

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKERJA RIG GJE # 05 AREA  
BENUANG PT. GINTING JAYA ENERGI Tbk.**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**EGO SAPUTRA  
NPM. 2001110524**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2024**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : EGO SAPUTRA  
Nomor Pokok/NPM : 2001110524  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan,  
Kompetensi Dan Komitmen Organisasi  
Terhadap Kinerja Pekerja RIG GJE # 05  
Area Benuang PT. Ginting Jaya Energi  
Tbk.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 1-4-2024 Pembimbing I

Agustina Marzuki SE., M.Si  
NIDN : 0008086502

Tanggal 1-4-2024 Pembimbing II

Herlan Junggidi SE., M.Si  
NIDN : 0219086101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Msy. Mikal, SE., M.Si, Ak.CA. CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Marivam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

108/PS/DFEB/24

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : EGO SAPUTRA  
Nomor Pokok/NPM : 2001110524  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan,  
Kompetensi Dan Komitmen Organisasi  
Terhadap Kinerja Pekerja RIG GJE # 05  
Area Benuang PT. Ginting Jaya Energi  
Tbk.

Penguji Skripsi :

Tanggal 1-4-2024 Ketua Penguji



: Agustina Marzuki SE., M.Si  
NIDN : 0008086502

Tanggal 1-4-2024 Penguji I



: Herlan Junaidi SE., M.Si  
NIDN : 0219086101

Tanggal 1-4-2024 Penguji II



: Umi Hasanah SE., MM  
NIDN : 0219086101

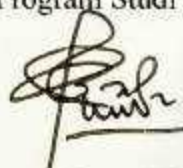
Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA. CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen



Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

108 /PS/DFEB/24

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

“Orang hebat sesungguhnya tidak pernah mengakui dia hebat, tetapi dia aku oleh orang lain bahwa dia hebat itulah orang hebat sesungguhnya ”

“Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.” (QS. Ali Imran: 139)

### **Kupersembahkan kepada :**

- ❖ Allah SWT.
- ❖ Kedua orang tua dan saudaraku yang tercinta.
- ❖ Segenap Dosen Tridinanti yang ku hormati.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ego saputra

Nomor Pokok / NPM : 2001110524

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2024



Ego saputra

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji syukur kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada peneliti, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja RIG GJE # Area Benuang PT. Ginting Jaya Energi Tbk” dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan kepada peneliti. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Edizal AE., M.S. selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak.CA., CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Agustina Marzuki, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II dan Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi dan memotivasi peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
5. Bapak Herlan Junaidi SE.,M.Si selaku Dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna menyelesaikan penelitian.
6. Bapak/Ibu Dosen & staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
7. Pimpinan serta seluruh Karyawan dan Pekerja PT. Ginting Jaya Energi Tbk yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan.

8. Untuk Kedua orang tua, kakak dan adik yang telah membantu, memberikan semangat dan doa serta dukungannya.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2020 yang saya banggakan.

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyusun skripsi ini dan mohon maaf atas segala bentuk kekurangan yang ada. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak dan mudah-mudahan amal baik serta bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang melimpah dari Allah SWT.

Palembang, 20 April 2024

Ego saputra

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2 Kinerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2 Konsep Penilaian Kinerja .....	8
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	10
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.2 Tingkat Pendidikan .....	12
2.1.2.1 Fungsi dari Tingkat Pendidikan .....	13
2.1.2.2 Manfaat Pendidikan .....	14
2.1.2.3 Dimensi Tingkat Pendidikan .....	14
2.1.2.4 Indikator Tingkat Pendidikan.....	15
2.3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.3.2 Kompetensi .....	16
2.1.3.1 Konsep Kompetensi .....	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	19
2.1.3.3 Dimensi Kompetensi .....	20



2.1.3.4	Indikator Kompetensi.....	21
2.4.1	Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
2.4.2	Komitmen Organisasi.....	22
2.1.4.1	Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .	23
2.1.4.2	Dimensi Komitmen Organisasi .....	23
2.1.4.3	Indikator Komitmen Organisasi .....	24
2.2	Penelitian Lain yang Relevan .....	25
2.3	Kerangka Berpikir .....	28
2.4	Hipotesis .....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.1.1	Tempat Penelitian .....	31
3.1.2	Waktu Penelitian .....	31
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.2.1	Sumber Data .....	32
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling .....	34
3.3.1	Populasi .....	34
3.3.2	Sampel .....	35
3.3.3	Sampling .....	35
3.4	Rancangan Penelitian .....	35
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	36
3.5.1	Variabel Penelitian .....	36
3.6	Instrumen Penelitian .....	40
3.6.1	Uji Validitas .....	41
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	42
3.7	Teknik Analisis Data.....	43
3.7.1	Analisis Kualitatif .....	43
3.7.2	Analisis Kuantitatif .....	43
3.7.3	Uji Asumsi Klasik .....	44
3.7.3.1	Uji Normalitas .....	44
3.7.3.2	Uji Multikolinieritas .....	44
3.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	45
3.8	Metode Analisis Data .....	45
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	45
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi .....	46
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	47
3.9	Uji Hipotesis .....	47

