

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.ASTRA CREDIT COMPANIES (ACC) KOTA  
JAMBI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada Program  
Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial*



**DISUSUN OLEH :  
HUSNI FADLI  
1800887203021**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
2021/2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Pembimbing skripsi ini menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

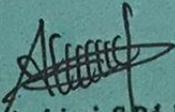
Nama : Husni Fadli  
NPM : 180088720321  
Jurusan : IFakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi

Telah disetujui dan di sah kan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan peraturan yang berlaku untuk diajukan.

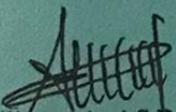
Jambi, Februari 2022

Mengetahui

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

  
Lili Andriani, S.Pd, MM

Pembimbing II

  
Lili Andriani, S.Pd, M.M

Pembimbing I

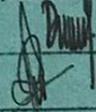
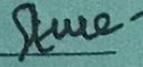
  
Deliza Affrila, S.Pd, MM

### LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diterima dan disetujui oleh panitia ujian skripsi yang diangkat oleh Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Batanghari Jambi Pada:

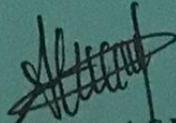
Hari : Kamis  
Tanggal : 09 Februari 2022  
Jam : 08.00-10.00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Batanghari Jambi

### PANITIA PENGUJI

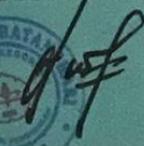
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Penguji	Lili Andriani, S.Pd,M.M	
Sekretaris	Diliza Afrilia, S.Pd,M.M	
Penguji Utama	Dr.Zuhri Saputra ,M.Pd	
Penguji	Dr.Mayasari, M.Pd	

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi  
Pendidikan Ekonomi

  
Lili Andriani, S.Pd, MM

Dekan Fakultas Keguruan dan  
Ilmu Pendidikan

  
Dr. H. Abdoel Gafar, S.Pd, M.Pd

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HUSNI FADLI  
NPM : 1800887203021  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi

Dengan ini saya menyatakan bahwa judul skripsi yang disebutkan di atas belum pernah diujikan untuk memperoleh gelar Strata satu (S1) dan gelar lainnya di suatu perguruan tinggi, dan di dalam skripsi ini murni gagasan, penilaian, observasi, dan rumusan saya sendiri, tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis orang lain kecuali tertulis yang diacu dalam naskah ini serta disebutkan dalam daftar pustaka.

Jambi, Februari 2022

Saya yang menyatakan



Husni Fadli

NPM. 1800887203021

### MOTTO

- ❖ *Sukses merupakan sekumpulan dari usaha-usaha kecil setiap hari.” (Mamie McCullough)*
- ❖ *“Kesulitan-kesulitan dan tantangan-tantangan hari ini adalah harga yang harus kita bayar untuk prestasi dan kemenangan hari esok.” (William J.H. Boetcker)*
- ❖ *“Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan sholat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar.” (QS. AL - Baqarah : 153)*
- ❖ *Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (Al-Insyiroh:5)*
- ❖ *Dengan keyakinan kumeniti hidup, dengan do'a Kumelangkah, dengan berusaha kuberhasil, dengan cinta kutemukan semangat dan kesuksesan.*

## PERSEMBAHAN

*Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa*

*Atas berkat dan kasih karunia Nya hamba dapat menyelesaikan*

*Pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Batanghari*

*Dan sebagai tanda bukti dan bukti kasih*

*Kupersembahkan karya ini untuk :*

*Ayahanda Jafarudi dan Ibunda tercinta Dahlia*

*terima kasih atas segala pengorbanannya, terima kasih telah mendidik,*

*membesarkan, membimbing, memberikan perhatian, dorongan, do'a serta*

*mendukungku dengan penuh cinta, kasih sayang dan kesabaran.*

*Dan terima kasih pula untuk :*

❖ *Kakak ku (Siis Man. S.T), dan adik ku (M. Ibnup dan Mulya Ulfa )*

❖ *Tak lupa juga untuk Dosen-dosen ku*

❖ *Teman-teman ku yang selalu mendukungku*

*Terima kasih selama ini telah memberikan perhatian*

*Semangat dan dukungan kepadaku.*

## ABSTRAK

Padli, Husni 2022. Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Batanghari Pembimbing I : Lili Andriani, S.Pd .MM.

Pembimbing II : Deliza Afrila. M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah pada penelitian ini adalah 100 orang karyawan dan sebagai sampel penelitian 48 orang karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan angket kepada responden penelitian. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah observasi dan wawancara.

1. Tingkat pendidikan Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi

2. Kinerja karyawan Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

Kata Kunci; Tingkat Pendidikan, Kinerja Karyawan.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Kaeyawan pada PT.Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi”.

Penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan sumbang saran dari segala pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Abdoel Gafar S.Pd, M.Pd Selaku Dekan FKIP Universitas Batanghari Jambi.
2. Lili Andriani, S.Pd, M.Pd. 2020 Selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Lili Andriani,S.Pd.MM. Sebagai Dosen Pembimbing I dalam penulisan ini yang telah banyak memberikan waktu serta pikiran dalam mengarahkan dan membimbing penulisan skripsi ini.
4. Ibu Deliza Affrila,M.Pd. sebagai Dosen Pembimbing II dalam penulisan ini yang telah banyak memberikan waktu serta pikiran dalam mengarahkan dan membimbing penulisan skripsi ini
5. Buat seluruh teman-teman angkatan2018 terima kasihtelahmembantu dan semangatyang kalian berikan

Penulis menyadari bahwa penulisan ini belumlah sempurna danmasih banyak terdapat kekurangan Untuk itu penulis mengharapakan kritikdan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Hanya Allah yang berkuasa untuk membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan. Semoga karya kecil ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan tentunya untuk penulis sendiri, Aamiin.

Jambi, Februari 2022



Husni Fadli

## DAFTAR ISI

<b>KATAPENGANTAR.....</b>	<b>...i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>...ii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	...1
1.2. Perumusan Masalah .....	...2
1.3. Batasan masalah .....	...3
1.4. Tujuan Penelitian.....	...4
1.5. Kegunaan Penelitian.....	...5
1.6.Hipotesis.....	...6
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian pendidikan.....	...8
2.2 Pengertian Kinerja.....	...15
2.3 Kerangka Bemikiran.....	...19
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desaaain Penelitian.....	...21
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	...22
3.3 Populasi dan Sampel.....	...23
3.4 Variabel penelitian.....	...24
3.5 Uji Coba Intrumen.....	...25
3.6 Thenik analisi data .....	...26

BAB.IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.Gambaran umum Perusaha.....	29
4.2.Tingkat Pendi.....	34
4.3.Kinerja Karyawan.....	36

BAB .V .KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan.....	44
5.2.Saran.....	44

DAFTAR PUSTAKA.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Perusahaan yang akan berkembang dan menjadi produktif dalam usahanya untuk meningkatkan pendapatan usahanya harus didukung dengan kualitas karyawan yang memadai terutama yang berkualitas, serta memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan serta kinerja yang baik.

Dengan bertambahnya pengalaman seorang karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan. Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja seseorang atau semakin lamanya waktu orang tersebut untuk masa bekerja akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan tersebut.

Tentu saja pengalaman memang penting, namun akan lebih optimal jika diimbangi dengan tingkat pengetahuan yang terus diperbarui. Mengapa? Karena ilmu pengetahuan terus menerus berkembang, sama halnya dengan zaman Masalah baru, alat dan prosedur baru, serta pekerjaan baru selalu menciptakan kebutuhan baru bagi perusahaan. Maka, sebuah perusahaan jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Hal ini adalah kenyataan yang tidak dapat dipungkiri keberadaannya. Walau pengalaman kerja merupakan faktor

yang penting, namun ada juga perusahaan yang tidak begitu mengutamakan pengalaman kerja dalam penarikan sesuai dengan kebutuhan atau kehendak perusahaan. Bilamana perusahaan menginginkan untuk membentuk seorang karyawan agar perusahaan semakin mengikuti perkembangan zaman, maka yang dibutuhkan adalah tingkat pendidikan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai sendiri dapat dijelaskan ke dalam beberapa hal, yaitu kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai pada suatu perusahaan/organisasi yang telah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan periode waktu. Kemudian seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat melakukan komunikasi dengan baik dalam organisasi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dan yang terakhir adalah ciri atau sifat yang dimiliki pegawai, dalam hal ini umumnya berlangsung secara bertahap seperti sopan, santun, ramah, penampilan yang rapi.

Kemudian juga para karyawan ini mempunyai peran yang sangat penting untuk melangsungkan kelanggengan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak

ukur keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan mengambil peran yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik di pemerintahan maupun di perusahaan swasta, hal ini dikarenakan kedudukan pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi.

