

SKRIPSI

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I
(PERSERO) CABANG MAKASSAR**

**RAMLAH
NIM: 1661201211**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BUSNIS
UNIVERSITAS MUSLIM
MAROS
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I
(PERSERO) CABANG MAKASSAR**

Sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana

Disusun dan diajukan oleh

RAMLAH
Nim: 1661201211

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI PENELITIAN

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO)
CABANG MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

**RAMLAH
1661201211**

Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Dahlan, SE., M.M

Nur Asia Hamid, SE., M.M

Maros, Agustus 2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,

Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIP/NIDN : 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANGKASA PURA 1 (PERSERO) CABANG MAKASSAR**

disusun oleh:

RAMLAH
1661201211

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 27 Agustus 2020

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Dahlan, S.E., M.M.	Ketua	
Nur Asia Hamid, S.E., M.M.	Anggota	
Dr. H. Muhammad Islah Idrus, S.E., M. Si	Anggota	
Mustafa, S.E., M.Ak	Anggota	

Maros, 29 Agustus 2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,




Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RAMLAH
NIM : 1661201211
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya MANusia

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I (PERSERO) CABANG MAKASSAR

Adalah murni hasil karya ilmiah saya sendiri dan bukan merupakan atau seluruh karya ilmiah orang lain kecuali kutipan dengan menyebutkan sumbernya dan mencantumkannya di dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa di dalam karya ilmiah ini mengandung unsur-unsur plagiasi, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maros, 20 Agustus 2020

Yang menyatakan



RAMLAH

ABSTRAK

RAMLAH, *Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar, Kab Maros* (dibimbing oleh Dahlan dan Nur Asia Hamid).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data primer. Metode analisis yang data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel acak sederhana (simple random sampling) jumlah sampel adalah 72 responden dari karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) pada kantor cabang Makassar.

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) yang ditunjukkan dengan nilai (R square) yang diperoleh sebesar 0.001 atau 0.01% yang di tafsirkan bahwa Tingkat Pendidikan (X) memiliki pengaruh sebesar 0.01% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan 99,9% dipengaruhi oleh faktor lain selain Tingkat Pendidikan.

Kata kunci : Tingkat pendidikan dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji hanya bagi Allah Subhanahu Wa ta'ala Tuhan semesta alam. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada nabi akhir zaman, yaitu Nabi Muhammad Shallallah Alahi wa Salam. Juga kepada keluarga , sahabat, dan para tabi'in serta umat yang mengikutinya hingga hari akhir.

Skripsi ini berjudul “ **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I (Persero)**” merupakan karya penulis yang ditujukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros untuk meraih gelar Srata Satu (S1) pada jurusan Manajemen

Dalam proses pengerjaanya, baik selama penelitian maupun penyusunan, penulis merasa banyak mendapat dukungan yang luar biasa dari berbagai pihak sehingga pada akhirnya proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih baik kepada :

1. Kedua orang tua, Ayahanda Jamaluddin dan ibunda Mardawiya ,terimakasih atas kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis baik berupa moril maupun materi,terimakasih atas segala dukungan,semangat ibunda selalu diberi kesehatan dan selalu dalam lindungan-Nya.

2. Dr. Dahlan, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros. Semoga diberikan kesehatan dan kemudahan disegala urusan
3. Bapak Dr. Dahlan, SE.,MM selaku pembimbing 1, dan Ibu Nur Asia Hamid, S.E., M.M selaku pembimbing 2. Yang telah banyak sekali meluangkan waktu dan memberikan arahnya dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini. Semoga bapak senantiasa diberikan kesehatan dan keberkahan oleh Allah SWT.
4. Seluruh staf pengajar,dosen, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan bisnis UMMA Maros. Atas segala imlu dan pengetahuan serta pelayanan administrasi dan penyedia refrensi.
5. Sahabat-sahabat terbaikku yang selalu menerima keluh kesahku, terimakasih karna kalian selalu ada waktu untukku dalam suka maupun duka.terima kasih atas masukan dan saran yang telah kalian berikan dan juga semangat, dukungan dan hiburan dikala liburuan selama ini. Semoga kita tetap menjadi sahabat bukan hanya dunia tapi juga di akhirat kelak amiin.
6. Teman-teman seperjuangan yang telah menemani dalam menyusun skripsi di kampus.
7. Kakak Anggun Devita yang telah memberikan izin penelitian di perusahaan, terimakasih atas segala bantuannya, penulis doakan semoga selalu diberi kesehatan dan kesuksesan dalam berkarir.

8. Al Baroqah kampus 1 yang telah meberikan masukan,saran dan bantuan selama penyusunan Skripsi, seomoga selalu diberi kesuksesan.
9. Semua pihak yang belum di sebut di atas, terimakasih atas segala bantuan selama proses penulisan skripsi ini.
10. Penulis mengucapkan banyak terimakasih pada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, kepda semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulisan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya khususnya dan pihak-pihak yang bersangkutan pada umummnya, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Maros , 21 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PEGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
B. Tingkat Pendidikan	8
C. Kinerja Karyawan.....	16
D. Penelitian Terdahulu	21
E. Kerangka Pikir	22
F. Hipotesis	24
BAB III. METODE PENELITIAN	25
A. Tempat dan waktu penelitian	25
B. Jenis dan sumber data	25
C. Teknik pengumpulan data	26
D. Populasi dan Sampel	28
E. Metode analisis Data	30
F. Definisi operasional	34
BAB IV. SEJARAH OBJEK PENELITIAN	35
A. Sejarah perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang	35
B. Visi, Misi, dan Nilai-Nilai	37
C. Logo PT. Angkasa Pura I	39
D. Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I	39

BAB V.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Karakteristik Responden	43
B. Deskripsi variabel	44
C. Metode Analisis dan Pengujian Analisis	47
D. Uji Hipotesis.....	50
E. Pembahasan	54
BAB VI.PENUTUP	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor Halaman

1.	Penelitian terdahulu	21
2.	Jawaban Pertanyaan	33
3.	Kategori Skala.....	33
4.	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin PT. Angkasa Pura I (Persero)	43
5.	Karakteristik responden berdasarkan usia PT. Angkasa Pura I (Persero)	43
6.	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan PT. Angkasa Pura I (Persero)	44
7.	Distribusi jawaban reponden mengenai variabel lingkungan kerja (X) PT. Angkasa Pura I (Persero)	44
8.	Uji Validitas pada PT. Angkasa Pura I(Persero) Cabang Makassar	47
9.	Tabel 9. Uji Validitas pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar	47
10.	Uji reliabilitas variabel	48
11.	Hasil Uji Normalitas data pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar	49
12.	Hasil Uji Linearitas Data Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) ..	49
13.	Persamaan Regresi pada PT. Angkasa Pura I (Persero)	51
14.	Koefisien Korelasi pada PT. Angkasa Pura I (Persero)	52
15.	Hasil Uji Hipotesis (Uji t) pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Uji Validitas	53
16.	Koefisien Determinasi pada PT. Angkasa Pura I (Persero)	53

DAFTAR GAMBAR

Nomor Halaman

1.	Kerangka pikir	23
2.	Logo PT. Angkasa Pura I	39
3.	Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I (Persero)	39

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan bisnis saat ini menjadi sangat ketat dengan ancaman persaingan global dan kondisi ekonomi yang tidak menentu sehingga membuat para pelaku usaha lebih intens dalam peningkatan kualitas produk. Teknologi modern, modal yang cukup, dan bahan baku yang bermutu menjadi salah satu faktor penunjang dalam kegiatan produksi. Namun semua faktor tersebut tidak akan berjalan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memadai.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan lebih mampu untuk bersaing memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik. Semakin lama tingkat kompetensi akan semakin tinggi, persaingan antar pegawai

semakin lama semakin ketat, sehingga dibutuhkan sebuah tingkat pendidikan yang lebih mumpuni, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia kerja. Semakin bertambahnya pengalaman seorang karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan.

