,151	,001	,531	,276	,000	,000	,409	,542		,276	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
No.13	Pearson Correlation	,542**	,300*	,300*	,310*	,300*	,643**	1,000**	,154	,154	,650**	,664**	,154	1	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,031	,025	,031	,000	,000	,276	,276	,000	,000	,276		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	,564**	,701**	,701**	,536**	,701**	,691**	,734**	,646**	,646**	,441**	,674**	,646**	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABEL PENDIDIKAN

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	8

Reliabel Motivasi Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,971	10

Total	52	100,0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

RELIABEL KINERJA KARYAWAN

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	13

FREKUENSI

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		Wilayah Dinas	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Wilayah Dinas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kantor Medan	21	40,4	40,4	40,4
	DPPU Polonia	4	7,7	7,7	48,1
	DPPU Kualanamu	6	11,5	11,5	59,6
	TBBM Labuhan Deli	21	40,4	40,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	52	100,0	100,0	100,0

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 thn	1	1,9	1,9
	25-35 thn	36	69,2	71,2
	>35 thn	15	28,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SM K	42	80,8	80,8
	D3	4	7,7	88,5
	S1	5	9,6	98,1
	S2	1	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0

JAWABAN RESPONDEN PENDIDIKAN

Frequencies

Statistics

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,4808	4,7115	4,3846	4,6346	4,7115	4,4808	4,3846	4,4808
Median		5,0000	5,0000	4,0000	5,0000	5,0000	5,0000	4,0000	5,0000
Mode		5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
Sum		233,00	245,00	228,00	241,00	245,00	233,00	228,00	233,00

Frequency Table

Item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	7,7	7,7	7,7
	4,00	15	28,8	28,8	36,5
	5,00	33	63,5	63,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	15	28,8	28,8	28,8
	5,00	37	71,2	71,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	30	57,7	57,7	59,6
5,00	21	40,4	40,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	19	36,5	36,5	36,5
5,00	33	63,5	63,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	15	28,8	28,8	28,8
5,00	37	71,2	71,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	7,7	7,7	7,7
4,00	19	36,5	36,5	44,2
5,00	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	30	57,7	57,7	59,6
5,00	21	40,4	40,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	11,5	11,5	11,5
4,00	15	28,8	28,8	40,4
5,00	31	59,6	59,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

JAWABAN RESPONDEN MOTIVASI KERJA

Frequencies

Statistics

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	23	44,2	44,2	44,2
	5,00	29	55,8	55,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,9	1,9	1,9
	4,00	31	59,6	59,6	61,5
	5,00	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	17	32,7	32,7	34,6
5,00	34	65,4	65,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	23	44,2	44,2	44,2
5,00	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	31	59,6	59,6	61,5
5,00	20	38,5	38,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	17	32,7	32,7	34,6
5,00	34	65,4	65,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	17	32,7	32,7	34,6
5,00	34	65,4	65,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	17	32,7	32,7	34,6
5,00	34	65,4	65,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	1	1,9	1,9	1,9
Valid 4,00	17	32,7	32,7	34,6
5,00	34	65,4	65,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	1	1,9	1,9	1,9
Valid 4,00	17	32,7	32,7	34,6
5,00	34	65,4	65,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

JAWABAN RESPONDEN KINERJA KARYAWAN

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,3269	4,7500	4,7500	4,7115	4,7500	4,4423	4,6346	4,5769	4,5769	4,4231	4,3462	4,5769	4,6346
Median		4,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	4,0000	4,0000	5,0000	5,0000
Mode		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00
Sum		225,00	247,00	247,00	245,00	247,00	231,00	241,00	238,00	238,00	230,00	226,00	238,00	241,00

Frequency Table

Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	13	25,0	25,0	25,0
	5,00	39	75,0	75,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Item1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	3,8	3,8	3,8
3,00	3	5,8	5,8	9,6
Valid 4,00	23	44,2	44,2	53,8
5,00	24	46,2	46,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4,00	13	25,0	25,0	25,0
Valid 5,00	39	75,0	75,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	15	28,8	28,8	28,8
Valid 5,00	37	71,2	71,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	13	25,0	25,0	25,0
Valid 5,00	39	75,0	75,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	5,8	5,8	5,8
Valid 4,00	13	25,0	25,0	30,8
Valid 5,00	36	69,2	69,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,8	3,8	3,8
Valid 3,00	3	5,8	5,8	9,6
Valid 4,00	17	32,7	32,7	42,3
Valid 5,00	30	57,7	57,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	19	36,5	36,5	36,5
Valid 5,00	33	63,5	63,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item11