Untuk mendukung kinerja yang maksimal dan kemampuannya sebagai karyawan, maka harus dilakukan proses pendidikan, karena pendidikan sangat penting dalam rangka proses untuk memperoleh ilmu pengetahuan, pengalaman dan menjadikan dedikasi karyawan yang berkualitas dan menghasilkan kerja yang maksimal.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi suatu perusahaan yang memberikan pinjaman dana kredit, harus mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam melakukan tugas-tugas dengan tepat dan benar. Sehingga tingkat pendidikan karyawan dari awal rekrutmen dan penerimaan, maka tingkat pendidikan sangat penting. Untuk mengetahui tingkat pendidikan karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi, maka dapat diketahui melalui tabel

sebagai berikut:

**Tabel 1 Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies (ACC)  
Kota Jambi Tahun 2020**

N o	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	11	22,92%
2	D-III	2	4,17%
3	S1	35	72,91%
	Total Keseluruhan	48	100%

Sumber: PT.Astra Credit Companies.

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Astra Credit Companies tingkat pendidikan D-III lebih sedikit dibandingkan dengan SMA, dan kebanyakan karyawan tingkat pendidikannya S1. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, setiap manusia mempunyai peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan, karena itulah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan karyawan. Proses pendidikan dan pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Pelatihan pekerja saat ini menjadi sangat penting dikarenakan pelatihan dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan pekerja untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan.

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan

dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Tidak semua karyawan dengan tingkat pendidikan sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pihak PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.
2. Masih adanya karyawan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi belum maksimal dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, karena keterbatasan waktu, biaya, dan kemampuan penulis maka penelitian dibatasi sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan karyawan pada PT. Astra Credit Companies

(ACC) Kota Jambi, tingkat pendidikan disini yaitu tingkat pendidikan informal.

2. Kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi kinerja karyawan yang berpendidikan S1, D-III, dan SMA.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi?
3. Bagaimana gambaran perbandingan rata-rata kinerja karyawan lulusan SMA dan Perguruan Tinggi pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat pendidikan dan kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui gambaran perbandingan rata-rata kinerja karyawan lulusan SMA dan Perguruan Tinggi pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian dan penulisan skripsi ini dapat memberikan suatu manfaat yaitu:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dan sebagai alat untuk menyalurkan ilmu yang didapat dibangku kuliah dengan kenyataan dilapangan. Dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk pengambilan keputusan bagi para penggerak yang berada dalam perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pendidikan**

##### **2.1.1 Definisi Pendidikan**

Dalam arti sederhana menurut Hasbullah (2012:1) pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan atau pedagogik berarti membimbing atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental Pendidikan juga merupakan suatu kegiatan yang sadar dan disengaja, menurut pandangan Ahmadi dan Uhbiyati (2001:70) pendidikan pada hakekatnya suatu kegiatan secara sadar dan disengaja, serta penuh tanggung jawab yang dilakukan oleh orang dewasa kepada anak sehingga timbul interaksi dari keduanya agar anak tersebut mencapai kedewasaan yang dicita-citakan dan berlangsung terus-menerus.

Dengan pendidikan maka manusia atau masyarakat dapat mencapai kebahagiaan dan dapat mencari pekerjaan yang layak Hal ini sesuai dengan pendapat bapak pendidikan Dewantara (dalam Hasbullah, 2008:4) pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota

masyarakat dapatlah keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya.

Ilmu pendidikan mempelajari proses pembentukan kepribadian manusia dengan kegiatan belajar yang dirancang secara sadar dan sistematis dalam interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Menurut Natawijaya (dalam Fattah, 2004:13), kepribadian adalah kondisi dinamis yang merupakan keterpaduan antara pola pikir, pola sikap, dan pola tindak individu. Pembentukan kepribadian mencakup proses transfer dan transformasi pengetahuan, sikap dan perlakuan mengenai aspek logika, etika dan estetika yang masing-masing terdiri dari unsur kognitif, afektif, dan psikomotorik. Dalam mengkaji objek tersebut, ilmu pendidikan menyusun batang tubuh pengetahuan teoritis berdasarkan epistemologi keilmuan secara logis, analitis, sistematis dan teruji dengan mengembangkan asumsi, prinsip dalam konsep pendidikan dengan bantuan teori-teori keilmuan di luar bidang pendidikan.

Pendidikan merupakan pintu gerbang dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa tidak terlepas dari berbagai perangkat yang mengatur masalah pendidikan. Sebagai tiang utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa maka pendidikan juga terkait dalam upaya menciptakan sikap yang profesionalitas berarti upaya membentuk sikap dan kepribadian disertai dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan keterampilan.

### **2.1.2 Tujuan Pendidikan**

Lengeveld dalam Hasbullah (2012:14-15) mengemukakan tujuan pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Tujuan umum

Tujuan umum merupakan tujuan yang menjiwai pekerjaan mendidik dalam segala waktu dan keadaan. Tujuan umum ini dirumuskan dengan memperhatikan hakikat kemanusiaan yang universal.

b. Tujuan khusus

Tujuan ini merupakan pengkhususan dari tujuan umum diatas dasar beberapa hal, di antaranya perbedaan yang berhubungan dengan pandangan atau falsafat hidup suatu bangsa.

c. Tujuan tak lengkap

Tujuan yang hanya mencangkup salah satu dari aspek kepribadian, misalnya tujuan khusus pembentukan kecerdasan saja, tanpa memperhatikan yang lainnya. Jadi tujuan tak lengkap ini merupakan bagian dari tujuan umum yang melingkupi perkembangan seluruh aspek kepribadian.

d. Tujuan sementara

Tujuan sementara merupakan perjalanan untuk mencapai tujuan umum tidak dapat dicapai secara sekaligus, karena perlunya ditempuh setingkat demi setingkat. Tingkatan demi tingkatan yang upayakan untuk menuju tujuan akhir itulah yang dimaksud dengan tujuan sementara. seperti anak menyelesaikan pelajaran di jenjang pendidikan dasar merupakan tujuan sementara untuk selanjutnya meneruskan ke jenjang yang lebih tinggi.

e. Tujuan insidental

f. Tujuan ini merupakan tujuan yang bersifat sesaat karena adanya

situasi yang terjadi secara kebetulan, kendatipun demikian, tujuan ini tidak terlepas dari tujuan umum.

g. Tujuan intermedier

Tujuan ini disebut juga tujuan perantara, merupakan tujuan yang dilihat sebagai alat dan harus dicapai lebih dahulu demi kelancaran pendidikan selanjutnya.

Tujuan pendidikan tidak akan tercapai apabila faktor yang mempengaruhinya tidak terpenuhi antara mendidik dan si didik. Seperti yang dikemukakan Barnadib (dalam Hasbulah, 2008:9-10) yaitu sebagai berikut:

1. Adanya tujuan yang hendak dicapai.
2. Adanya subjek manusia (pendidik dan anak didik) yang melakukan pendidikan.
3. Yang hidup bersama lingkungan hidup tertentu.
4. Yang menggunakan alat-alat tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam mempelajari interaksi antara pendidik dengan peserta didik dipengaruhi oleh unsur psikologis, sosial, dan budaya dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang diinginkan. Tekanan tujuan pendidikan setelah pembentukan kepribadian yang mandiri. Menurut (Fattah, 2004:14) pendidikan dirumuskan sebagai proses pengembangan dan latihan yang mencakup aspek pengetahuan keterampilan dan kepribadian terutama yang dilakukan dalam suatu bentuk formula (persekolahan) kegiatan pendidikan mencakup

proses dalam menghasilkan dan transfer ilmu pengetahuan yang dilakukan oleh individu atau organisasi belajar. Organisasi belajar dimaksud dapat tercapai dari lembaga-lembaga pemerintah atau swasta, tingkat sadar, menengah, dan pendidikan tinggi.

### **2.1.3. Peranan Pendidikan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pendidikan disini maksudnya adalah pendidikan sekolah dan luar sekolah yang dilembagakan dan yang tidak dilembagakan. Sumber daya manusia mencakup semua energi ketrampilan, bakat, dan pengetahuan manusia yang digunakan untuk tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat. Pendekatan sumber daya manusia menekankan bahwa tujuan pembangunan ialah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan-kegiatan yang menghasilkan produk atau jasa. Peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia ialah sebagai berikut :

1. Melaksanakan Pasal 31 UUD 1945 yang menyatakan : “Tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran yang sesuai dengan pembukaan UUD 1945 alinea keempat sebagai tuntunan konstitusional bagi rakyat Indonesia, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa”.
2. Membangun manusia yang akan melaksanakan transformasi sosial ekonomi yang sesuai dengan tujuan bangsa Indonesia agar tumbuh dan berkembang atas kekuatan sendiri menuju masyarakat yang adil dan makmur, sebab pembangunan memerlukan ketrampilan-ketrampilan untuk menggunakan teknologi maju.
3. Pendidikan besar sekali peranannya dalam pembangunan sumber daya manusia, yaitu membina manusia menjadi tenaga produktif atau man

power. Itulah sebabnya, ada pendekatan pendidikan yang dikenal dengan berpengaruh.