Rendahnya tingkat pendidikan karyawan maka menunjukkan semakin rendahnya produktivitas karyawan. Produktivitas dijadikan sebagai salah satu dasar untuk mencapai tujuan perusahaan karena produktivitas disini tentu akan mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan serta pada gilirannya akan berdampak pada laba yang akan didapat perusahaan. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Karyawan Dalam melaksanakan pekerjaan, juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki karena juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja karyawan begitu penting dalam suatu perusahaan, karena semakin tingginya tingkat pengalaman kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Pengalaman akan membentuk pengetahuan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani

selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila seseorang tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pada perusahaan ini memiliki tingkat pendidikan yang bermacam-macam terkait dengan masalah mengenai tingkatan pendidikan. Perusahaan ini berdomisili di Jl. Prof Dr. Komp. Perhubungan No. 38, Bontoa, Kec. Mandai, Cabang Makassar, Sulawesi Selatan 90552.

PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar adalah sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis bandar udara di Indonesia yang menitikberatkan pelayanan pada kawasan Indonesia bagian tengah dan kawasan Indonesia bagian timur.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian ini mengambil judul “ **Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar?
2. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis yaitu untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah mahasiswa.

2. Manfaat praktis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak kampus dalam rangka perbaikan proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Meningkatkan terjalinnya kerjasama dalam lingkungan kampus.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi manajemen sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan, seleksi dan penempatan, pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun (Simamora, 2001:7).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2001:8).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat,

pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Sihotang, 2007:8)

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian (Gary Dessler, 1997:9) . Sedangkan menurut (Ndraha, 1999) sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.

Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi (Richard, 2002:8). Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2000:10) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.

Berdasarkan berbagai pemahaman manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadarmayanti (2009), Penulis buku Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja terdapat 4 tujuan, yakni:

a. Tujuan sosial

Tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negatif atau merugikan yang akan muncul.

b. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*).

c. Tujuan fungsional

Tujuan manajemen sumber daya manusia selanjutnya adalah tujuan fungsional atau *functional objective*. Yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia di tiap departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.

d. Tujuan individu atau tujuan pribadi

Organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan

organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*).

B. Tingkat Pendidikan

1. Definisi pendidikan

Pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (siagian, 2006). Sedangkan menurut Oemar Hamalik (2001: 79) pendidikan adalah suatu proses dalam rangka mempengaruhi siswa agar dapat menyesuaikan diri sebaik mungkin terhadap lingkungan dan dengan demikian akan menimbulkan perubahan dalam dirinya yang memungkinkannya untuk berfungsi secara kuat dengan kehidupan masyarakat.

Pendidikan adalah sebuah studi awal tentang dasar-dasar pendidikan pada umumnya dan pendidikan indonesia, dikemukakan bahwa pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup, serta pendidikan dapat diartikan sebagai pengajaran yang diselenggarakan di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal (Mudyahardjo, 2001). Sedangkan menurut Feni (2014 : 13) pendidikan merupakan binbingan atau pertolongan yang di berikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain.

Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar

mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama (Harsono,2011:162)

Menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional (2002 :263) menjelaskan bahwa pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik.

Pendidikan secara sederhana adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan (H. Fuad Ihsan, 2005: 1). Sedangkan menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 16) mendefinisikan secara umum pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan.

Pendidikan menurut Intruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila.

Pendidikan adalah upaya persuasi atau pembelajaran kepada

masyarakat, agar masyarakat mau melakukan tindakan-tindakan praktik untuk memelihara, dan meningkatkan kesehatannya. Perubahan atau tindakan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan yang dihasilkan oleh pendidikan kesehatan ini didasarkan kepada pengetahuan dan kesadarannya melalui proses pembelajaran, sehingga perilaku tersebut diharapkan akan berlangsung lama (*long lasting*) dan menetap (langgeng), karena didasari oleh kesadaran (Notoatmodjo, 2010).

Dari beberapa definisi tentang pendidikan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah upaya persuasif yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

2. Definisi tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo 2007).

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga

kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Andrew E.Sikula dalam Mangkunegara 2003) .Sedangkan menurut Menurut Ranupandojo (2002) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan suatu pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan untuk memutuskan terhadap persoalan dalam mencapai tujuan.

3. Teori tingkat pendidikan

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran (Ihsan 2005).

Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaiannya jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

a. Pendidikan dasar

Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagi perkembangan

kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat. Setiap warga negara harus disediakan kesempatan untuk memperoleh pendidikan dasar. Pendidikan ini dapat berupa pendidikan sekolah ataupun pendidikan luar sekolah, yang dapat merupakan pendidikan biasa ataupun pendidikan luar biasa. Tingkat pendidikan dasar adalah Sekolah Dasar (SD)

b. Pendidikan menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal-balik dengan lingkungan sosial budaya, dan alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah umum diselenggarakan selain untuk mempersiapkan peserta didik mengikuti pendidikan tinggi, juga untuk memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah kejuruan diselenggarakan untuk memasuki lapangan kerja atau mengikuti pendidikan keprofesian pada tingkat yang lebih tinggi. Tingkat pendidikan menengah adalah SMP, SMA dan SMK.

c. Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang bersifat akademik atau profesional sehingga dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan,

teknologi dan seni dalam rangka pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan manusia (Ikhsan, 2003). Manusia sepanjang hidupnya selalu akan menerima pengaruh dari tiga lingkungan pendidikan yang utama yakni keluarga, sekolah dan masyarakat. Pendidikan tinggi terdiri Strata 1, Strata 2, dan Strata 3.

Dari uraian di atas jenjang persekolahan atau tingkat-tingkat yang ada pada pendidikan formal dimengerti bahwa pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Setiap jenjang atau tingkat pendidikan itu harus dilaksanakan secara tertib, dalam arti tidak bisa terbalik penempatannya. Setiap jenjang atau tingkatan mempunyai tujuan dan materi pelajaran yang berbeda-beda. Perbedaan luas dan kedalaman materi ajaran tersebut jelas akan membawa pengaruh terhadap kualitas lulusannya, baik ditinjau dari segi pengetahuan, ketrampilan, penguasaan teknologi. Sehingga dengan adanya tingkat pendidikan karyawan maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan sempurna (Uyoh, 2006).

4. Tujuan pendidikan

Tujuan pendidikan akan menentukan ke arah mana anak didik akan dibawa. Pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia. Tujuan pendidikan dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu menurut Islam dan tujuan pendidikan secara umum.

Tujuan pendidikan secara religi:

- a. Pembinaan akhlak
- b. Penguasaan ilmu
- c. Keterampilan bekerja dalam masyarakat
- d. Mengembangkan akal dan akhlak
- e. Pengajaran kebudayaan
- f. Pembentukan kepribadian

Tujuan Pendidikan Secara Umum:

- a. Tujuan pendidikan terdapat dalam UU No2 Tahun 1985 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya yaitu yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan berbangsa.
- b. Tujuan pendidikan nasional menurut TAP MPR NO II/MPR/1993 yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap tuhan yang maha esa, berbudi pekerti luhur, kepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja profesional serta sehat jasmani dan rohani.