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	5,8	5,8	5,8
4,00	25	48,1	48,1	53,8
5,00	24	46,2	46,2	100,0
Total 1	52	100,0	100,0	

Item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	5,8	5,8	5,8
4,00	13	25,0	25,0	30,8
5,00	36	69,2	69,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item10

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	30	57,7	57,7	57,7
5,00	22	42,3	42,3	100,0
Total 1	52	100,0	100,0	

Item13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	19	36,5	36,5	36,5
5,00	33	63,5	63,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Item12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	5,8	5,8	5,8
4,00	13	25,0	25,0	30,8
5,00	36	69,2	69,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

UJI ASUMSI KLASIK

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	60,0000	5,44131	52
Pendidikan	36,7308	3,14434	52
Motivasi Kerja	46,0385	4,74016	52

Correlations

		Kinerja Karyawan	Pendidikan	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,155	-,051
	Pendidikan	,155	1,000	,136
	Motivasi Kerja	-,051	,136	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,137	,360
	Pendidikan	,137	.	,168
	Motivasi Kerja	,360	,168	.
N	Kinerja Karyawan	52	52	52
	Pendidikan	52	52	52
	Motivasi Kerja	52	52	52

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Pendidikan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,171 ^a	,029	-,010	5,46954	,029	,737	2	49	,484	1,105

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	44,122	2	22,061	,737	,484 ^b
1 Residual	1465,878	49	29,916		
Total	1510,000	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	53,408	10,956		4,875	,000					
1 Pendidikan	,285	,246	,165	1,159	,252	,155	,163	,163	,981	1,019
Motivasi Kerja	-,084	,163	-,073	-,516	,608	-,051	-,074	-,073	,981	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pendidikan	Motivasi Kerja
	1	2,989	1,000	,00	,00	,00
1	2	,008	19,657	,02	,34	,78
	3	,003	30,969	,98	,66	,21

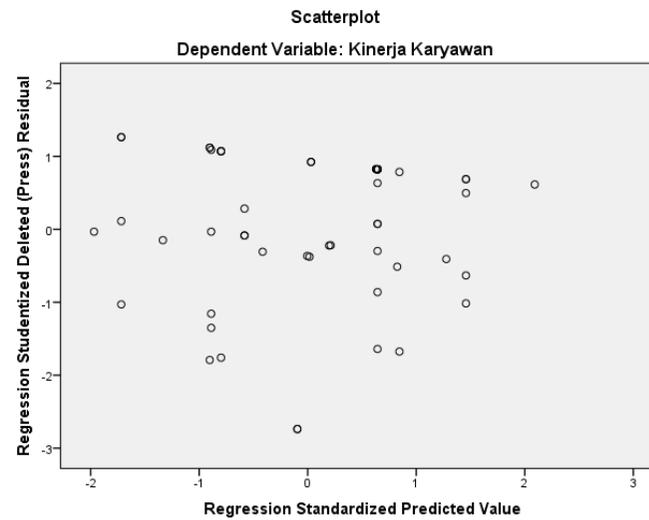
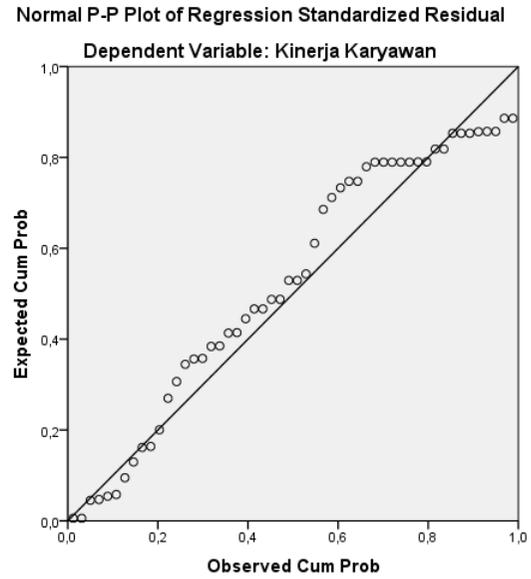
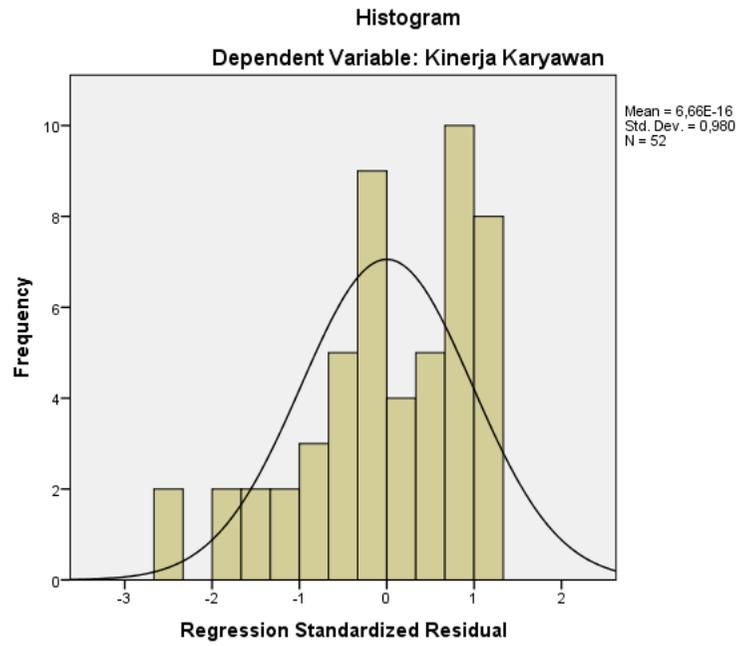
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	58,1690	61,9457	60,0000	,93012	52
Std. Predicted Value	-1,969	2,092	,000	1,000	52
Standard Error of Predicted Value	,776	2,347	1,279	,301	52
Adjusted Predicted Value	57,8489	61,7557	59,9726	,96481	52
Residual	-13,91153	6,59783	,00000	5,36122	52
Std. Residual	-2,543	1,206	,000	,980	52
Stud. Residual	-2,573	1,256	,002	1,005	52
Deleted Residual	-14,23329	7,15110	,02741	5,63321	52
Stud. Deleted Residual	-2,738	1,263	-,007	1,026	52
Mahal. Distance	,045	8,406	1,962	1,516	52
Cook's Distance	,000	,097	,017	,019	52
Centered Leverage Value	,001	,165	,038	,030	52