4. Melaksanakan perubahan sosial budaya, yaitu pengembangan ilmu pengetahuan, penyesuaian nilai dan sikap yang mendukung pembangunan, penguasaan berbagai ketrampilan dalam penggunaan teknologi maju untuk mempercepat proses pembangunan.
5. Membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi merupakan inti wiraswata, antara lain bekerja dengan rencana dan berani mengambil resiko yang diperhitungkan dengan baik, bertanggung jawab atas pekerjaannya, bekerja dengan hasil yang jelas yang dapat diukur dengan sukses atau gagal.
6. Memberikan sumbangan terhadap manusia agar manusia dapat memperhitungkan dimensi sumber daya manusia dan pengembangan lapangan kerja.
7. Memberikan perawatan yang baik terhadap tenaga kerja yang akan mengisi pembangunan mengenai kesehatannya, peningkatan kemampuannya, disiplin kerjanya, pengetahuannya dan ketrampilan-ketrampilannya diperlukan latihan.
8. Membekali manusia agar mampu mengantisipasi lapangan pekerjaan yang mencukupi, sesuai dengan pertumbuhan penduduk yang relatif cepat, sehingga teratasi pengangguran dari kelompok usia kerja, atau terdapat keseimbangan kesempatan kerja dengan jumlah angkatan kerja.
9. Memberikan sumbangan terhadap manusia di desa-desa yang hasil

kerja dan penghasilannya sebagai sumber daya yang rendah. Pada umumnya rakyat di desa hidup sebagai buruh, tani yang tidak mempunyai keahlian, maupun ketrampilan tertentu, hanya hidup dari nenek moyangnya, dan terutama hanya mengandalkan tulang dan ototnya. Dengan kata lain, energi dan potensinya tidak berdaya guna dan berhasil.

Hubungan antara pendidikan dan kinerja yaitu pendidikan sekolah yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pola pendidikan memberikan kemampuan kepada karyawan untuk :

1. Menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks.
2. Menganalisa masalah untuk menentukan penyebab yang kritis dalam unit kerja.
3. Memilih tindakan terbaik untuk memecahkan masalah.
4. Mengantisipasi masalah-masalah sehingga mereka dapat mencegah terjadinya masalah berikutnya.

Kecepatan dan kecermatan perlu selalu diperhatikan, ditingkatkan dan dipelihara oleh para karyawan, sehingga dari kombinasi tersebut dapat selalu berfungsi untuk terus memperbaiki kinerja agar semakin baik. Maka yang diuntungkan dari hal itu adalah karyawan itu sendiri, pimpinan dan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah faktor untuk membangun kinerja karyawan, di samping itu tentunya ada faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap kondisi tenaga kerja.

## **2.2 Kinerja**

### **2.3.1 Definisi Kinerja**

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto menurut (2005:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Faustino Cardoso Gomes (2005:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi dan efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan

tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Menurut Wiliam Stern (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:16-17) bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

#### **1. Faktor Individu**

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **2. Faktor Lingkungan Organisasi**

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan

organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

### **2.2.3. Pengukuran Kinerja**

Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja menurut Hasibuan (2000:46) yang meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, sumber daya, pengawasan, dan hubungan personal.

Di lingkungan yang kompetitif saat ini, manajer tidak dapat mengabaikan sifat sistem SDM yaitu kebijakan dan praktek aktual SDM untuk kesempatan. Manajer biasanya mencoba untuk menciptakan sistem kerja kinerja tinggi (HPWS). HPWS adalah satu set kebijakan dan praktek SDM yang memaksimalkan kompetensi, komitmen, dan kemampuan karyawan perusahaan. Pada praktiknya, ini berarti bahwa setiap aktivitas SDM HPWS memberikan hasil superior yang dapat diukur. Dan seberapa banyak perusahaan yang memiliki kinerja tinggi mempraktekkan karyawan berdasarkan pada seleksi, tes dan menyediakan pelatihan pada karyawan baru menurut Gary Dessler (2003:89).

Berdasarkan pandangan Gary Dessler di atas bahwa, kebutuhan terhadap HPWS tampak jelas sebagai persaingan global yang semakin intensif, perusahaan butuh cara untuk mendayagunakan sumber daya

manusia mereka dengan lebih baik saat mereka berjuang meningkatkan kualitas, produktivitas dan responsivitas.

#### **2.2.4. Penilaian Kinerja**

Menurut Gary Dessler (2003:322) hampir setiap perusahaan melakukan tindakan informal ataupun formal dalam menilai kinerja karyawan mereka. Kinerja karyawan berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Saat penilaian kinerja biasanya terlintas alat penilaian khusus seperti formulir penilaian, formulir penilaian sesungguhnya hanyalah bagian dari proses penilaian. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Jadi yang dimaksud dengan penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Meskipun ide bahwa penilaian harus meningkatkan kinerja karyawan bukan baru, banyak manajer melakukan sifatudian penilaian dan pemberian penghargaan dengan lebih serius saat ini dibandingkan di masa lalu. Proses manajemen kinerja yang menyeluruh dan berintegritas. Manajemen kinerja sebagai proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja, ke dalam sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Manajemen kinerja termaju dan pekerjaan

karyawan, mengembangkan kemampuan karyawan, serta mengevaluasi dan memberikan penghargaan pada usaha seseorang yang keseluruhannya ada dalam kerangka bagaimana seharusnya kinerja karyawan berkontribusi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan menurut Gary Dessler (2003:322).

Jadi yang dimaksud dengan manajemen kinerja proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Proses penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik. berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan setuju dengan kewajiban dan snya melibatkan beberapa jenis formulir peringkat. Ketiga, penilaian kinerja dan kemajuan bawahan, dan membuat rencana untuk mengembangkan apa pun yang dibutuhkan.

Kerangka Pemikiran

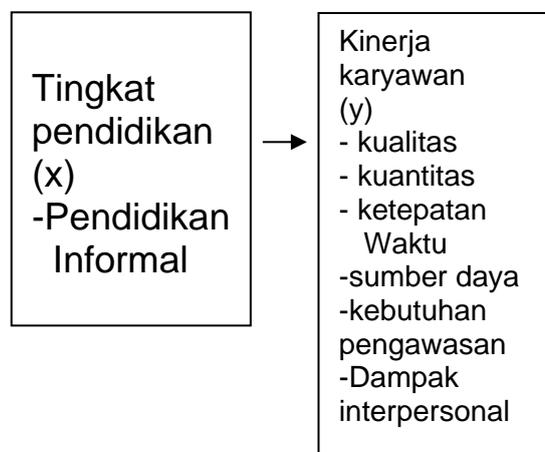
#### **2.4 Kerangka Berpikir**

Tujuan pendidikan pada dasarnya adalah meningkatkan taraf pengetahuan yang dilakukan melalui proa prestasi merupakan inti wiraswata, antara lain bekerja dengan rencana dan berani mengambil resiko yang diperhitungkan dengan baik, bertanggung jawab atas pekerjaannya, bekerja dengan hasil yang jelas yang dapat diukur dengan sukses atau gagal.

Peran perusahaan maupun karyawan sangat penting guna mendukung kelancaran aktifitas kinerja. Upaya meningkatkan pengetahuan kinerja karyawan sangat terkait dengan terselenggaranya dengan ada tingkat

pendidikan yang baik pula, tidak terkecuali dengan karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

Untuk memberikan arah dan tujuan dalam penelitian ini, maka diperlukan adanya kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran ini dapat diketahui melalui gambar sebagai berikut:



**Gambar 1 :Kerangka Berpikir**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa kinerja seorang karyawan didukung oleh dengan tingkat pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin berkualitas kemampuan dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini tingkat pendidikan diperoleh dari data pelatihan. Tingkat pendidikan (X) di asumsikan akan berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) diperoleh dari data kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, sumber daya, kebutuhan pengawasan, dan dampak interpersonal.

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Ho= Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian adalah menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Iskandar (2018) penelitian deskriptif merupakan penelitian gejala sosial yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:14) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, ngumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 04 Oktober sampai dengan tanggal 11 oktober 2020

#### **3.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.3.1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:117) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2010:173) yang dimaksud dengan populasi keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan teori diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Astra Credi Companies (ACC) Kota Jambi yang berjumlah 48 orang.

#### Sampel Penelitian

Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2012:107)ang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat Arikunto tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasrang responden, yang terdiri atas 11 orang lulusan SMA, 2 orang lulusan D-III, dan 35 orang lulusan S1.

#### **3.4. Variabel Penelitian**

Menurut Sutrisno (dalam Arikunto, 2010:159) mendefinisikan Sugiyono (2007:60) varaiabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek lain, menurut Hatc dan Farhady (dalam sugiyono, 2017:60).