5. Fungsi Pendidikan

Fungsi Pendidikan merupakan serangkaian tugas atau misi yang diemban dan harus dilakukan oleh pendidik. Tugas atau misi pendidik itu dapat tertuju pada diri manusia yang di didik maupun kepada masyarakat bangsa di tempat iya hidup.

Adapun beberapa fungsi pendidikan:

- a. Bagi dirinya sendiri, pendidikan berfungsi menyiapkan dirinya agar menjadi manusia secara utuh, sehingga ia dapat menunaikan tugas hidupnya secara baik dan dapat hidup wajar sebagai manusia.
- b. Bagi masyarakat, pendidikan berfungsi untuk melestarikan kata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat dan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan.
- c. Menyiapkan tenaga kerja.
- d. Menyiapkan manusia sebagai warga negara yang baik.
- e. Menyiapkan manusia sebagai manusia.

6. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2005: 53) indikator ttingkat pendidikan terdiri dari:

a. Jenjang pendidikan

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

b. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

c. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu.

d. Penguasaan

Penguasaan merupakan kemampuan seseorang dalam memahami materi atau konsep yang dapat diwujudkan baik teori maupun praktik.

e. Keterampilan

Keterampilan merupakan suatu kemampuan di dalam menggunakan akal, pikiran, ide, serta kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah, atau juga membuat sesuatu itu menjadi lebih bermakna sehingga dari hal tersebut menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

C. Kinerja Karyawan

1. Definisi kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusa dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaanya (Mangkunegara 2009). Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menurut Henry Simamora (1995:327) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi 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 disepakati bersama.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard 1993). Sedangkan menurut (Mangkuprawira, 2007) kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Jackson, 2006).

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Teguh Sulistiyani, 2003). Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi (Ratundo dan Sackett 2002). Sedangkan menurut Handoko (2000) kinerja diartikan sebagai proses dimana suatu organisasi menilai serta mengevaluasi prestasi dari kinerja karyawan.

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung (Wibowo, 2007:7). Sedangkan menurut Wirawan (2009) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja atau performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku

jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*ability*) potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

c. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Karakteristik kinerja karyawan

Berikut ini beberapa karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya menurut Mangkunegara (2004), diantaranya

yaitu:

- a. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- b. Memiliki tujuan yang realitis
- c. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f. Mencari kesepakatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

4. Indikator kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada enam indikator (Robbins, 2006:260), yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awalwaktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Tahun peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Laurencia	2013	Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Sarana Informasi Bermutu.	1. Pendidikan (X1) 2. Pengalaman Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Informasi Bermutu.

No	Nama peneliti	Tahun peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Bonifasius	2015	Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang	1. Tingkat Pendidikan (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Samalantan Kabupaten Bengkayang.
3.	Mifta Septarina	2017	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian Syarian Simpang Patal Palembang	1. Tingkat Pendidikan (X1) Lamanya Bekerja (X2) 1. Kinerja Karyawan (Y)	kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

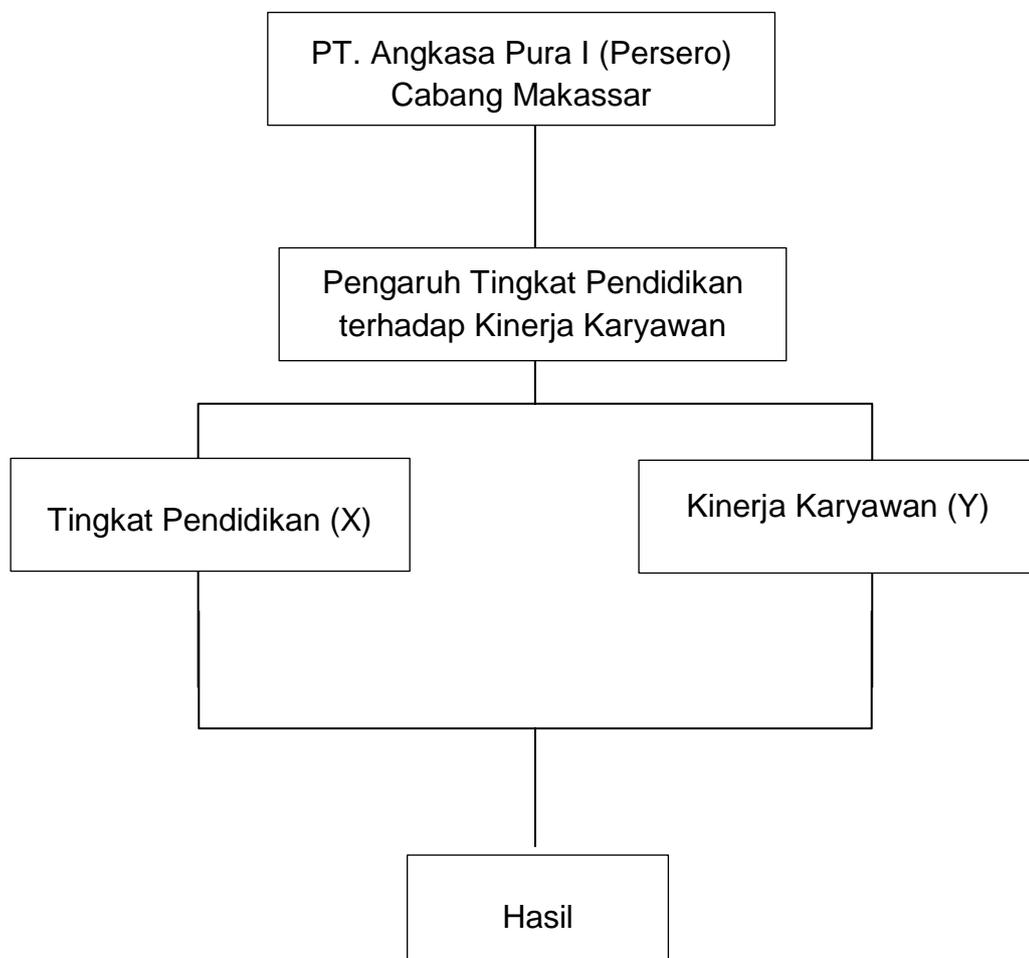
E. Kerangka Pikir

Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun

rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan (H. Fuad Ihsan, 2005:1)

Menambah kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka diperlukan tingkat pendidikan yang bertujuan untuk menambah tingkat kinerja karyawan dalam bekerja.

Kerangka fikir berfungsi untuk mengungkap permasalahan yang akan dibahas penyusunan usulan penelitian, maka peneliti menggunakan kerangka fikir yaitu berupa skema seperti dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka pikir

F. Hipotesis

Berdasarkan teori dan latar belakang serta rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar adalah sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis bandar udara di Indonesia yang berlokasi di Jl. Prof Dr. Komp. Perhubungan No. 38, Bontoa, Kec. Mandai, Cabang Makassar, Sulawesi Selatan 90552.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan yakni bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2020.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data dibagi menjadi dua bagian yaitu:

a. Data Kuantitatif

Data yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

b. Data Kualitatif

Data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol

atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung.