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	50
4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Ginting Jaya Energi Tbk.....	50
4.1.2 Visi dan Misi PT. Ginting Jaya Energi Tbk .....	51
4.1.2.1 Visi Perusahaan .....	51
4.1.2.2 Misi Perusahaan .....	51
4.1.3 Struktur Organisasi .....	51
4.1.4 Kegiatan Perusahaan .....	58
4.2 Hasil dan Pembahasan .....	59
4.1.2 Karakteristik Responden .....	60
4.3 Pembahasan dan Interpretasi .....	62
4.3.1 Uji Validitas .....	62
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	65
4.3.3 Deskripsi Hasil Penelitian .....	66
4.3.4 Analisis Kuantitatif .....	67
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.4.1 Uji Normalitas .....	67
4.4.2 Uji Multikolinieritas .....	69
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	70
4.5 Metode Analisis Data.....	71
4.5.1 Analisis Regresi Berganda .....	71
4.5.2 Hasil Koefisien Korelasi .....	73
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	74
4.6 Penguji Hipotesis .....	75
4.6.1 Uji Simultan ( Uji F ) .....	75
4.6.2 Uji Parsial ( Uji t ) .....	77

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran.....	81

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
-----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### Tabel

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	25
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	32
3.2 Jumlah Populasi .....	34
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	37
3.5 Skala Likert Pengukuran .....	41
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	61
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	62
4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	63
4.5 Hasil Uji Validitas.....	64
4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	67
4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov .....	69
4.8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	71
4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	73
4.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	74
4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	76
4.12 Hasil Uji F ( Simultan ) .....	77
4.13 Hasil Uji t ( Parsial ).....	78

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar :

2.1 Kerangka Berpikir.....	29
4.1 Struktur Organisasi.....	53
4.2 Grafik Plot Hasil Uji Normalitas.....	70
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72

## ABSTRAK

**EGO SAPUTRA. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja RIG GJE # 05 Area Benuang PT. Ginting Jaya Energi Tbk. ( Dibawah bimbingan Ibu Agustina Marzuki SE., M.Si dan Bapak Herlan Junaidi SE., M.Si. )**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan

(1) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pekerja RIG GJE#05 Area Benuang PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. (2) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap Kinerja Pekerja RIG GJE#05 Area Benuang PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. (3) Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pekerja RIG GJE#05 Area Benuang PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. (4) Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Pekerja RIG GJE#05 Area Benuang PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil kuesioner yang dibagikan pada responden Pekerja RIG GJE#05 Area Benuang PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. Pada penelitian ini berdasarkan uji f statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan (X1), kompetensi (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pekerja pada RIG GJE#05 Area Benuang PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. Tetapi, berdasarkan uji t (parsial), komitmen organisasi (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) Pekerja RIG GJE#05 Area Benuang PT. Ginting Jaya Energi, Tbk, sedangkan variabel tingkat pendidikan (X1) dan kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) Pekerja RIG GJE#05 Area Benuang PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.

***Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja***

## **ABSTRACT**

*EGO SAPUTRA. The Influence of Education Level, Competency and Organizational Commitment on the Performance of RIG GJE # 05 Benuang Area PT Workers. Ginting Jaya Energy, Tbk. ( Under the guidance of Mrs. Agustina Marzuki SE,.M.Si and Mr. Herlan Junaidi SE,.M.Si )*