Dengan demikian variabel penelitian adalah gejala yang menjadi obyek penelitian atau di penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengaruh tingkat pendidikan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

#### **3.5.1. Observasi**

Observasi adalah pengamatan langsung pada objek yang diteliti dan dalam penelitian melakukan observasi pada karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. Menurut Arikunto (2010:199) observasi atau yang disebut dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu dengan menggunakan seluruh alat indra.

#### **3.5.2. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan

yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Dalam hal ini wawancara dilakukan pada manajer atau staf pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

### **3.5.3. Angket**

Menurut Sugiyono (2017:199) angket atau kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket ini ditujukan kepada karyawan untuk mendapatkan data sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Angket atau kuesioner yang digunakan adalah angket tertutup, maksudnya angket ini disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memilih jawabannya.

### **3.6. Skala Pengukuran Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan skala pengukuran menurut Sugiyono (2011:133) yaitu Skor yang diperoleh bagi hasil pemberian nilai pada masing-masing pertanyaan angket. Berikut ini adalah skor untuk pertanyaan angket tentang tingkat pendidikan dan kinerja karyawan yaitu:

1. Jika jawaban Sangat Tinggi/Sangat Sering/Sangat Setuju
2. Jika jawaban Tinggi/Sangat Sering/Setuju
3. Jika jawaban Sedang/Kadang
4. Kadang/Ragu-ragu
5. Jika jawaban Rendah/Jarang/Tidak Setuju

6. Jika jawaban Sangat Rendah/Tidak Pernah/Sangat Tdk setuju

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.7.1. Regresi

Untuk menganalisis rumusan masalah pertama digunakan rumus regresi sederhana. Menurut Sayid Syekh (2011:94) pada analisis regresi sederhana, variabel terikat atau dependent variabel (Y) hanya disebabkan oleh satu variabel bebas atau independent variabel (X). Untuk menganalisis rumusan masalah pertama digunakan rumus regresi sederhana.

Rumus:

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Variabel terikat atau dependent

variabel X = Variabel bebas atau

independent variabel b = Koefisien

regresi

a = alfa atau konstanta

Cara mendapatkan a dan b dari rumus diatas digunakan rumus:

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

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

Regresi dikatakan positif bila nilai  $a >$  dari nilai  $b$ , maka dapat diinterpretasikan bahwa tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan positif atau regresi sederhana.

### 3.7.2. Korelasi Rank Spearman

Menurut Said Syekh (2011:88) metode korelasi rank spearman digunakan untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel. Korelasi rank spearman (Rho) tidak terikat oleh asumsi bahwa populasi ataupun sampel yang berdistribusi normal.

Rumus :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

Dimana:

$r_s$  = Nilai korelasi Rank

Spearman  $d$  = Selisih

setiap pasangan Rank

$d^2$  = Selisih setiap pasangan Rank

dikuadratkan  $n$  = Jumlah pasangan Rank

untuk Spearman

Bila dilanjutkan untuk mencari signifikansi maka digunakan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

Jika  $t$  hitung  $\geq t$  tabel berarti terima  $H_a$ , tolak  $H_0$  yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara  $\mu$  dengan  $\mu_0$

### 3.7.3. Mean

Menurut Syekh (2011:28) mean atau rata-rata  $\bar{X}$  (dibaca  $x$  bar atau rata-rata). Didalam statistik kita sering menemui mean untuk data tunggal dan mean untuk data group (berkelompok). Dalam penelitian ini saya menggunakan mean berkelompok. Menurut dengan proses menjumlahkan  $X$  dibagi dengan  $n$  dimana  $X$  adalah nilai absolute, sedangkan nilai  $\bar{X}$  pada berkelompok titik tengah. Untuk itu nilai  $\bar{X}$  pada data berkelompok adalah titik tengah kelas dikalikan dengan frekuensi masing-masing kelas. Demikian juga untuk  $n$ , dapat dilakukan dengan menjumlahkan semua frekuensinya.

Rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i X_i}{\sum f}$$

Dimana:

$f_i$  = Besarnya

frekuensi  $X_i$ =

Nilai tengah

## **BAB IV**

### **GAMBAR UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambar Umum Perusaha**

#### **4.2. Sejarah PT Astra Credit Companies**

Astra Credit Companies atau lebih dikenal dengan nama ACC adalah salah satu perusahaan pembiayaan modal terbesar di Indonesia yang telah berdiri pada tanggal 16 Juli 1982. Sedangkan PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi berdiri pada tanggal 06 Juli 1989. Adapun pelayanan pembiayaan mobil tersebut, meliputi pembiayaan untuk pembelian mobil baru maupun mobil bekas, khususnya adalah untuk merek kendaraan yang diproduksi oleh Astra (diantaranya adalah Toyota, Daihatsu, Isuzu, Lexus, dan BMW).

Perjalanan panjang ACC dimulai sejak berdirinya PT. Raharja Sedaya sebagai tulang punggung bisnis astra grub yang menunjang penjualan kredit kendaraan Astra. PT. Raharja Sedaya berdiri secara motoriel hukum sejak pada tanggal 15 Juli 1982 dan mulai beroperasi pada tahun 1983 dengan misi menunjang penjualan produk Astra terutama automotive dan bergerak dibidang consumer finance. Diharapkan perusahaan ini dapat menunjang penjualan produk Astra, karena kecenderungan konsumen membeli barang secara kredit. Hal ini dikarenakan daya beli masyarakat secara cash menurun pada masa itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa PT. Raharja Sedaya adalah salah satu pelopor di bidang ini. Dalam perjalanannya, selain PT. Raharja Sedaya

didirikan pula PT-PT lain yang berafiliasi dengan PT. Raharja Sedaya. Seiring dengan perkembangannya, ACC saat ini tidak hanya membiayai produk Otomotif keluaran Astra saja karena saat ini hampir sga membiayai alat berat yang digunakan untuk kegiatan komersial di perusahaan. Selain itu ACC juga menciptakan berbagai inovasi baru dalam produk dan pelayanan dalam rangka memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Pada tahun 1990 PT. Raharja Sedaya berubah menjadi Astra Sedaya Finance (PT. ASF). Selama perjalanan bisnisnya, PT. ASF beberapa kali mengalami perubahan dalam struktur kepemilikan saham pada tahun 1992, PT. General Ele Cric Services masuk sebagai salah satu pemilik PT. Astra Sedaya Finance selain PT. Astra International yang berafiliasi dengan PT. Raharja Sedaya di gabungkan dalam satu manajemen dibawah brand "ACC" astra credit company dengan logo orang senyum yang sedang mengendarai mobil sambil mengacungkan jempol. Masih dalam periode yang sama, ACC kemudian berubah menjadi astra credit company (ACC) yang menggambarkan bahwa terdapat beberapa perubahan dibawah manajemen ACC.

Dalam perolehan modal pinjamannya, selain dari Astra Group sendiri, ACC banyak didukung pula oleh beberapa perusahaan ternama Indonesia maupun dunia seperti yang dapat dilihat pada kepemilikan saham. Brand ACC menaungi 6 PT yaitu:

1. PT. Astra Sedaya Finance (ASF)
2. PT. Astra Multi Finance (AMF)

3. PT. Astra Auto Finance (AAF)
4. PT. Swadharma Bhakti Sedya Finance (SBSF)
5. PT. Pratama Sedaya Finance (PSF)
6. PT. Staco Estetika Sedaya Finance (SESF)

Keenam perusahaan ini bergabung melalui dimensi patner strategis yang menciptakan strategi usaha yang kokoh.

#### **4.1.2. Visi dan Misi PT. Astra Credit Companies**

Visi Astra Credit Companies adalah “Become the ischoise finasing company with total solution “Sedangkan misinya adalah “To Promote Credit for e Beter living”

##### **4.2.1. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi dapat menggambarkan kedudukan masing-masing anggota dalam jenjang organisasi, disamping itu dapat juga melihat keahlian dari masing-masing anggota.

