

**PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SURABAYA INDUSTRIAL ESTATE RUNGKUT  
DENGAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**DEFI LIA SAFITRI**

**NIM: G73214012**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**SURABAYA**

**2018**

**PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SURABAYA INDUSTRIAL ESTATE RUNGKUT  
DENGAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada**

**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu**

**Manajemen**

**Oleh:**

**DEFI LIA SAFITRI**

**NIM: G73214012**

**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Program Studi Manajemen**

**Surabaya**

**2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : DEFI LIA SAFITRI  
NIM : G73214012  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT  
Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan Melalui  
Pelatihan dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel  
Intervening

Dengan ini sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 12 April 2018

Saya yang menyatakan



Defi Lia Safitri  
NIM. G73214012

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi yang ditulis oleh Defi Lia Safitri, NIM G73214012 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 12 April 2018

Pembimbing



Dr. Ir. Muhamad Ahsan, M.M  
NIP. 196806212007011030

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh Defi Lia Safitri NIM. G73214012 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqosah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Kamis 12 April 2018, dan dapat diterima sebagai syarat salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu Manajemen.

Majelis Munaqosah Skripsi:

Penguji I

Dr. Ir. Muhamad Ahsan, M.M  
NIP. 196806212007011030

Penguji II

Samsul Anam, M.M  
NIP. 196803072008011017

Penguji III

Hanafi Adi Putranto, S.Si.,SE,M.Si  
NIP. 198209052015031002

Penguji IV

Aris Fanani, M.Kom  
NIP. 198701272014031002

Surabaya, 12 April 2018

Mengesahkan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,



Prof. Akl. Muzakki, M. Ag. Grad. Dip. SEA, M.Phil. Ph.D  
NIP. 197402091998031002



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : DEFILIA SAFITRI  
NIM : G73214012  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen  
E-mail address : [defilias7@gmail.com](mailto:defilias7@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut  
dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 20 April 2018

Penulis

( Defi Lia Safitri )



















































































4. Sebagai pembeda karyawan yang satu dengan yang lain dengan melalui hasil kinerja
5. Sebagai langkah pengembangan SDM, seperti:
  - a. Terjadinya rotasi jabatan, mutasi atau transfer karyawan
  - b. Promosi atau kenaikan jabatan
  - c. *Training* atau pelatihan
6. Sebagai langkah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan
7. Meningkatkan etos kerja
8. Mempererat hubungan emosional antara *supervisor* dengan karyawan karena sering melakukan diskusi mengenai peningkatan kerja
9. Sebagai alat umpan balik bagi karyawan yang memiliki kinerja baik untuk karir selanjutnya
10. Sebagai suatu riset dalam penilaian ke epektifitasan
11. Sebagai salah satu cara SDM untuk melakukan perencanaan
12. Menempatkan karyawan sesuai dengan hasil kerja yang ia peroleh
13. Sebagai jendela informasi untuk menentukan tingkat upah, gaji, insentif karyawan sesuai dengan kinerjanya
14. Sebagai wadah untuk penyaluran aspirasi yang memuat keluhan dan masukan karyawan
15. Sebagai alat untuk menstabilkan dan meningkatkan kinerja karyawan









Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pencatatan dokumen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pengalaman kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja terhadap penempatan karyawan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel pengalaman kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan desain penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Mutoha Rifiq, dalam skripsi Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas PGRI RI Tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri. Penelitian ini adalah penelitian survey dengan jumlah sampel 62 orang dari jumlah populasi 74 orang. Data tersebut kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan analisis linier berganda yang dibantu dengan program SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Pare, (2) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Pare, (3) Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Pare. Persamaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel pengalaman kerja, sedangkan perbedaannya adalah teknik analisis data, desain penelitian, dan objek penelitian.