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts



ANALISIS SATU JALUR

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,171 ^a	,029	-,010	5,46954

c. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan

d. Dependent Variabel: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,122	2	22,061	,737	,000 ^b
	Residual	1465,878	49	29,916		
	Total	1510,000	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	53,408	10,956		4,875	,000
	Pendidikan (X1)	,285	,246	,165	1,159	,000
	Motivasi kerja (X2)	,084	,163	,073	,516	,045

a. Dependent Variable: Y

PENGARUH LANGSUNG PENDIDIKAN TERHADAP MOTIVASI KERJA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	46,0385	4,74016	52
Pendidikan	36,7308	3,14434	52

Correlations

		Motivasi Kerja	Pendidikan
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1,000	,136
	Pendidikan	,136	1,000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja	.	,168
	Pendidikan	,168	.
N	Motivasi Kerja	52	52
	Pendidikan	52	52

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,136 ^a	,019	-,001	4,74271	,019	,945	1	50	,336

a. Predictors: (Constant), Pendidikan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,261	1	21,261	,945	,336 ^b
	Residual	1124,663	50	22,493		
	Total	1145,923	51			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	38,496	7,786	4,944	,000	22,858	54,134						
	Pendidikan	,205	,211	,972	,042	-,219	,630	,136	,136	,136	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficient Correlations^a

Model		Pendidikan	
1	Correlations	Pendidikan	1,000
	Covariances	Pendidikan	,045

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Pendidikan
1	1	1,996	1,000	,00	,00
	2	,004	23,633	1,00	1,00

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	44,6564	46,7098	46,0385	,64566	52
Residual	-12,70976	4,31693	,00000	4,69598	52
Std. Predicted Value	-2,141	1,040	,000	1,000	52
Std. Residual	-2,680	,910	,000	,990	52

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : SRI HABILLA SAMZAERA
N.P.M : 1505160322
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
08 NOV 2018	Perbaikan latar belakang masalah, identifikasi rumusan, tujuan penelitian, serta manfaat.	Sf	
26 NOV 2018	Susunan latar belakang dan bagian-bagian piramid. Perbaikan serta penyempurnaan format.	Sf	
03 DES 2018	Perbaikan latar belakang masalah, penyempurnaan format dan penyempurnaan proposal Islam.	Sf	
06 DES 2018	Perbaikan format masalah.	Sf	

Medan, Januari 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Prodi Manajemen

Pembimbing Proposal


(SAPRIHAL MANURUNG, SE., MA)


(JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : SRI HABILLA SAMZAERA
N.P.M : 1505160322
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
24 DES 2018	Perbaiki. hrg. teori. variabel, produksi, hrg. & motivasi. Perbaiki. tambahkan teori, pd masing? variabel. hrg. sup. hrg. serta rujukan. Hadis Ibnu Katsir.		
28 DES 2018	Ky m hrg bagian dasar. fort hrg. tambah. dasar. teorinya serta sst. m d b l a. utijou. diperbaiki.		