2. Sumber data

Sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan sekunder (Narimawati 2008).

a. Data primer

Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini harus dicari melalui narasumber atau istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, buku yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan

narasumber. Seiring perkembangan teknologi, Metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya melalui telepon atau *email*. Wawancara terbagi atas dua kategori, yakni wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

a. Wawancara terstruktur

Dalam wawancara terstruktur, peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang hendak digali dari narasumber. Pada kondisi ini, peneliti biasanya sudah membuat daftar pertanyaan secara sistematis. Peneliti juga bisa menggunakan berbagai instrumen penelitian seperti alat bantu *recorder*, kamera untuk foto, serta instrumen-instrumen lain.

b. Wawancara tidak tersruktur

Tidak tersruktur adalah wawancara bebas. Peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan spesifik, namun hanya memuat pon-pon penting dari masalah yang ingin digali dari responden.

2. Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Berdasarkan bentuk pertanyaannya, kuesioner dapat dikategorikan dalam dua jenis, yakni kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka adalah kuesioner yang memberikan kebebasan kepada objek penelitian untuk menjawab. Sedangkan kuesioner tertutup adalah kuesioner yang telah menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh objek penelitian. Seiring dengan perkembangan, beberapa penelitian saat ini juga menerapkan metode kuesioner yang memiliki bentuk semi terbuka.

3. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan yaitu penelitian atau studi dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi penelitian dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dengan berbagai pihak yang terkait, yang dapat memberikan data-data yang diperlukan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain (Sugiyono, 2015).

Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar yang berjumlah 251 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Sugiyono, 2011). Apabila populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan dihadapi di antaranya seperti dana yang terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Jumlah karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar sebanyak 251 karyawan. Dengan menggunakan rumus *slovin*, maka dapat ditentukan jumlah sampel pada penelitian ini.

Rumus *slovin* untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e :Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir sebesar 10%

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dengan menggunakan rumus *slovin*, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{251}{1 + 251(0,1)^2}$$

= 71,5066 atau 72 karyawan responden

Jadi dari anggota populasi yang telah dihitung dengan rumus *slovin* di atas dapat diambil sebagai sampel adalah sebanyak 72 orang responden.

E. Metode Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan, maka untuk membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar digunakan metode analisis:

1. Uji validitas

Uji validitas adalah menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk, atau cara seorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran. Validitas membahas pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur melalui penelitian sesuai dengan kG Fonstruk yang peneliti guna untuk memahaminya (Neuman, 2007).

2. Uji realibilitas

Realiabilitas adalah derajat konsisten data dalam interval waktu tertentu, maka realibilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatu alat

disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Sugiyono, 2016:3).

3. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2012: 270). Metode regresi sederhana sebagai berikut :

Rumus : $Y = a + bX$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Tingkat Pendidikan)

X : Variabel bebas (produktivitas kertas)

a : Konstan

b : Koefisien regresi/slop (kemiringan garis regresi)

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data

yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak sebaiknya digunakan uji normalitas, karena belum tentu data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian.

5. Uji linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0.05.

6. Uji Statistik T

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen secara digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji tingkat signifikan (Ghozali, 2009).

7. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel

yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiono, 2009:29), skor pengukuran dengan skala likert dalam penelitian ini :

Tabel 2. Jawaban pernyataan

No	Jawaban Pernyataan	Skor	
		Pernyataan (+)	Pernyataan (-)
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang setuju	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013: 136), kategori skala *likert* sebagai berikut:

Tabel 3. Kategori skala

No	Kategori	Skala
1	Sangat rendah	0.0000-0.1335
2	Rendah	0.1336-0.2671
3	Sedang	0.2672-0.4006
4	Tinggi	0.4007-0.5342
5	Sangat Tinggi	0.5343-0.6677

Keterangan:

- a. Indeks Minimum :1
- b. Indeks Maksimum :5
- c. Interval : $5-1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5-1) : 5 = 0,8$

F. Definisi Operasional

1. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan berkelanjutan, yang sudah ditetapkan oleh lembaga terkait berdasarkan kepada tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kesulitan bahan pengajar, dan cara penyajian bahan pengajaran. Indonesia memiliki tingkat pendidikan sekolah seperti pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

2. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB IV SEJARAH OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero)

Sejarah PT. Angkasa Pura I (Persero) atau dikenal juga dengan Angkasa Pura Airports sebagai pelopor perusahaan kebandarudaraan secara komersial di Indonesia bermula sejak tahun 1962. Ketika itu Presiden RI Soekarno baru kembali dari Amerika Serikat. Beliau menegaskan keinginannya kepada Menteri Perhubungan dan Menteri Pekerjaan Umum agar lapangan terbang di Indonesia dapat setara dengan lapangan terbang di negara maju.

Tanggal 15 November 1962 terbit Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 1962 tentang Pendirian Perusahaan Negara (PN) Angkasa Pura Kemayoran. Tugas pokoknya adalah untuk mengelola dan mengusahakan Pelabuhan Udara Kemayoran di Jakarta yang saat itu merupakan satu-satunya bandar udara internasional yang melayani penerbangan dari dan ke luar negeri selain penerbangan domestik.

Setelah melalui masa transisi selama dua tahun, terhitung sejak 20 Februari 1964 PN Angaksa Pura Kemayoran resmi mengambil alih secara penuh aset dan operasional Pelabuhan Udara Kemayoran Jakarta dari Pemerintah RI. Tanggal 20 Februari 1964 itulah yang kemudian ditetapkan sebagai hari jadi perusahaan.

Pada tanggal 17 Mei 1965, berdasarkan PP Nomor 21 tahun 1965 tentang Perubahan dan Tambahan PP Nomor 33 Tahun 1962, PN

Angkasa Pura Kemayoran berubah nama menjadi PN angkasa Pura, dengan maksud untuk lebih membuka kemungkinan mengelola bandar udara lain di wilayah Indonesia.

Secara bertahap, Pelabuhan Udara Nguah Rai – Bali, Halim Perdanakusumah (Jakarta), Polonia (Medan), Juanda (Surabaya), Sepingan (Balikpapan), dan Sultan Hasanuddin (Ujungpandang) kemudian berada dalam pengelolaan PN Angkasa Pura. Selanjutnya, berdasarkan PP Nomor 37 tahun 1974, status badan hukum perusahaan diubah menjadi Perusahaan Umum (Perum).

Dalam rangka pembagian wilayah pengelolaan bandar udara, berdasarkan PP Nomor 25 Tahun 1987 tanggal 19 Mei 1987, nama Perum Angkasa Pura diubah menjadi Perusahaan Umum Angkasa Pura I. Hal ini sejalan dengan dibentuknya Perum Angkasa Pura II yang secara khusus bertugas untuk mengelola Bandar Udara Soekarno-Hatta dan Bandar Udara Halim Perdanakusuma.

Kemudian, berdasarkan PP Nomor 5 Tahun 1992, bentuk Perum diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Negara Republik Indonesia sehingga namanya menjadi PT. Angkasa Pura I (Persero). Saat Ini, Angkasa Pura Airports mengelola 13 (tiga belas) bandara di kawasan tengah dan timur Indonesia, yaitu:

- a. Bandara I Gusti Ngurah Rai – Denpasar
- b. Bandara Juanda – Surabaya
- c. Bandara Sultan Hasanuddin – Makassar

- d. Bandara Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepingan – Balikpapan
- e. Bandara Frans Kaisiepo – Biak
- f. Bandara Sam Ratulangi – Manado
- g. Bandara Syamsudin Noor – Banjarmasin
- h. Bandara Ahmad Yani – Semarang
- i. Bandara Adisutjipto – Yogyakarta
- j. Bandara Adi Soemarno – Surakarta
- k. Bandara Internasional Lombok – Lombok Tengah
- l. Bandara Pattimura – Ambon
- m. Bandara El Tari – Kupang

Selain itu, Angkasa Pura Airports saai ini memiliki 5 (lima) anak perusahaan, yaitu PT. Angkasa Pura Hotel, dan PT. Angkasa Pura Retail.