4. Penelitian yang dilakukan oleh Riza Rezita. Dalam skripsi program studi pendidikan administrasi perkantoran Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah. Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY) yang dilakukan pada tahun 2015. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 39 orang dengan metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Dan teknik analisis yang digunakan adalah uji prasyarat analisis dengan uji normalitas dan uji linieritas serta uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kategori sedang dengan persamaan regresi  $Y=0,870X + 13,584$  dengan koefisien regresi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,745, koefisien determinasi ( $r^2_{xy}$ ) sebesar 0,555 dan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,788 lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,788 > 2,026$ ). Berdasarkan koefisien determinasi ( $r^2_{xy}$ ) 0,555 artinya 55,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan, sedangkan 44,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Persamaan dengan penelitian ini adalah teknik analisis data dan variabel penelitian yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo prodi manajemen STIE Harapan Medan dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan yang dilakukan pada tahun 2016. Sampel yang diambil sebanyak 78 orang dengan menyebar kuesioner































































































Berdasarkan analisa dan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa PT Surabaya Industrial Estate Rungkut merupakan jenis perusahaan yang tidak memandang latar belakang pendidikan (jurusan) yang dimiliki karyawan, tetapi lebih melihat kontribusi serta kemampuan karyawan mengenai suatu pekerjaan.

## 2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Melalui Pelatihan Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil analisis data  $r^2$  pada persamaan I adalah 0,192 yang artinya 19,2% variabel pelatihan dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan sisanya 80,8% variabel pelatihan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan hasil analisis  $r^2$  pada persamaan II adalah 0,295 yang artinya 29,5% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan sedangkan sisanya 70,5% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain selain pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan SPSS versi 24 menjelaskan bahwa hipotesis ke dua atau H2 diterima, yaitu pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil koefisien nilai beta bernilai positif, dan nilai signifikansi pada persamaan satu dan dua  $< 0,05$  maka H2 dapat diterima.

Tony Wijaya mengatakan bahwa suatu variabel bisa dikatakan sebagai variabel intervening apabila pengaruh tidak langsung lebih





Dari hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa pelatihan adalah variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan *joint operating-perto china east java*, namun dalam penelitian ini, pelatihan bukan menjadi variabel paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut dibuktikan dengan hasil perhitungan yang menjelaskan bahwa pengaruh pelatihan yang diberikan terhitung rendah, untuk itu perlu diadakan perbaikan mengenai materi yang akan disampaikan ketika pelatihan.

### 3. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Melalui Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil analisis data  $r^2$  pada persamaan I adalah 0,203 yang artinya 20,3% variabel pengalaman kerja dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan sisanya 79,7% variabel pengalaman kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan dari hasil  $r^2$  pada persamaan II adalah 0,416 yang artinya 41,6% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pengalaman kerja dan sisanya 58,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain selain pendidikan dan pengalaman kerja.