Medan, Januari 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Prodi Manajemen

Pembimbing Proposal

(SAPRINAL MANURUNG, SE., MA)

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : SRI HABILLA SAMZAERA
N.P.M : 1505160322
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
08 JAN 2019	Perbaiki metodologi... dit hal penyusunan & sampel asumsi & variabel, dan teknik analisa data dan hal uji analisis jalur		
10 JAN 2019			
10/1/2019			

Medan, Januari 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Prodi Manajemen

Pembimbing Proposal

(SAPRINAL MANURUNG, SE., MA)

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si)

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi...Managemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di
Medan.

Medan, 04 SEPTEMBER 2018 H
M



Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SRI HABILLA SAMZAERA
NPM : 1505160322
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Kelas/Sem : E Pagi / VII (TUJUH)
Alamat : SAMPALI GG TAWON III DESA XVIII SAMPALI, PERCUT SEI TUAN

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Prinjal Manung (.....) Disetujui Prodi : (.....) W/10/18

Dari hasil survei & kunjungan perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Pemberian Pendidikan Tingkat Security PT. Pertamina Training and Consulting sudah maksimal
2. Motivasi Kerja security PT. Pertamina Training and Consulting masih dalam kategori rendah
3. Kinerja Security PT. Pertamina Training and Consulting masih kurang maksimal.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

<u>Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Pertamina Training And Consulting</u>
--

Medan.....2018

Dosen Pembimbing

(PRINJAL MANURUNG, SE.MSI)

Peneliti/Mahasiswa

(SRI HABILLA SAMZAERA)

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Prodi

(JASMAN SARIFULLAH, SE.MSI)

Diagendakan Pada Tanggal : 14 Januari 2018
Nomor Agenda : 1358

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



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 Jumat, 18 Januari 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : SRI HABILLA SAMZAERA
N.P.M. : 1505160322
Tempat / Tgl.Lahir : Medan,03 Juni 1998
Alamat Rumah : Sampali Gg.Tawon No.105 Percut Sei Tuan
JudulProposal :PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT.PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING MEDAN

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	-
Bab I	Penambahan alasan permasalahan dalam observasi awal
Bab II	-
Bab III	-
Lainnya	-
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 18 Januari 2019

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG, SE., MA.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 18 Januari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : SRI HABILLA SAMZAERA
N.P.M. : 1505160322
Tempat / Tgl.Lahir : Medan,03 Juni 1998
Alamat Rumah : Sampali Gg.Tawon No.105 Percut Sei Tuan
JudulProposal :PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT.PERTAMINA
TRAINING AND CONSULTING MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.**

Medan, Jumat, 18 Januari 2019

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG, SE., MA.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pemanding

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 18 Januari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : SRI HABILLA SAMZAERA
N .P.M. : 1505160322
Tempat / Tgl.Lahir : Medan,03 Juni 1998
Alamat Rumah : Sampali Gg.Tawon No.105 Percut Sei Tuan
JudulProposal :PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT.PERTAMINA
TRAINING AND CONSULTING MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.

Medan, Jumat, 18 Januari 2019

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.

Sekretaris

Dr. J. PRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 24 SEPTEMBER 2019.

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Daya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap :

S	R	I	.	H	A	B	I	L	L	A	S	A	M	Z	A	E	R	A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

NPM :

1	5	0	5	1	6	0	3	2	2									
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

M	E	D	A	N		0	3		J	U	N	I		1	9	9	8	
---	---	---	---	---	--	---	---	--	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--

Program/ Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

S	A	M	P	A	L	I		G	G	T	A	W	O	N	I	I	I					
D	S	N		X	V	I	I	I		P	E	R	C	U	T	S	E	I	T	U	A	N

Tempat Penelitian :

P	T		P	E	R	T	A	M	I	N	A		T	R	A	I	N	I	N	G
A	N	D		C	O	N	S	U	L	T	I	G		M	E	D	A	N		

Alamat Penelitian :

J	L		K	L		N	O	S		S	U	D	A	R	S	O		N	O
B	-	10		M	E	D	A	N		2	0	1	1	4					

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan informasi mengenai data penelitian yang akan digunakan dalam judul penelitian.