B. Visi, misi dan nilai-nilai

1. Visi

Menjadi salah satu dari sepuluh perusahaan pengelola bandar udara terbaik di Asia.

2. Misi

- 1) Meningkatkan nilai pemangku kepentingan
- 2) Menjadi mitra pemerintah dan pendorong pertumbuhan ekonomi
- 3) Mengusahakan jasa kebandarudaraan melalui pelayanan prima yang memenuhi standar keamanan, keselamatan, dan kenyamanan

- 4) Meningkatkan daya saing perusahaan melalui kreatifitas dan inovasi
- 5) Memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan hidup

a. Nilai-nilai

1) Sinergi

Cara insan Angkasa Pura Airports Menghargai keragaman dan keunikan setiap elemen untuk memberi nilai tambah bagi perusahaan, pembangunan ekonomi, dan lingkungan dimanapun insan Angkasa Pura Airports berada.

2) Adaptif

Daya, semangat dan dan hasrat insan Angkasa Pura Airpots yang pantang menyerah, Proaktif merespon perubahan dan kaya akan inovasi.

3) Terpercaya

Karakter insan Angkasa Pura Airports yang senantiasa selaras antara kata dengan perbuatan, jujur dalam menjalankan tugas serta kewajiban, dan dapat diandalkan.

4) Unggul

Komitmen insan Angkasa Pura Airports memberikan layanan prima dengan profesional dan bertanggung jawab untuk memuaskan pelanggan secara berkelanjutan.

C. Logo PT. Angkasa Pura I

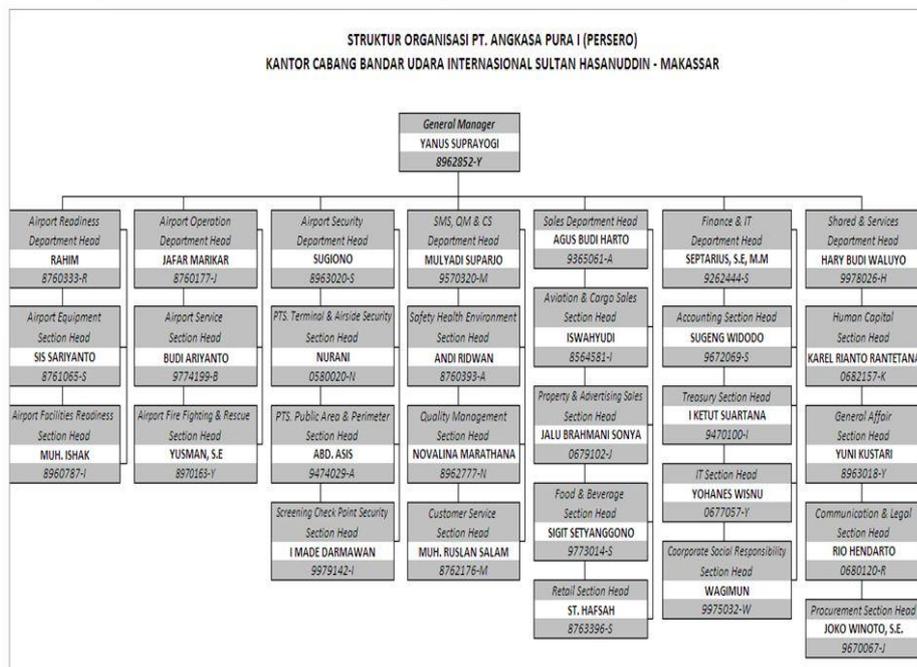
Gambar 2.
Logo PT. ANGKASA PURA I



D. Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I (Persero)

Gambar 3.
Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I (Persero)

Struktur Organisasi PT Angkasa Pura I (Persero)
Cabang Makassar



a. Uraian tugas perusahaan

Adapun Uraian Tugas (Job description) setiap bidang divisi pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar adalah sebagai berikut.

1) *General Manager*

General Manager berperan sebagai manajemen puncak di PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar adalah sebagai berikut.

- a) Penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pelayanan organisasi keselamatan lalu lintas
- b) Penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan operasional Bandar Udara
- c) Penyiapan, pelaksanaan pengendalian komersil
- d) Penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pemilih fasilitas teknik elektronik listrik
- e) Penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan administrasi
- f) Penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan keuangan dan perlengkapan.

2) Divisi Pelayanan Operasi Lalu Lintas Udara (LLU)

Divisi Pelayanan Operasi Lalu Lintas Udara (LLU) bertugas :

- a) Menyiapkan dan melakukan kegiatan *Aerodrome* dan *approach control* (Terminal kontrol area)
- b) Menyiapkan dan melaksanakan *Areal Control*

c) Menyiapkan dan melaksanakan kegiatan pelayanan bantuan operasi penerbangan *Aeronutika*

3) Divisi Pelayanan Operasi Bandara

Divisi Pelayanan Operasi Bandara mempunyai tugas :

- a) Menyiapkan dan melakukan kegiatan pelayanan bandar udara
- b) Menyiapkan dan melaksanakan kegiatan pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran
- c) Menyiapkan dan melaksanakan pengamanan bandar udara.

4) Divisi Teknik Elektronika dan Listrik

Divisi Teknik Elektronika dan Listrik mempunyai tugas :

- a) Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoprasian, peeliharaan dan pelaporan fasilitas teknik elektronika
- b) Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoprasian, pemeliharaan dan pelaporan fasilitas navigasi udara dan radar
- c) Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoprasian pemeliharaan dan pelaporan fasilitas teknik listrik
- d) Membantu pelaksanaan pembangunan fasilitas teknik elektronika dan listrik sesuai pelimpahan kewenangan yang diberikan direksi.

5) Divisi Teknik Umum dan Peralatan

Divisi Teknik Umum dan Peralatan mempunyai tugas :

- a) Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoprasian dan pelaporan fasilitas bangunan
- b) Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoprasian dan pelaporan

fasilitas landasan dan lingkungan bandar udara

- c) Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoprasian dan pelaporan fasilitas teknik mekanikal bandar udara
- d) Membantu pelaksanaan pembangunan fasilitas teknik umum dan peralatan sesuai pelimpahan wewenang yang diberikan direksi

6) Divisi Administrasi Komersil

Divisi Administrasi dan Komersil mempunyai tugas :

- a) Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengelolaan usaha komersil
- b) Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengelolaan keuangan
- c) Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengelolaan perlengkapan
- d) Menyiapkan dan melakukan kegiatan administrasi kepegawaian

7) Kelompok Petugas Oprasi

Kelompok petugas oprasi terdiri sebanyak lima orang setingkat kepala divisi yang merupakan pelaksanaan non struktual dan menanggulangi permasalahan oprasional tingkat pertama bandar udara. Berfungsi secara bergantian mengkordinir kegiatan tersebut. Dalam melaksanakan tugasnya kelompok petugas oprasi bertanggung jawab kepada *General Manajer*.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

1. Jenis kelamin

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki –laki	45	62,5
Perempuan	27	37,5
Jumlah	72	100

Sumber: Data di olah 2020

Berdasarkan data di atas diperoleh data, dari 72 orang pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar, yaitu jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62,5% atau 45 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 37,5% atau 27 orang. Ini berarti dalam penelitian ini responden perempuan lebih sedikit jumlahnya daripada responden laki-laki.