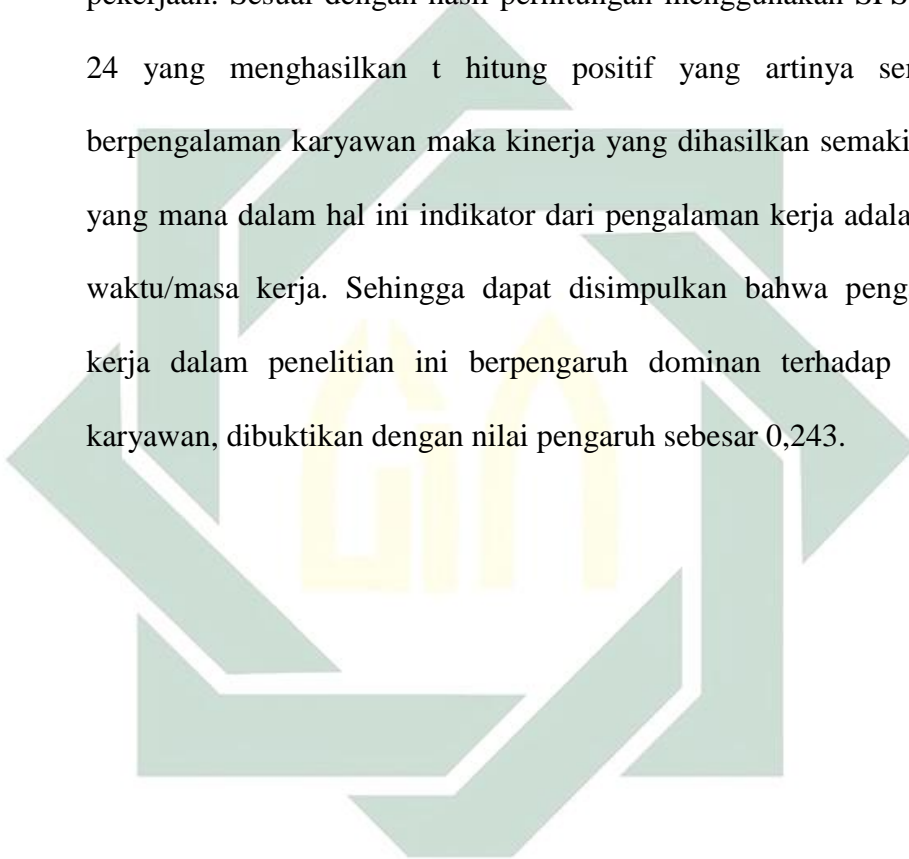
Berdasarkan hasil penelitian yang dihitung menggunakan SPSS versi 24 menunjukkan bahwa hipotesis ke tiga atau H3 diterima, yaitu pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil koefisien nilai beta bernilai positif, dan nilai signifikansi pada persamaan satu dan dua  $< 0,05$ .







Industrial Estate Rungkut, yang artinya karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja yang cukup, karena selama waktu 20 Tahun, karyawan mengalami beberapa kali rotasi jabatan yang bisa memperkaya pengetahuan karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan. Sesuai dengan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 24 yang menghasilkan t hitung positif yang artinya semakin berpengalaman karyawan maka kinerja yang dihasilkan semakin baik, yang mana dalam hal ini indikator dari pengalaman kerja adalah lama waktu/masa kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dalam penelitian ini berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai pengaruh sebesar 0,243.









- Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016)
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE, 1984)
- , *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi: Edisi ke 1* (Yogyakarta: BPFE, 2014)
- Imam Sentot Wahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Salemba Empat, 2015)
- Indah Wahyuni, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor”, (Skripsi—Sekolah Tinggi Ekonomi Ahmad Dahlan, Jakarta, 2013)
- Irianto, J., *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Insan Cendikia, 2001)
- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia Edisi pertama* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005)
- Lita Lestari, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah)”, (Skripsi—Universitas Sanata Ketut Edy Wirawan dkk, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terDharma, Yogyakarta, 2016)
- Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2006)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)
- Manulang, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984)
- Nawawi dan Hadari, *Adminsitrasia Pendidikan* (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1995)

- Prabu Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004)
- Rahadja Tirta dan La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta; DEPDIKBUD, 1994)
- Raymond dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing* (Jakarta: Salemba Empat, 2013)
- Rivai Veithzal Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Edisi ketiga (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009)
- Sanusi Anwar, *Metodologi Penelitian Bisnis* Edisi Ketiga (Jakarta: Salemba Empat, 2011)
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, STIE YKPN, 2001)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* Edisi Ketujuh (Bandung: CV Alfabeta, 2006)
- , *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010)
- , *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima (Bandung: CV. Alfabeta, 2012)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* Edisi Ketujuh (Bandung: CV Alfabeta, 2013)
- Sukoco, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Stikubank Semarang* (2010)
- Sulaeman, Ardika, Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, *Jurnal Trikonomika Vol. 13*, No. 1 (Juni 2014. ISSN 2355-7737)
- Sunu Pramudya, *Peran SDM dalam Penerapan ISO 9000* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana, 1999)
- Swasto Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, 2011