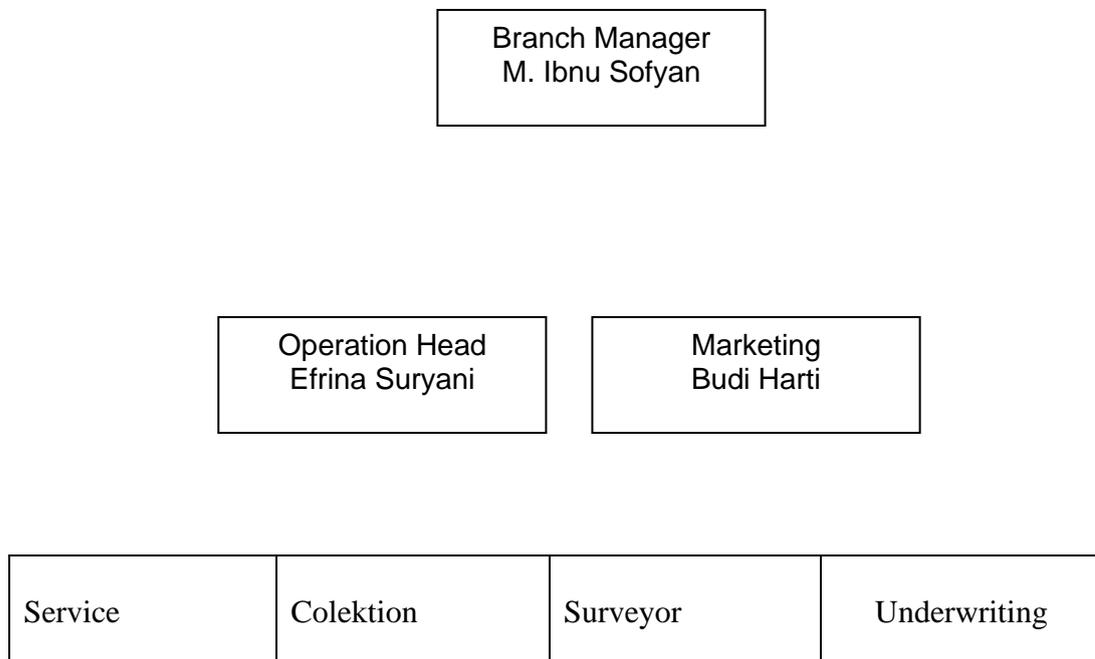
Organisasi dalam pengertian statistik merupakan suatu wadah atau tempat kerja dengan rencana yang telah ditetapkan. Setiap manusia tidak lepas dari lingkungan masyarakat, mulai dari lingkungan keluarga, tetangga, lingkungan tempat bekerja dan lingkungan masyarakatluas. Dimana hubungan organisasi dengan manusia tertentu saja mempunyai hubungan yang sangat erat.

Dimana ada manusia disitulah ada organisasi. Untuk terus meningkatkan mutu pelayanan maka didalam lingkungan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) dibentuk. Susunan struktur

organisasi, dimana struktur organisasi tersebut dijadikan dan terdiri dari beberapa bagian yang saling berinteraksi.

Dengan adanya organisasi dapat diciptakan gerakan-gerakan sebagian satuan yang mempunyai hubungan yang saling bergantung sebagai satu kesatuan yang merupakan suatu sistem kerja sama untuk tujuan yang ingin dicapai. Struktur organisasi dapat memberikan gambaran mengenai fungsi-fungsi tertentu yang ada dalam organisasi, yang mana satu sama lain dihubungkan dengan garis-garis saluran. Berikut ini bagan struktur organisasi:

**Gambar 2 :Struktur Organisasi  
PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi**



#### 4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) dengan menggunakan angket dan wawancara, dimana subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi yaitu sebanyak 48 orang. Berdasarkan hasil wawancara penulis pada tanggal 05 Oktober 2012 dapat diketahui secara umum karakteristik responden mengenai umur, lama bekerja, dan jabatan.

Mengenai umur secara umum dapat diketahui bahwa umur karyawan yang paling muda yaitu 24 tahun berjumlah 1 orang karyawan, dan umur karyawan yang paling tua yaitu 45 tahun berjumlah 1 orang, dan selebihnya umur karyawan yang ada pada PT. Astra Credit Companies yaitu berkisar 26-42 tahun (lihat lampiran 3). Dan karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan PT. Astra Credit Companies yaitu selama 23 tahun yang berjumlah 1 orang, dan yang baru bergabung menjadi karyawan yaitu 1 tahun berjumlah 2 orang karyawan, selebihnya karyawan yang sudah bergabung pada PT. Astra Credit Companies ini yaitu berkisar 2-10 tahun (lihat lampiran 3). PT. Astra Credit Companies memberikan jabatan kepada karyawannya yaitu karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah sebanyak 35 orang dengan jabatan yang diberikan pada PT. Astra Credit Companies yaitu Bm, Oh, Bpkb Cust, Cso, Fab, Inv dan Edp, Udrwg Coor, Ap Paaster, Data Entry, Surveyor, Aso, Arho, Soh, So, dan Security, dan jumlah jabatan untuk pendidikan S1 sebanyak 19 bidang pekerjaan. Sedangkan yang berpendidikan D-III dengan jabatan yang diberikan oleh PT. Astra Credit Companies yaitu Arco dan Admin Coll. Dan tingkat pendidikan SMA

yang berjumlah 11 orang dengan jabatan Soh, Teller, Office Boy, dan Security. Itu lah semua bidang pekerjaan yang ada pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi (lihat lampiran 3). Pembahasan pada hasil penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah pertama bagaimana keadaan tingkat pendidikan dan kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi, kedua bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi, ketiga bagaimana gambaran perbandingan rata-rata kinerja karyawan lulusan SMra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

Untuk mengetahui karakteristik responden tingkat pendidikan S1, D-III, dan SMA menggunakan rumus standar deviasi begitu juga kinerja karyawan untuk mengetahui karakteristik respondennya dengan pendidikan S1, D-III, dan SMA juga menggunakan rumus standar deviasi.

#### **4.1.1. Tingkat Pendidikan**

Untuk menentukan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi dapat dianalisis dengan menggunakan rumus standar deviasi yaitu:

$$\sum X = 603$$

$$\sum X^2 = 7715$$

$$Me = \frac{603}{48} = 12,56$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N} - \left(\frac{\sum x}{N}\right)^2}$$

$$= \sqrt{\frac{7715}{48} - \left(\frac{603}{48}\right)^2}$$

$$= \sqrt{160,73 - 157,82}$$

$$= 1,71$$

Batas atas =  $12,56 + 1,71 = 14,27$  dibulatkan 14.

Batas bawah =  $12,56 - 1,71 = 10,85$  dibulatkan 11.

Dari perhitungan diatas dapat bahwa tingkat pendidikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kelompok S1 yaitu tingkat pendidikan karyawan yang nilainya berada diatas 14.
2. Kelompok D-III yaitu tingkat pendidikan karyawan yang nilainya berada diantara 11-14.
3. Kelompok SMA yaitu tingkat pendidikan karyawan yang nilainya berada dibawah 11.

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Karyawan**

Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
>14	S1	35	72,91%
11-14	D-III	2	4,17%
<11	SMA	11	22,92%
		48	100%

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan

karyawan yaitu S1 sebanyak 35 orang atau sebesar 72,91%, dan tingkat pendidikan D-III sebanyak 2 orang atau sebesar 4,17%, sedangkan tingkat pendidikan SMA sebanyak 11 orang atau sebesar 22,92%.

#### 4.1.2. Kinerja Karyawan

Untuk menentukan kinerja karyawan dikategorikan S1, D-III, SMA dapat menggunakan rumus standar deviasi:

$$\sum X = 2669$$

$$\sum X^2 = 149647$$

$$Me = \frac{2669}{48} = 55,60$$

$$SD = \sqrt{\sum X - \left(\frac{\sum X}{N}\right)^2}$$

$$\sqrt{\frac{149647}{48} - \left(\frac{2669}{48}\right)^2}$$

$$\sqrt{3117,64 - 3091,82}$$

$$= 5,08$$

Batas atas =  $55,60 + 5,08 = 60,68$  dibulatkan 61.

Batas bawah =  $55,60 - 5,08 = 50,52$  dibulatkan 51.

Dari perhitungan di atas tingkat kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kelompok S1 yaitu tingkat kinerja karyawan yang nilainya berada di atas 61.
2. Kelompok D-III yaitu tingkat kinerja karyawan yang nilainya

berada diantara 51- 61.

3. Kelompok SMA yaitu tingkat kinerja karyawan yang nilainya berada di bawah 51.

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan**

Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
>61	S1	35	72,91%
51 – 61	D-III	2	4,17%
<51	SMA	11	22,92%
		48	100%

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dengan tingkat pendidikan S1 dengan nilai di atas sebanyak 35 orang atau sebesar 72,91% , kinerja karyawan dengan tingkat pendidikan D-III sebanyak 2 orang atau sebesar 4,17%, dan kinerja karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 11 orang atau sebesar 22,92%.

#### 4.2. Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang tingkat pendidikan dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah data yang dikumpulkan dengan menggunakan kalkulator diperoleh deskripsi data seperti tabel berikut ini:

**Tabel 4 Rata-rata dan Standar Deviasi Angket Tingkat Pendidikan dan Kinerja**

#### Karyawan

Tingkat Pendidikan	Kinerja Karyawan
N = 48	N = 48
$\bar{X} = 12,56$	$\bar{X} = 55,60$

SDX = 1,71	SDY = 5,08
------------	------------

Dari data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis penelitian diperlukan beberapa langkah dalam pengolahan data yang dilakukan yaitu regresi sederhana, korelasi rank spearman, dan mean.