2. Usia

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar

Usia	Jumlah (Orang)	%
21 – 30	17	23,6
31 – 40	12	16,7
41 – 50	34	47,2
51 – 60	9	12,5
Jumlah	72	100

Sumber: Data di Olah 2020

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah 41 – 50 tahun yaitu 47,2% atau berjumlah 34 orang, umur 21 – 30 tahun yaitu 23,6% atau berjumlah 17 orang, umur 31 – 40 tahun yaitu 16,7% atau berjumlah 12 orang dan umur 51 – 60 tahun yaitu 12,5% atau berjumlah 9 orang.

3. Tingkat pendidikan

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
D1 – D4	30	41,7
S1 – S3	42	58,3
Jumlah	72	100

Sumber: Data di olah 2020

Tabel ini menunjukkan tingkat pendidikan responden dan dari 72 orang total responden 41,7% atau 30 orang yang berpendidikan D1 – D4, dan 58,3% atau 42 orang yang berpendidikan S1 – S3.

B. Deskripsi Variabel

1. Tingkat pendidikan (X)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Tingkat Pendidikan (X)PT. Angkasa Pura Cabang Makassar

Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	47,2	29	40,2	8	11,1	1	1,3	0	0	72	100
2	25	34,7	42	58,3	4	5,5	1	1,3	0	0	72	100
3	21	29,1	45	62,5	5	6,9	1	1,3	0	0	72	100
4	27	37,5	45	62,5	0	0	0	0	0	0	72	100
5	30	41,6	41	56,9	1	1,3	0	0	0	0	72	100

Sumber: Data di olah 2020

1. Pendidikan untuk meningkatkan kinerja

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju yaitu ; 47,2% atau 34 orang, Setuju sebanyak 40,2% atau 29 orang, Kurang Setuju sebanyak 11,1% atau 8 orang dan Tidak Setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang.

2. Pendidikan terakhir memberikan hasil optimal kinerja

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju yaitu ; 34,7% atau 25 orang, Setuju sebanyak 58,3% atau 42 orang, Kurang Setuju Sebanyak 5,5 atau 4 orang, dan Tidak Setuju Sebanyak 1,3% atau 1 orang.

3. Program pendidikan sesuai dengan jurusan pendidikan pada posisi bekerja untuk meningkatkan kinerja

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 29,1% atau 21 orang, setuju sebanyak 62,5% atau 45 orang, Kurang Setuju sebanyak 6,9% atau 5 orang, dan Tidak Setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang.

4. Memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan perusahaan

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju yaitu:

37,5% atau 27 orang dan Setuju sebanyak 62,5% atau 45 orang.

5. Pelatihan yang pernah diikuti membantu kinerja

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju yaitu:

41,6% atau 30 orang, Setuju sebanyak 56,9% atau 41 orang, dan

Kurang Setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang.

2. Kinerja karyawan (Y)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Kinerja Karyawan

dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Distribusi Jawaban responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar

Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	25	49	68	4	5,5	1	1,3	0	0	72	100
2	17	23,6	48	66,7	5	7	2	2,7	0	0	72	100
3	21	29,1	42	58,3	7	9,7	2	2,7	0	0	72	100
4	21	29,1	45	62,5	6	8,3	0	0	0	0	72	100
5	25	34,7	43	59,7	3	4,1	1	1,3	0	0	72	100

Sumber: Data di olah 2020

1. Bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju yaitu :

25% atau 18 orang, Setuju sebanyak 68% atau 49 orang, Kurang

Setuju sebanyak 5,5% atau 4 orang, dan Tidak Setuju sebanyak 1,3%

atau 1 orang.

2. Target kerja yang saya tetapkan sesuai dengan standar kerja perusahaan

Berdasarkan Tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju yaitu:

24% atau 17 orang, Setuju sebanyak 66,7% atau 48 orang, Kurang

Setuju sebanyak 7% atau 5 orang, dan Tidak Setuju sebanyak 2,7% atau 2 orang.

3. Berusaha menepati waktu dengan baik dalam suatu periode

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju yaitu : 29,1% atau 21 orang, Setuju sebanyak 58,3% atau 42 orang, Kurang Setuju sebanyak 9,7 atau 7 orang, dan Tidak Setuju sebanyak 2,7% orang atau 2 orang.

4. Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Berdasarkan Tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju yaitu: 29,1% atau 21 orang , Setuju sebanyak 62,3% atau 45 orang, dan Kurang Setuju sebanyak 8,3% atau 6 orang.

5. Merasa puas dengan hasil pekerjaan yang diperoleh selama bekerja

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju yaitu: 34,7% atau 25 orang, Setuju sebanyak 59,7% atau 43 orang, Kurang Setuju sebanyak 4,1% atau 3 orang, dan Tidak Setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala kejadian yang di ukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pernyataan atau indicator tersebut dinyatakan valid jika r hitung $\geq r$ tabel

(pada taraf 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

a. Variable tingkat pendidikan

Tabel 9. Uji Validitas pada PT. Angkasa Pura I(Persero) Cabang Makassar

Item	R–hitung	R –tabel	Keputusan	Keterangan
X1	0,802			VALID
X2	0,779			VALID
X3	0,715	0,235	r- hitung > 0,235	VALID
X4	0,655			VALID
X5	0,673			VALID
Y1	0,644			VALID
Y2	0,760			VALID
Y3	0,744	0,235		VALID
Y4	0,681			VALID
Y5	0,748			VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 16

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang di gunakan untuk mengukur variable-variable yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien regresi yang lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel) sehingga semua indikator dan variable pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat di gunakan lagi dalam penelitian yang sama. Suatu variable di katakan reliable jika memberikan *Cronbach Alpha* lebih besar dari r tabel > 0.235). Hasil pengujian reliabilitas setiap variable dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Uji reliabilitas variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
----------	----------------	------------

Tingkat Pendidikan	0.771	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.762	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 16

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variable mempunyai nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuisisioner yang di gunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal (dapat dihandalkan).

D. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan pada data penelitian untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi atau tidak, dengan bantuan aplikasi SPSS dengan taraf signifikan sebesar 5%.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas data pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar

<i>Tes Of Normality</i>	Nilai <i>P</i>	<i>A</i>	Keputusan	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X)	0,072			
Kinerja Karyawan (Y)	0,091	0,05	Nilai $P > \alpha$	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16.

Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan nilai dari *Test of Normality* untuk Tingkat Pendidikan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari nilai probabilitas/kesalahan yaitu sebesar 0,05, sehingga

berdasarkan kriteria pengambilan keputusan data dari variabel X dan Y berdistribusi Normal.

2. Uji Linearitas

Uji linear adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas Data Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)

<i>Deviation From Linearity</i>				Keputusan	Keterangan
F-Hitung	1.986	F-Tabel	2.04	F-hitung < F-tabel	Ada Hubungan Linear
Nilai <i>P</i>	0.063	A	0.05	Nilai <i>P</i> > 0.05	

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16.

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan nilai F-Hitung sebesar 1.986 dan nilai F-tabel sebesar 2.04 (F-hitung < F-tabel). Selanjutnya nilai *P* sebesar 0.063 dan nilai probabilitas/kesalahan sebesar 0.05 (Nilai *P* > 0.05), sehingga berdasarkan kriteria pengambilan keputusan maka dinyatakan terdapat hubungan yang linear antara tingkat pendidikan (variabel X) dan Kinerja Karyawan (Variabel Y).

E. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dapat dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

1. Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana adalah analisis tentang hubungan antara dua variable atau lebih, variable bebas dengan satu variable terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana antara pengaruh Tingkat Pendidikan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y). Analisis linear sederhana bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut.

Uji regresi sederhana dilakukan dengan bantuan computer program SPSS 16, dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas hasil analisis $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 16, maka di peroleh hasil uji regresi sederhana sebagai berikut.

Tabel 13. Persamaan Regresi padaPT. Angkasa Pura I (Persero)

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	22.406	2,541	
	Tingkat Pendidikan	.069	.117	-.070

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16.

Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 22.406 yang berarti bahwa sekalipun nilai X bernilai Nol, maka nilai konstanta tetap.

Berarti bahwa jika Tingkat Pendidikan diasumsi bernilai nol maka Kinerja Karyawan bernilai 22.406.

2. $b =$ Koefisien nilai Tingkat Pendidikan = 0,069

Berarti bahwan jika tingkat pendidikan diasumsi bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai 0,069.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+) maka dapat dikatakan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ atau}$$

$$Y = 22.406 + 0.069X$$

2. Analisis korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana korelasi atau hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 14. Koefisien Korelasi pada PT. Angkasa Pura I (Persero)

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	.070 ^a	.005

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16.

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan nilai Korelasi Perseon (R) sebesar 0.070, yang berarti bahwa besar atau kekuatan hubungan antara Tingkat Pendidikan (Variabel X) dan Kinerja Karyawan (Variabel Y) berada pada tingkat hubungan yang Sangat Rendah, Hal ini disebabkan 0.070 berada pada interval 0.00 – 0.199.

3. Hasil Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah Tingkat Pendidikan (variabel X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y).

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) pada PT. Angkasa Pura I (Persero)

Coefficients ^a			
	Model	T	Sig.
1	(Constant)	8,818	,000
	Tingkat Pendidikan	-,589	,558

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16

Berdasarkan data pada tabel tersebut diketahui: Nilai signifikansi sebesar 0.558 yang lebih besar dari nilai probabilitas/kesalahan yaitu 0.05. Sedangkan dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan Tingkat Pendidikan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar.

4. Uji koefisien determinasi R²

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 16. Koefisien Determinasi pada PT. Angkasa Pura I (Persero)

Model Summary^b		
Model	R	R Square
1	.070 ^a	.005

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16

Koefisien Determinasi (R^2) yang merupakan hasil pengkuadratan R (Korelasi) yang dari output SPSS tersebut, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.005 (R Square x 100%) yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y) adalah sebesar 0,5%, angka ini berarti bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,5%.

F. Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar. Berdasarkan hasil analisis maka tingkat pendidikan sebagai variable X berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai variable Y. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang mengukur hubungan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang rendah yaitu 0.070 karena berada pada interval koefisien korelasi yaitu 0.00 – 0.199 (Sangat

Rendah) sesuai dengan pedoman Sugiono (2010:216). Dalam suatu lembaga baik itu berupa pemerintahan maupun perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja yang baik dan kondusif bagi suatu lembaga dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu pula sebaliknya yang tidak kondusif akan menurunkan kinerja karyawan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar dapat disimpulkan sebagai berikut

Sesuai dengan hasil penelitian pada PT. Angkasa Pura I (Persero) menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang mengukur hubungan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang rendah yaitu 0.070 karena berada pada interval koefisien korelasi yaitu 0.00 – 0.199 (Sangat Rendah) sesuai dengan pedoman Sugiono (2010:216).

B. Saran

Setelah mengetahui hasil analisis data dari penelitian ini, maka peneliti dapat memberika saran yaitu :

1. Agar memperhatikan Tingkat Pendidikan yang membuat Kinerja Karyawan untuk lebih efektif.
2. Sebaliknya perusahaan tetap memperhatikan factor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- A.Muri Yusuf. 2005. *Metodologi Penelitian (Dasar-dasar pendidikan Ilmiah)*. Padang : UNP Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*, (Bandung : Rajawali per, 2013), Hlm. 67-68.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber DayaManusia*.Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta : Erlangga.
- Dantes, Nyoman 2012.*Metode Penelitian*. Yogyakarta : Andi
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Dessler, Gary. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*.Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Insonesia. PT. Prenhallind. Jakarta.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : KENCANA, 2009), hlm.151.
- Fuad ihsan. 2005. *Dasar-dasar Pendidikan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. (2001). *Proses Belajar Mengajar*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Harsono, 2011, 2001, *Etnografi Pendidikan Sebagai Desain Penelitian Kualitatif*.Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Ihsan, Fuad. 2005. *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Ketut Edy Wirawan, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Journal Manajemen, Volume 4, 2016), hlm.2.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mudyahardjo, Redja. *Divisi Buku Perguruan Tinggi*. Raja Grafindo Persaja, 2001, Education, hlm.537.
- Ndraha Taliziduhu, 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nurul Huda, *Ekonomi Islam*(Jakarta : Kencana, 2008), hlm. 24.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT. Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sadarmayanti, M.Pd.,APU.2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sadulloh, Uyoh. 2006. *Pengantar Filsafat Pendidikan*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. " Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sari, Feni Desna.2014. *Studi Perbandingan Peserta Didik Kelas VII yang Diterima Melalui Jalur Bina Lingkungan dan Non Bina Lingkungan di SMPN 9 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2013/2014*.Bandar Lampung : Universitas Lampung. Skripsi.
- Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Sugiyono, 2011.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Suhardjo. 2007. *Berbagai Cara Pendidikan Gizi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sukarno Wibowo, Dedi Supriadi, *Ekonomi Mikro Islam* (Bandung : Pustaka Setia, 2013).

Tirtahardja Umar. 2005. *Pengantar pendidikan*. Rineka Cipta.

Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaandari teori ke praktik*, (Jakarta : Rajawali pers, 2014), hlm.406.

JURNAL

Bonafasius. 2015. “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Camat Samalintang kabupaten Bengkayang.*”*Governance*, Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan, Vol 4 No 3, ppl – 13.

Laurencia S.K, Riyanto. 2013. “*Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global SaranaInformasi Bermutu.*” *Jurnal MIX*, Volume III, No. 1, Februari 2013.

Septarina, Mifta. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya bekeja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penggadaian Syariah Simpang Patal Palembang*. Eprints. Radenfatah.ac.id/982.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) CABANG MAKASSAR

Dengan hormat, perkenankanlah kami meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk melengkapi bagian dari proposal kami. Untuk itu diharapkan pada responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediannya kami ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin : a) Pria b) Wanita
Umur :
Lama Bekerja :
Agama :
Pendidikan Terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i), dengan cara membuat tanda *checklist* (\checkmark) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i).
2. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja.
3. Berikut ini Disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

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

Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu/Saudara (i) di tempat kerja.