*This research aims to find out, analyze and prove*

*(1) The Influence of Education Level, Competency and Organizational Commitment on the Performance of RIG GJE # 05 Benuang Area PT Workers. Ginting Jaya Energy, Tbk. (2) The influence of education level on the performance of RIG GJE # 05 Benuang Area PT workers. Ginting Jaya Energy, Tbk. (3) The influence of competency on the performance of RIG GJE # 05 PT Benuang Area Workers. Ginting Jaya Energy, Tbk. (4) The influence of organizational commitment on the performance of RIG GJE # 05 Benuang Area PT workers. Ginting Jaya Energy, Tbk. The type of research used in this research is quantitative. The data processed is the result of a questionnaire distributed to respondents of RIG GJE # 05 Benuang Area PT Workers. Ginting Jaya Energy, Tbk. In this research, based on the statistical f test carried out, it shows that simultaneously the level of education (X1), competency (X2) and organizational commitment (X3) have a positive and significant effect on the performance (Y) of workers at RIG GJE # 05 Benuang Area PT. Ginting Jaya Energy, Tbk. However, based on the t test (partial), the variables organizational commitment (X3) have no partial effect on the performance (Y) of RIG GJE # 05 PT Benuang Area Workers. Ginting Jaya Energi, Tbk, while the level of education (X1) and competency variable (X2) partially influences the performance (Y) of RIG GJE # 05 PT Benuang Area Workers. Ginting Jaya Energy, Tbk*

*Keywords: Education Level, Competency, Organizational Commitment, and Performance*

## **RIWAYAT HIDUP**

Ego saputra, desa Guru Agung pada tanggal 21 agustus 2001 dari Alm Bapak Nanto dan Ibu Sistera dewi, anak ke 3 dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 7 Suka Merindu, Kab. Lahat. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 1 Jarai, Kab Lahat. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2019 di SMK 1 Jarai kab. Lahat. Selanjutnya meneruskan Pendidikan Sarjana S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dalam dunia bisnis yang sangat pesat membutuhkan kesiapan bagi perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia mengambil peranan penting untuk dapat membantu perusahaan memenuhi tujuan tersebut. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang cakap dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan, dikarenakan memiliki peranan sebagai subjek pelaksana kegiatan operasional dan kebijakan suatu perusahaan Hermawati et al (2021: 320). Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang diperkerjakan pada perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia sebagai pengelolah sistem, agar sistem tetap berjalan, maka dalam pengelolahannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti tingkat pendidikan, kompetensi, komitmen organisasi serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga para pekerja yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan secara maksimal kemampuannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja pekerja yang baik juga.



Tingkat Pendidikan Menurut Andrew E. Sikula dalam Desak Ketut Ratna Dewi dkk (2016:2) menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuantujuan umum.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas. Spencer dalam Sutrisno (2009: 203): “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam kerjanya”.

Komitmen organisasi menurut Kasmir (2016: 157) adalah kepatuhan seseorang terhadap perkataan, tindakan, peraturan ataupun kebijakan perusahaan, dan seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Priansa (2018: 234) juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang dapat dilihat dari kontribusinya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Penelitian ini dilakukan pada PT. Ginting Jaya Energi Tbk. Perusahaan ini bergerak dibidang kontraktor minyak dan gas, (*WOWS*) didirikan pada tanggal 07 maret 2011. Perusahaan ini menyediakan layanan penyewaan rig, sumber daya manusia untuk operasi *rig workover* and *well services* (*WOWS*), serta pemeliharaan proyek sumur minyak dan gas. Rig adalah mesin bor yang digunakan di pertambangan dan industri lainnya. Perusahaan masih terus berkembang dan saat ini memiliki total 9 unit rig untuk disewakan. Salah satu klien utama adalah Pertamina EP. Perusahaan ini berhasil mencatatkan sebagai perusahaan Terbuka (*emiten*) di BEI, dengan PT. Ginting Jaya Energi Tbk (kode saham: *WOWS*). Pemilihan kode saham *WOWS* sebagai karakteristik bidang usaha perusahaan sebagai spesialis penyedia Rig for *workover* (*WO*), *well services* (*WS*) dan *fishing job* serta *Enhanced oil recovery* pada sumur-sumur Migas.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Ginting Jaya Energi Tbk. didapatkan fenomena bahwa tingkat pendidikan linier dengan kompetensi, dimana ditemukan adanya pekerja dengan tingkat pendidikan SMA pada saat pengambilan sertifikasi harus memiliki pengalaman kerja dibidang perawatan sumur paling tidak 5 tahun, berbeda dengan tingkat pendidikan Diploma 3 yang hanya memiliki pengalaman kerja dibidang perawatan sumur paling tidak 3 tahun dan Strata 1 memiliki pengalaman kerja dibidang perawatan sumur 1 tahun. Dalam hal ini peneliti melihat bahwa tingkat pendidikan