1. Transkrip nilai dan nilai semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

JASMANI SARIPUDDIN SE, MSi

Wassalam
Pemohon

(SRI HABILLA SAMZAERA)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SRI HABILLA SAMZAERA
NPM : 1505160322
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 27.11.2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 7557/ TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2018

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 Nopember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : SRI HABILLA SAMZAERA
N P M : 1505160322
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan PT.Pertamina Training And Consulting**

Dosen Pembimbing : **SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.**

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 pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 05 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 27 Rabiul Awwal 1440 H
05 Desember 2018 M

Dekan

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



Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 7274/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018 Medan, 19 Rabiul Awwal 1440 H
Lampiran : 27 Nopember 2018 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PT.PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING MEDAN
Jl.KL.Yos Sudarso No.8-10 Medan
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 : SRI HABILLA SAMZAERA
Npm : 1505160322
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan PT.Pertamina Training And Consulting**

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.Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peringgal



Medan, 28 Nopember 2018
No. 50 /PTC-BUJP / XI /2018

Perihal : Izin Riset

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3
Medan 20238

Dengan Hormat,

Menunjuk surat permohonan Izin Riset Pendahuluan Mahasiswa Universitas Sumatera Utara Nomor : 7274/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 27 Nopember 2018 dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama :

No	Nama	NPM	Jurusan
1	Sri Habilla Samzaera	1505160322	Manajemen

Dapat disetujui untuk melaksanakan Riset di PT Pertamina Training And Consulting selama 2 (dua) bulan terhitung tanggal 29 Nopember 2018 s/d 28 Januari 2019, perlu kami sampaikan bahwa perusahaan kami akan memberikan data yang dibutuhkan oleh Ybs jika tidak menyangkut dokumen rahasia perusahaan dan kami sampaikan perusahaan berhak tidak memberikan dokumen yang dibutuhkan jika dokumen tersebut rahasia atau tidak boleh disebarluaskan sesuai Kebijakan Perusahaan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT.PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING

Administration Region Manager - I


Yusmadi



Cer. No : JKT 0500223

PT. Pertamina Training and Consulting

Jl. Abdul Muis No.52 - 56 A Gedung B. Petojo Selatan Jakarta Pusat 10160 Indonesia

tel: +6221 3514977 fax: +6221 21201557 e-mail : ptc.care@pertamina-ptc.com website: www.pertamina-ptc.com



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 : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : **698** /II.3-AU/UMSU-05/F/2019

Medan, 23 Jumadil Awwal 1440 H
29 Januari 2019 M

Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING MEDAN
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 : **SRI HABILLA SAMZAERA**
N P M : **1505160322**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT.Pertamina Training And Consulting Medan**

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan


H. JANURISE, MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan



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 : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : **698** /II.3-AU/UMSU-05/F/2019 Medan, 23 Jumadil Awwal 1440 H
Lamp. : - 29 Januari 2019 M

Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
PT.PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING MEDAN
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 : **SRI HABILLA SAMZAERA**
N P M : **1505160322**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT.Pertamina Training And Consulting Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan



Medan, 04 Februari 2019
No. 015 /PTC-BUJP / II /2019

Perihal : Pemberitahuan Selesai Riset

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl.Kapten Mochtar Basri No.3
Medan 20238

Dengan Hormat,

Menunjuk surat Menyelesaikan Riset Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 698/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 tanggal 29 Januari 2019 dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswi atas nama :

No	Nama	NPM	Jurusan
1	Sri Habilla Samzaera	1505160322	Manajemen

Dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melakukan penelitian pada PT Pertamina Training And Consulting dari tanggal 29 Nopember 2018 s/d 28 Januari 2019.

Hasil penelitian semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah dan selanjutnya menyerahkan 1 (satu) eksemplar laporan hasil penelitian kepada PT Pertamina Training And Consulting.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT.PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING

Administration Region Manager - 1



Cer. No : JKT 0500223

PT. Pertamina Training and Consulting

Jl. Abdul Muis No.52 - 56 A Gedung B, Petojo Selatan Jakarta Pusat 10160 Indonesia

tel: +6221 3514977 fax: +6221 21201557 e-mail : ptc.care@pertamina-ptc.com website: www.pertamina-ptc.com