DAFTAR KUESIONER

A. VARIABEL (X) TINGKAT PENDIDIKAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saya					
2	Pendidikan terakhir saya dapat memberikan hasil optimal kinerja saya					
3	Perusahaan membuat suatu program pendidikan sesuai dengan jurusan pendidikan pada posisi saudara bekerja sekarang untuk meningkatkan kinerja saya					
4	Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan perusahaan					
5	Apakah kursus atau pelatihan yang pernah diikuti membantu pekerjaan saya					

B. VARIABEL (Y) KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan					
2	Target kerja yang saya tetapkan sesuai dengan standar kerja perusahaan					
3	Saya selalu berusaha menepati waktu dengan baik dalam suatu periode					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang diperoleh selama ini					

ANALISIS DATA SPSS

A. UJI KUESIONER

1. UJI VALIDITAS X

		Correlations					Tingkat Pendidikan
		X1	X2	X3	X4	X5	
X1	Pearson Correlation	1	,648**	,473**	,230	,350**	,802**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,052	,003	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X2	Pearson Correlation	,648**	1	,337**	,424**	,359**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,000	,002	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X3	Pearson Correlation	,473**	,337**	1	,420**	,364**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004		,000	,002	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X4	Pearson Correlation	,230	,424**	,420**	1	,532**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,052	,000	,000		,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X5	Pearson Correlation	,350**	,359**	,364**	,532**	1	,673**
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,002	,000		,000
	N	72	72	72	72	72	72
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	,802**	,779**	,715**	,655**	,673**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72

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

2. UJI RELIABEL X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	5

3. UJI VALIDITAS Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	,366**	,428**	,230	,307**	,644**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,052	,009	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y2	Pearson Correlation	,366**	1	,438**	,430**	,471**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y3	Pearson Correlation	,428**	,438**	1	,310**	,412**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,008	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y4	Pearson Correlation	,230	,430**	,310**	1	,518**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,052	,000	,008		,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y5	Pearson Correlation	,307**	,471**	,412**	,518**	1	,748**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,000		,000
	N	72	72	72	72	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,644**	,760**	,744**	,681**	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72

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

4. UJI RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	5

B. Uji Prasyarat

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tingkat Pendidikan	Kinerja Karyawan
N		72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,51	20,92
	Std. Deviation	2,252	2,219
	Absolute	,152	,146
Most Extreme Differences	Positive	,152	,146
	Negative	-,106	-,131
Kolmogorov-Smirnov Z		1,291	1,242
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072	,091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Tingkat Pendidikan	(Combined)	72,665	9	8,074	1,808	,085
	Between Groups	1,725	1	1,725	,386	,537
	Linearity	70,941	8	8,868	1,986	,063
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	276,835	62	4,465		
	Total	349,500	71			

C. Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,070 ^a	,005	-,009	2,229

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan

2. Uji Regresi Linear Sederhana Dan Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,406	2,541		8,818	,000
	Tingkat Pendidikan	-,069	,117	-,070	-,589	,558

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

X1	X2	X3	X4	X5	total
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	4	19
5	5	3	5	5	23
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	4	23
2	3	4	4	4	17
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	5	5	21
2	2	4	5	5	18
4	5	3	5	4	21
5	4	5	5	5	24
5	5	3	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	4	24
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25

5	5	5	4	4	23
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21
2	4	2	4	4	16
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	3	4	5	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
5	4	5	5	4	23
5	4	4	4	5	22
5	5	4	4	5	23
4	5	4	4	5	22
5	4	5	4	5	23
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	5	22
3	3	4	4	5	19
3	3	3	4	4	17
4	4	4	4	4	20

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
5	4	4	4	4	21
4	3	3	3	4	18
3	4	2	5	4	18
3	4	4	4	4	19
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	4	17
4	2	4	3	4	17
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
2	4	3	4	4	17
5	4	4	4	4	21
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	4	18
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
5	4	4	5	4	22
4	5	5	5	5	24
4	3	2	5	5	19
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	5	21
4	4	5	5	5	23
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	5	21
5	5	4	4	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22

4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
4	4	5	4	4	21
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	2	4	4	4	18
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
3	4	4	4	4	19
5	5	4	5	5	24
4	4	4	5	5	22
4	4	5	4	5	22
5	4	4	5	5	23
4	5	5	4	5	23
5	4	5	4	5	23
4	4	5	5	4	22
4	4	5	4	4	21
5	4	4	3	4	20
4	5	5	5	5	24
4	3	4	4	2	17
4	5	4	4	5	22



LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018
e-mail : lppmummayapimmaros@gmail.com, Kode Pos 90511
Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros



Nomor : 1420/LPPM-UMMA/VII/2020
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian**

Kepada yang terhormat :
Pimpinan PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros
Di -
Tempat

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat

Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB-UMMA) tahun akademik 2019/2020, maka kami mohon kiranya bapak/ibu dapat memberikan permohonan izin penelitian kepada mahasiswa tersebut dibawah ini pada lokasi sebagaimana tercantum dalam proposal yang terlampir.

Adapun data diri mahasiswa tersebut yaitu :

NAMA : Ramlah
NIM : 1661201211
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen SDM
Lokasi Penelitian: PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros
Judul Penelitian : Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Maros, 7 Juli 2020
Ketua LPPM – UMMA,



Dr. Hj. Suhartina R., M. Hum.
NIDN: 0914017001

Tembusan Kepada Yth.:

1. Biro Administrasi Akademik
2. Dekan FEB UMMA
3. Yang Bersangkutan
4. Peringgal

Nomor : AP.1.2110 /DL07/2020/GM.UPG
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth. :

Ketua LPPM - UMMA

di

MAROS

Menunjuk surat Ketua LPPM-UMMA Nomor 1420/LPPM-UMMA/VII/2020 tanggal 07 Juli 2020 perihal Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Manajemen PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dapat menyetujui permohonan tersebut sebagai berikut:

Nama : Ramlah
NIM : 1661201211
Program Studi : Manajemen SDM
Judul Penelitian : Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero)

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, untuk teknis pelaksanaannya agar yang bersangkutan mengikuti beberapa ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melaksanakan kegiatan agar yang bersangkutan melaporkan diri kepada Human Capital Business Partner Section;
2. Penelitian/ pengambilan data dimaksud tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku dan semata-mata untuk kepentingan ilmiah;
3. Mentaati semua ketentuan yang berlaku di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar;
4. Menggunakan Pas Visitor pada saat pelaksanaan penelitian berlangsung;
5. Peneliti wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Human Capital Business Partner Section PT. Angkasa pura I (Persero) Cabang Sultan Hasanuddin Makassar selambatnya 3 (tiga) bulan setelah pengambilan data dilaksanakan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Maros, 14 Juli 2020

a.n. GENERAL MANAGER

AIRPORT ADMINISTRATION SENIOR MANAGER,



Angkasa Pura | AIRPORTS
BANDARA INTL. SULTAN HASANUDDIN

RUDY SUPRIADI

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

PS.No. 0188/PS/ XI /Perpus Umma/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini, staf perpustakaan Universitas Muslim Maros menerangkan bahwa:

Nama : Ramlah
 Nim : 1661201211
 Fakultas/prodi : FEB/Manajemen SDM
 Judul skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa puru 1 (Persero) cabang Makassar.

Telah diterima dan dicek oleh petugas plagiasi. Hasil plagiasi (23 $\frac{2}{6}$)



RIWAYAT HIDUP



RAMLAH lahir di Maros, pada tanggal 1 Januari 1999. Anak pertama dari lima bersaudara dari pasangan Jamaluddin dan Ibu Mardawiah. Bertempat tinggal di Bulli-Bulli Dusun Batunapara Kec. Bantimurung. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD 141 Inpres Batunapara pada tahun 2010 dan melanjutkan pendidikan ke tingkat SMP di MTs Negeri Maros Baru, tamat pada tahun 2013 kemudian melanjutkan pendidikan ke tingkat SMA di MA Darussalam Barandasi dan tamat pada tahun 2016. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muslim Maros (UMMA) mengambil jurusan Manajemen dengan Program Studi Manajemen Keuangan dan pada tahun 2020 penulis berhasil menyelesaikan studinya kemudian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 (S1) dengan Judul Skripsi **“Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar”**.