#### 4.2.1. Regresi Sederhana

Berdasarkan data yang telah dihitung telah didapat hasil pengolahan regresi sederhana (lampiran) yang telah disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini :

**Tabel 5 Regresi Sederhana**

Hasil Analisis	Tingkat Pendidikan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Rata-rata	12,56	55,60
SD	1,71	5,08
A	52.85	.
B		0,219
Interprestasi	Positif	Positif

Berdasarkan tabel 5 di atas regresi dikatakan positif bila nilai  $a >$  dari nilai  $b$ , maka dapat diinterpretasikan bahwa tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan positif atau regresi sederhana.

$$Y = a + bx \quad y = 52,85 + 0,219x$$

$$Y = 53,069$$

#### 4.2.2. Korelasi Rank Spearman

Berdasarkan data yang telah dihitung telah didapat hasil pengolahan korelasi rank spearman (lampiran) yang telah disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

**Tabel 6 Korelasi RankSpearman**

<b>Hasil Analisis</b>	
<b>Rs</b>	0,89752
<b>t hitung</b>	13,805
<b>t table</b>	2,021
<b>Interprestasi</b>	<b>Signifikan</b>

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $13,805 > 2,021$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan signifikan. Dengan adanya uji korelasi rank spearman maka dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin berkualitas pula kinerja karyawan tersebut.

Hipotesis dalam penelitian adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. Hi antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

$H_a$  = Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

Taraf kesalahan 5% dengan  $t$  hitung = 13,805 dan  $t$  tabel = 2,021 berdasarkan perhitungan hipotesis dalam penelitian dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.2.3. Mean

Berdasarkan data yang telah dihitung telah didapat hasil pengolahan mean (lampiran) yang telah disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

**Tabel 7 Mean**

<b>Hasil Analisis</b>	
$F_i$	48
$\sum_{i=1}^k X_i F_i$	3280
$\bar{X}$	68,33

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan rata-rata yaitu sebesar 68,33.

#### 4.3. Pembahasan

Dalam rumusan masalah yang pertama yaitu bagaimana keadaan tingkat pendidikan dan k. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi, dari 48 responden diketahui bahwa tingkat pendidikan pada PT. Astra Credit Companies terdapat tiga tingkat pendidikan

yaitu S1, D-III, dan SMA, dari masing-masing tingkat pendidikan tersebut sangat mempengaruhi kinerja mereka. Karena mayoritas yang ada pada perusahaan PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi adalah berpendidikan S1 yakni 72,91%, keadaan kualitasnya memuaskan dan kualitas dapat diandalkan. Sedangkan D-III merupakan bagian yang terkecil yakni hanya 4,17%, sedangkan sisa 22,92% berpendidikan SMA. Jadi dilihat dari pendidikan wajar kualitas karyawan pada perusahaan PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi memuaskan. Dan dilihat dari kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi sebagian karyawannya bekerja secara sangat berkualitas, dan sebagian karyawan masih ada yang belum sesuai dengan tujuan perusahaan, maka dari itu dilihat dari kinerja karyawan bahwa pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi kinerja karyawan masih stabil.

Dalam rumusan masalah yang kedua yaitu bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. Dari hasil penelitian pada perusahaan PT. Astra Credit Companies dengan tingkat pendidikan Perguruan Tinggi kinerja mereka berkualitas dibandingkan dengan yang berpendidikan SMA.

Untuk mengetahui nilai signifikan di gunakan rumus  $t$  dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa  $\alpha$  0,05 dengan  $dk = n-2$  dan  $t$  tabel 2,021. Sehingga  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel maka  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $13,805 > 2,021$  (perh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra

Credit Companies Kota Jambi. Artinya bahwa tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tingkat pendidikan dan kinerja karyawan yang berkualitas sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan untuk kemajuan perusahaan.

Sedangkan dalam rumusan masalah yang ketiga yaitu bagaimana gambaran perbandingan rata-rata kinerja karyawan lulusan SMA dan Perguruan Tinggi pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan yang berpendidikan perguruan tinggi pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi dengan pendidikan SMA, yakni karyawan yang berpendidikan S1 dan D-III pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi lebih berkualitas dibanding dengan karyawan pendidikan SMA. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah sebanyak 35 orang dengan jabatan yang diberikan pada PT. Astra Credit Companies yaitu Bm, Oh, Bpkb Cust, Cso, Fab, Inv dan Edp, Udrwg Coor, Ap Payment, Credit Admin, Credit Analyst, Base Master, Data Entry, Surveyor, Aso, Arho, Soh, So, dan Security, dan jumlah jabatan untuk pendidikan S1 sebanyak 19 bidang pekerjaan. Sedangkan yang berpendidikan D-III dengan jabatan yang diberikan oleh PT. Astra Credit Companies yaitu Arco dan Admin Coll. Dan tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 11 orang dengan jabatan Soh, Teller, Office Boy, dan Security. Itu lah semua bidang pekerjaan yang ada pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. Dan dilihat dari jabatan yang diberikan oleh PT.

Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi kepada karyawan kinerja para karyawan cukup baik, karena masih ada sebagian karyawan belum bekerja secara maksimal.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan yang berpendidikan perguruan tinggi pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi dengan pendidikan SMA, yakni karyawan yang berpendidikan S1 dan D- III pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi lebih berkualitas dibanding dengan karyawan pendidikan SMA. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah sebanyak 35 orang dengan jabatan yang diberikan pada PT. Astra Credit Companies yaitu Bm, Oh, Bpkb Cust, Cso, Fab, Inv dan Edp, Udrwg Coor, Ap Payment, Credit Admin, Credit Analyst, Base Master, Data Entry, Surveyor, Aso, Arho, Soh, So, dan Security, dan jumlah jabatan untuk pendidikan S1 sebanyak 19 bidang pekerjaan. Sedangkan yang berpendidikan D-III dengan jabatan yang diberikan oleh PT. Astra Credit Companies yaitu Arco dan Admin Coll. Dan tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 11 orang dengan jabatan Soh, Teller, Office Boy, dan Security. Itu lah semua bidang pekerjaan yang ada pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. Dan dilihat dari jabatan yang diberikan oleh PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi kepada karyawan kinerja para karyawan cukup baik, karena masih ada sebagian *karyawan belum bekerja secara maksimal*

## 5.2 Saran

Sebagai penutup hasil penelitian ini ada beberapa saran yang perlu penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan lebih meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan pelatihan tentang kinerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja secara optimal untuk meningkatkan kemajuan perusahaan PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.
2. Bagi penelitian lain, apabila ingin meneliti pada PT. Astra Credit Companies (ACC) yang menyangkut dengan judul skripsi saya lebih baik memilih tentang pelayanan perkreditan terhadap nasabah, agar mengetahui bagaimana kualitas pelayanan pada PT. Astra Credit Companies tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmadi, Abu dan Nur Uhbiyati. 2011. *Ilmu Pendidikan Jakarta PT Rineka Cipta.*
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM Bandung: PT Refika Aditami.*
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur suatu pendekatan pratek Jakarta:PT. Rineka Cipta.*
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Proserdur penelitian suatu pratek Jakarta:PT. Rineka Cipta.*
- Fattah, Nanang. 2014 *ekonomi dan pembiayaan pendidikan Bandung Remaja Rosdakarya*
- Gary Dessler. 2013. *Manajemen Sumber daya manusia Jakarta :PT Indeks.*
- Hasbullah. 2018 *Dasar –dasar ilmu pendidikan ilmu :Jakarta: PT .Raja Grafindo Persada.*
- Hasbullah. 2012. *Dasar-dasar ilmu pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*
- Malayu, S.P Hasibuan.2010. *Manjemen sumber daya manusia : Jakarta: PT Bumio Aksara.*
- Sayid Syekh. 2011. *Pengantar statistik ekonomi dan sosial. Jakarta: Gaung Persada.*
- Sugiyono. 2017. *Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif,Kwalitatif &D:Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuntitatif dan kualitatif D:Bandung: Alfabeta.*
- Iskandar. 2019. *Psikologi pendidikan sebuah orientasi baru. Jakarta: Gaung Persada.*

## Lampiran 1

Tabel Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Deskriptor	Jumlah Item	No. Butir
Tingkat Pendidikan (X)	1. Pendidikan Informal	- Pelatihan	3	1,2,3
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	-Proses yang benar tanpa ada kesalahan	1	1
		-Hasil pekerjaan	1	2
	2. Kuantitas	-Target	1	3
		-Siklus	1	4
	3. Ketepatan waktu	-Pemanfaatan waktu	3	5,6,7
	4. Sumber daya	-Sarana/prasarana		
		-Penghematan	1	8
	5. Kebutuhan pengawasan	-Fungsi pekerjaan	1	9
		-Orientasi	1	10
	6. Dampak interpersonal	-Harga diri	1	11
		-Citra diri dan nama baik		
		-Bekerja sama dan menjalin hubungan baik dengan rekan	1	12
			1	13
			1	14

		kerja dan atasan		
--	--	------------------	--	--

## Lampiran 2

### Daftar Pernyataan Kuesioner

#### KUESIONER

#### Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies (ACC)

#### Kota Jambi

##### A. Identitas responden

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin : .....
3. Tingkat pendidikan : .....