berpengaruh terhadap kompetensi yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Upaya yang dimiliki PT. Ginting Jaya Energi Tbk menciptakan ruang lingkup kerja yang efektif dan efisien, bertujuan sebagai perusahaan yang berkembang dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, akhlak yang baik dan bertanggung jawab dalam pengembangan SDM perusahaan. Kinerja yang diberikan pekerja kepada perusahaan sangat mempengaruhi visi misi dari perusahaan. PT. Ginting Jaya Energi Tbk memiliki harapan besar agar pekerjaannya mempunyai semangat dalam bekerja, dapat meningkatkan jenjang pendidikan, mengikuti sertifikasi untuk meningkatkan kualitas mereka sehingga kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan dapat menjadi penunjang keberhasilan dimasa yang akan datang, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai visi misi perusahaan, maka PT. Ginting Jaya Energi Tbk sangat membutuhkan pekerja yang memiliki keterampilan yang baik, berkompeten dan menciptakan organisasi yang solid untuk mencapai tujuan perusahaan, agar dapat menyesuaikan tingkat pendidikan, kompetensi dan komitmen organisasi sesuai kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan merangsang emosional pekerja dalam menggerakkan pikiran dan lebih bertanggung jawab pada tugas yang dikerjakan, guna mencapai tujuan yang maksimal sesuai keinginan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pekerja Rig Gje # 05 Area Benuang PT. Ginting Jaya Energi Tbk”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pekerja RIG GJE # Area 05 Benuang di PT. Ginting Jaya Energi, Tbk?
2. Apakah Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pekerja RIG GJE # Area 05 Benuang di PT. Ginting Jaya Energi, Tbk?
3. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pekerja RIG GJE # Area 05 Benuang di PT. Ginting Jaya Energi, Tbk?
4. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pekerja RIG GJE # Area 05 Benuang di PT. Ginting Jaya Energi, Tbk?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh tingkat Pendidikan, kompetensi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pekerja RIG GJE # 05 Area 05 Benuang di PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.
2. Pengaruh Tingkat Pendidikan secara parsial terhadap kinerja pekerja RIG GJE # Area 05 Benuang di PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.
3. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja pekerja RIG GJE # Area 05 Benuang di PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap kinerja pekerja RIG  
GJE # Area 05 Benuang di PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pemahaman tentang pentingnya akan suatu tingkat Pendidikan, kompetensi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pekerja dan dapat mengetahui pentingnya akan sebuah management sumber daya manusia yang dimana ilmu pengetahuan yang saya dapat selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan subangsih penelitian tentang pelaksanaan penciptaan tenaga kerja yang handal dibidangnya, sehingga mempermudah pencapaian tujuan Perusahaan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah refrensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai tingkat Pendidikan, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja.

## Daftar Pustaka

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Ansory Al Fadjar, dkk. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Arisandra, M. L. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan*.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi*. Edisi ke-1. Yogyakarta: DEEPUBLISH (Grup Penerbitan : CV Budi Utama).
- Desak, Ketut, Ratna, Dewi, dkk, 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Bandung*.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Edison, Emron. Dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Fahmi, Irham, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.

- Fauzi, Ahhmad dan Hidayat, Rusdi. 2020. *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga Univerity Press.
- Ganyang, M.T., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Edisi 9. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., Erlangga, H., Pamulang, U., & Selatan, T. 2021. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJP di Cabang Balaraja Banten*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta.
- Komaling, J Helena . dkk . 2016. *Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BRI Cabang Manado*.
- Lohanda. 2017. *Tingkat Pendidikan, Literasi Akutansi dan Persepsi Pemilik UMKM tentang Akutansi sebagai Determinan Penggunaan Informasi Akuntansi*.
- Murina. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, Pengalaman Kerja Aparatur Desa, dan Fasilitas Kantor Terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa*.
- Ni Kadek Suryani & John Foeh. 2019. *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung : Nilacakra Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. 2022. *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Pedoman Penulisan Skripsi/Laporan Akhir, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, 2023.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung.

- Putu Gede Ariyana, Ni Nyoman Ari Novarini, 2018, *Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali, Jurnal Ilmu Manajemen.*
- Safitri, A. N., & Kasmari, k. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, TBK Semarang). *Eqien-jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 14-25.
- Setiyowati. Dewi. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kedisiplinan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Pyramid STIE Mahardhika Surabaya.*
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sinaga, O. S. et al. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis. Siyoto, S.
- Sugiyono, S. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Supomo dan Ety Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa dan Umum*, cetakan pertama, Penerbit : Yrama Widya, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-5. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widiansyah. 2017. *Peran Ekonomi dalam Pendidikan dan Pendidikan dalam Pembangunan Ekonomi*. Jakarta : Cakrawala.



Wijono, Sutarto. 2015. *Psikologis Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologis Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Adhitya Andrebina Agung.