##### B. Petunjuk pengisian kuesioner/angket

1. Sebelum menjawab bacalah pernyataan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
2. Berilah tanda check list (  $\checkmark$  ) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara.
3. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

##### C. Keterangan pada jawaban kuesioner Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

Bobot Nilai	Tingkat Pendidikan	Kinerja Karyawan
5	Sangat Setuju (SS)	Sangat Sering (SS)
4	Setuju (S)	Sering (S)
3	Ragu-ragu (RR)	Kadang-kadang (KK)
2	Tidak Setuju (TS)	Jarang (J)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Pernah (TP)

### A. Kuesioner Untuk Mengetahui Tingkat Pendidikan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	RR	TS	STS
1.	<b>Pendidikan Informal</b>					
	Sebelum anda bekerja, anda diberikan pelatihan oleh PT Astra Credit Companies.					
2.	Pelatihan sangat mendukung kinerja saya dalam melaksanakan pekerjaan.					
3.	PT Astra Credit Companies sering memberikan pelatihan atau workshop kepada karyawannya.					

### B. Kuesioner Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KK	J	TP
	<b>Kualitas</b>					
1.	Anda melaksanakan pekerjaan melalui proses yang benar tanpa ada kesalahan.					
2.	Anda melakukan pekerjaan dengan hasil pekerjaan sesuai tujuan PT Astra Credit Companies.					
3.	<b>Kuantitas</b>					
	Anda melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan target PT Astra Credit Companies.					
4.	Anda melaksanakan pekerjaan dengan siklus kegiatan yang diselesaikan sesuai dengan ketentuan PT Astra Credit Companies.					

5.	<b>Ketepatan Waktu</b>					
	Anda senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan PT Astra Credit Comapanies.					
6.	Anda senantiasa perhatian terhadap output pekerjaan lainnya dengan pemanfaatan waktu tersisa dari pekerjaan sebelumnya.					
7.	Anda senantiasa memanfaatkan waktu yang telah tersedia untuk kegiatan lain yang menunjang pekerjaan.					
	<b>Sumber Daya</b>					
8.	Anda menggunakan sarana/prasarana PT Astra Credit Companies guna mencapai hasil pekerjaan yang maksimal.					
9.	Anda senantiasa berusaha melakukan penghematan terhadap setiap penggunaan sumber daya yang beresiko pengeluaran biaya.					
10.	<b>Kebutuhan Pengawasan</b>					
	Anda merupakan karyawan yang memiliki kemampuan melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan atasan.					
11.	Anda melakukan pekerjaan yang berorientasi pada kualitas hasil pekerjaan walaupun tanpa pengawasan atasan.					
	<b>Dampak Interpersonal</b>					

12.	Anda adalah karyawan yang memiliki kemampuan untuk memelihara harga diri sebagai karyawan PT Astra Credit Companies.					
13.	Anda adalah karyawan yang menjaga nama baik PT Asrta Credit Companies.					
14.	Anda adalah karyawan yang memiliki kemampuan bekerjasama dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.					

### Lampiran 3

#### Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Berapa umur karyawan paling muda dan yang paling tua?
2. Berapa orang yang sudah lama bergabung menjadi karyawan pada PT. Astra Credit Companies? Dan berapa orang yang baru bergabung menjadi karyawan perusahaan ACC ini?
3. Apa-apa saja jabatan yang diberikan oleh PT. Astra Credit Companies kepada karyawan yang berpendidikan S1, D-III, dan tingkat pendidikan SMA?

#### Jawaban wawancara

1. Umur karyawan yang paling muda yaitu 24 tahun berjumlah 1 orang karyawan, dan umur karyawan yang paling tua yaitu 45 tahun berjumlah 1 orang, dan selebihnya umur karyawan yang ada pada PT. Astra Credit Companies yaitu berkisar 26-42 tahun.
2. Karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan PT. Astra Credit Companies yaitu selama 23 tahun yang berjumlah 1 orang, dan yang baru bergabung menjadi karyawan yaitu 1 tahun berjumlah 2 orang karyawan, selebihnya karyawan yang sudah bergabung pada PT. Astra Credit Companies ini yaitu berkisar 2-10 tahun.

3. PT. Astra Credit Companies memberikan jabatan kepada karyawannya yaitu karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah sebanyak 35 orang dengan jabatan yang diberikan pada PT. Astra Credit Companies yaitu Bm, Oh, Bpkb Cust, Cso, Fab, Inv dan Edp, Udrwg Coor, Ap Payment, Credit Admin, Credit Analyst, Base Master, Data Entry, Surveyor, Aso, Arho, Soh, So, dan Security, dan jumlah jabatan untuk pendidikan S1 sebanyak 19 bidang pekerjaan. Sedangkan yang berpendidikan D-III dengan jabatan yang diberikan oleh PT. Astra Credit Companies yaitu Arco dan Admin Coll. Dan tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 11 orang dengan jabatan Soh, Teller, Office Boy, dan Security. Itu lah semua bidang pekerjaan yang ada pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

## Lampiran 4

Tabel Hasil Instrumen Tingkat Pendidikan

No Resp	No Butir Soal (Item)			Total Skor X	T.S.K X <sup>2</sup>
	1	2	3		
1	5	5	4	14	196
2	5	4	4	13	169
3	4	5	4	13	169
4	4	4	4	12	144
5	5	4	5	14	196
6	5	4	4	13	169
7	4	5	5	14	196
8	5	5	4	14	196
9	2	2	3	7	49
10	3	3	2	8	64
11	4	4	2	10	100
12	5	4	3	12	144
13	4	4	2	10	100
14	4	5	2	11	121
15	4	4	3	11	121
16	4	4	2	10	100
17	5	5	4	14	196
18	4	4	5	13	169
19	5	5	5	15	225
20	5	4	3	12	144
21	5	5	5	15	225
22	5	4	3	12	144
23	5	4	5	14	196
24	5	5	3	13	169
25	4	4	4	12	144
26	5	4	4	13	169
27	4	5	4	13	169
28	5	5	5	15	225
29	5	5	5	15	225
30	4	4	4	12	144
31	4	4	5	13	169
32	5	4	3	12	144
33	4	4	3	11	121
34	4	4	5	13	169
35	5	3	3	11	121
36	4	4	5	13	169
37	5	4	4	13	169
38	4	4	5	13	169
39	5	5	5	15	225
40	5	5	5	15	225
41	4	5	4	13	169
42	4	4	4	12	144

43	4	5	3	12	144
44	4	4	3	11	121
45	5	4	4	13	169
46	4	5	3	12	144
47	5	4	4	13	169
48	5	5	4	14	196
$\Sigma X$				603	7715
Rata-rata				12,56	160,7

## Lampiran 5

### Perhitungan Instrumen Tingkat Pendidikan

$$\sum X = 603$$

$$\sum X^2 = 7715$$

$$Me = \frac{603}{48} = 12,56$$

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \left(\frac{\sum X}{N}\right)^2} \\ &= \sqrt{\frac{7715}{48} - \left(\frac{603}{48}\right)^2} \\ &= \sqrt{160,73 - 157,82} \\ &= 1,71 \end{aligned}$$

Batas atas =  $12,56 + 1,71 = 14,27$  dibulatkan 14.

Batas bawah =  $12,56 - 1,71 = 10,85$  dibulatkan 11.

## Lampiran 6

Tabel Hasil Instrumen Kinerja Karyawan

No Resp	No Butir Soal (Item)														Total Skor Y	T.S.K Y <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	5	5	4	4	5	4	5	4	5	1	1	5	5	5	58	3364
2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	3	5	5	5	60	3600
3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	1	1	4	4	4	52	2704
4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	2	3	4	5	5	56	3136
5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	57	3249
6	5	4	5	4	4	4	3	4	4	2	3	5	4	4	55	3025
7	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	2	5	5	5	59	3481
8	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	57	3249
9	5	4	2	4	5	3	3	3	2	1	1	4	4	5	46	2116
10	5	4	3	4	4	2	2	1	2	2	1	5	4	4	43	1849
11	4	5	5	4	5	3	2	2	2	2	2	5	4	4	45	2025
12	4	4	4	3	4	4	1	2	2	3	3	4	5	4	47	2209
13	5	4	4	3	5	5	3	2	1	3	3	4	4	4	50	2500
14	5	4	3	4	5	5	3	3	1	1	2	5	4	5	50	2500
15	4	4	3	4	5	5	3	2	2	1	3	5	5	5	51	2601
16	5	4	2	4	5	5	3	1	1	1	2	5	4	5	47	2209
17	5	5	4	3	5	2	4	4	4	2	3	4	4	5	54	2916
18	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	1	4	5	5	49	2401
19	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	2	4	4	5	53	2809
20	5	4	3	5	5	3	5	4	3	2	1	5	5	5	55	3025
21	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	59	3481
22	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	2	5	4	4	56	3136
23	5	4	5	5	4	3	5	5	4	2	1	4	5	5	57	3249
24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	5	5	52	2704
25	3	3	5	4	5	3	4	5	4	2	3	5	4	4	54	2916
26	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	5	5	53	2809
27	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	1	5	5	4	55	3025
28	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	2	4	5	5	56	3136
29	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	1	5	5	5	60	3600
30	5	4	3	5	4	3	4	3	5	2	2	5	4	5	54	2916
31	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	2	5	4	5	58	3364
32	4	5	5	4	3	4	4	5	3	2	1	4	5	5	54	2916
33	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	60	3660
34	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	5	5	5	60	3660
35	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	61	3721
36	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	62	3844
37	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	59	3481
38	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	56	3136
39	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	63	3969
40	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	57	3249
41	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	2	5	5	5	57	3249
42	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	1	4	5	5	60	3600

43	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	58	3364
44	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	60	3600
45	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	59	3481
46	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	63	3969
47	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	1	5	5	4	59	3481
48	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	63	3969
$\Sigma X$															2669	14964 7
Rata-rata															55,60	3117,6

## Lampiran 7

### Perhitungan Instrumen Kinerja Karyawan

$$\sum X = 2669$$

$$\sum X^2 = 149647$$

$$Me = \frac{2669}{48} = 55,60$$

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{\sum X - \left(\frac{\sum X}{N}\right)^2} \\ &= \sqrt{\frac{149647}{48} - \left(\frac{2669}{48}\right)^2} \\ &= \sqrt{3117,64 - 3091,82} \\ &= 5,08 \end{aligned}$$

Batas atas =  $55,60 + 5,08 = 60,68$  dibulatkan 61.

Batas bawah =  $55,60 - 5,08 = 50,52$  dibulatkan 51.

## Lampiran 8

## Perhitungan Regresi Sederhana

X	Y	X.Y	X <sup>2</sup>
14	58	812	196
13	60	780	169
13	52	676	169
12	56	672	144
14	57	798	196
13	55	715	169
14	59	826	196
14	57	798	196
7	46	322	49
8	43	344	64
10	45	450	100
12	47	564	144
10	50	500	100
11	50	550	121
11	51	561	121
10	47	470	100
14	54	756	196
13	49	637	169
15	53	595	225
12	55	660	144
15	59	885	225
12	56	672	144
15	57	798	196
12	52	676	169
14	54	648	144
13	53	689	169
13	55	715	169
15	56	840	225
15	60	900	225
12	54	648	144
13	58	754	169
12	54	648	144
11	60	660	121
13	60	780	169
11	61	671	121
13	62	806	169
13	59	767	169
13	56	728	169
15	63	945	225
15	57	855	225
13	57	741	169
12	60	720	144
12	58	696	144
11	60	660	121

13	59	767	169
12	63	756	144
13	59	767	169
14	63	882	196
603	2669	33560	7715

**Jawab:**

$$\frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{48.33560 - 603 \cdot 2669}{48.7715 - (603)^2}$$

$$= \frac{1610880 - 1609407}{370320 - 363609}$$

$$= \frac{1473}{6711} = 0,219$$

$$\frac{\sum Y - b\sum X}{n}$$

$$a = \frac{2669 - 0,219 \cdot 603}{48}$$

$$= \frac{2669 - 132,059}{48}$$

$$= \frac{2536,943}{48} = 52,85$$

## Lampiran 9

## Perhitungan Korelasi Rank Spearman

N o	Nama Karyawan	Nilai Tingkat Pendidika n	Nilai Kinerja Karyawan	Rx (ranking x)	Ry (ranking y)	d	d <sup>2</sup>
1	Ervina	14	58	2	6	-4	16
2	Wiwin	13	60	3	4	-1	1
3	Nuraini	13	52	3	12	-9	81
4	Afrizal	12	56	4	8	-4	16
5	Wachidah	14	57	2	7	-5	25
6	Isriani	13	55	3	9	-6	36
7	Bertha	14	59	2	5	-3	9
8	Perdana	14	57	2	7	-5	25
9	M.Hendri	7	46	8	17	-9	81
10	Candra	8	43	7	19	-12	144
11	Efendi	10	45	6	18	-12	144
12	Faray	12	47	4	16	-12	144
13	Hamid	10	50	6	14	-8	64
14	Pirdaus	11	50	5	14	-9	81
15	Taufik	11	51	5	13	-8	64
16	Simon	10	47	6	16	-10	100
17	Dedi	14	54	2	10	-8	64
18	Budiharti	13	49	3	15	-12	144
19	Desy	15	53	1	11	-10	100
20	Hendri	12	55	4	9	-5	25
21	Mawadah	15	59	1	5	-4	16
22	Ramadon a	12	56	4	8	-4	16
23	Keken	14	57	2	7	-5	25
24	Derajat	13	52	3	12	-9	81
25	Bambang	12	54	4	10	-6	36
26	Awangsah	13	53	3	11	-8	64
27	Adrianus	13	55	3	9	-6	36
28	Yunny	15	56	1	8	-7	49
29	Tunggal	15	60	1	4	-3	9
30	Dedi M	12	54	4	10	-6	36
31	Julrihady	13	58	3	6	-3	9
32	Muliadi	12	54	4	10	-6	36
33	Sandri	11	60	5	4	1	1
34	Juan	13	60	3	4	-1	1
35	Effendi A	11	61	5	3	2	4
SS SS	Fajri	13	62	3	2	1	1

36							
37	Zulkifli	13	59	3	5	-2	4
38	Melliani	13	56	3	8	-5	25
39	M.Ibnu	15	63	1	1	0	0
40	Hendriko	15	57	1	7	-6	36
41	Indra	13	57	3	7	-4	16
42	Tedy	12	60	4	4	0	0
43	Melki	12	58	4	6	-2	4
44	Rizqan	11	60	5	4	1	1
45	Taufik H	13	59	3	5	-2	4
46	Nurhasan a	12	63	4	1	3	9
47	Deni	13	59	3	5	-2	3
48	Agung	14	63	2	1	1	1
							188 8

**Jawab:**

$$\frac{6\sum d^2}{n^3-n}$$

$$rs = 1 - \frac{\quad}{\quad}$$

$$1 - \frac{6 \cdot 1888}{483 - 48}$$

$$1 - \frac{11328}{110592 - 48}$$

$$1 - \frac{11328}{110544}$$

$$= 0,89752$$

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

$$= \frac{0,89752}{\sqrt{\frac{1-(0,89752)^2}{48-2}}}$$

$$= \frac{0,89752}{\sqrt{\frac{1-0,80554215}{46}}}$$

$$= \frac{0,89752}{\sqrt{\frac{0,19445785}{46}}}$$

$$= \frac{0,89752}{\sqrt{0,0042273}}$$

$$= \frac{0,89752}{0,06501}$$

$$= 13,805$$

t hitung > 13,805 t table 2,021 berarti  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat hubungan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

### Lampiran 10 Perhitungan

Mean

Nilai	Xi	Fi	XiFi
51 – 54	52,5	2	105
55 – 58	56,5	2	113
59 – 62	60,5	5	302,5
63 – 66	64,5	6	387
67 – 70	68,5	10	685
71 – 74	72,5	18	1305
75 – 78	76,2	5	382,5
Jumlah		48	3280

**Jawab:**

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i \cdot X_i}{\sum f}$$

$$\bar{X} = \frac{3280}{48}$$

$$= 68,33$$

SMA, dari masing-masing tingkat pendidikan tersebut sangat mempengaruhi kinerja mereka. Karena mayoritas yang ada pada perusahaan PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi adalah berpendidikan S1 yakni 72,91%, keadaan kualitasnya memuaskan dan kualitas dapat diandalkan. Sedangkan D-III merupakan bagian yang terkecil yakni hanya 4,17%, sedangkan sisa 22,92% berpendidikan SMA. Jadi dilihat dari pendidikan wajar kualitas karyawan pada perusahaan PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi memuaskan. Dan dilihat dari kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi sebagian karyawannya bekerja secara sangat berkualitas, dan sebagian karyawan masih ada yang belum sesuai dengan tujuan perusahaan, maka dari itu dilihat dari kinerja karyawan bahwa pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi kinerja karyawan masih stabil.

Pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. Dari hasil penelitian pada perusahaan PT. Astra Credit Companies dengan tingkat pendidikan Perguruan Tinggi kinerja mereka berkualitas dibandingkan dengan yang berpendidikan SMA. Untuk mengetahui nilai signifikan di gunakan rumus  $t$  dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa  $\alpha 0,05$  dengan  $dk = n-2$  dan  $t$  tabel 2,021. Sehingga  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel maka  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $13,805 > 2,021$  (perhitungan lihat lampiran), maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra

