

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

Oleh:

Yahya Zakariya., Seno Sumowo., Wahyu Setyaningsih
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 37 responden dengan teknik purposive sampling, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel masa kerja dan gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan tingkat pendidikan dan masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Tingkat pendidikan, masa kerja, gaji, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at the Muhammadiyah Jember University employees. This study aims to determine the effect of education level, tenure and salary on employee performance. In this study data was collected by means of observations, interviews and questionnaires on 37 respondents with purposive sampling technique, which aims to determine respondents' perceptions of each variable. The analysis used includes test data instruments (validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (t test, coefficient of determination). From the results of the analysis using regression, it can be seen that the tenure and salary variables have a positive effect on employee performance, while the education level has a negative effect on employee performance. From the t test the salary results obtained significantly influence employee performance, while the education level and years of service do not have a significant effect on employee performance.

Keywords: Education level, tenure, salary, employee performance

1. Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan baik itu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perdagangan ataupun jasa, sumberdaya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan, sumberdaya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana tanpa dukungan sumberdaya manusia kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Dengan begitu sumberdaya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bersaing secara kompetitif apabila didukung oleh sumberdaya manusia yang berkompeten pada bidangnya. Oleh sebab itu maka pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan karena berdirinya suatu usaha bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tetapi faktor manusia merupakan faktor terpenting. (Ravianto:1986).

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, Hasibuan (2012:10) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah

tafsirkan sebagai upaya (*Efford*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Eitzhal (2009 : 309).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan tingkat pendidikan karyawan yang sesuai dengan bidangnya atau jenis pekerjaan yang diembannya. Disamping tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji perlu dipertimbangkan. Masa kerja yang lama akan membuat karyawan semakin mengetahui tentang jabatan yang di emban sehingga akan meningkatkan produktivitasnya. Gaji yang sesuai juga akan membuat karyawan akan semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Karyawan adalah aset yang penting bagi sebuah perusahaan atau instansi, karena kemampuan mereka sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Begitu pula di Universitas Muhammadiyah Jember, kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing Universitas Muhammadiyah Jember. Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara pemberian gaji yang sesuai dan menempatkan pegawai sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki setiap pegawai .

Universitas Muhammadiyah Jember adalah salah satu perguruan perguruan tinggi swasta (PTS)

terbesar di wilayah jawa timur bagian timur yang memiliki karyawan 223 orang yang terdiri dari karyawan tetap sebanyak 125 orang, karyawan tidak tetap sebanyak 93 orang dan karyawan magang sebanyak 5 orang dengan jenjang pendidikan dasar sampai dengan strata. Universitas muhammadiyah jember sebagai perusahaan jasa lebih mengutamakan kualitas sebagai daya tarik bagi mahasiswa. Kualitas yang ditawarkan antara lain seperti kualitas akademik, pelayanan mahasiswa dan sarana serta prasarana yang menunjang kegiatan belajar mahasiswanya. Sebagai perguruan tinggi swasta Universitas Muhammadiyah Jember berdiri dibawah naungan dari Persyarikatan Muhammadiyah, didirikan berdasarkan piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Jember.

Tabel 1 Jumlah Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember 2014-2017

Tahun	Target	Realitas	Presentase (%)
2013/2014	2.200	2.390	108,7
2014/2015	2.000	2.076	103,8
2015/2016	2.000	2.019	100,95
2016/2017	2.000	1.534	76,7
Jumlah	8.200	8.019	390,15

Sumber: UPT-PMB Universitas Muhammadiyah Jember

Dari fenomena diatas kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember kurang optimal. Dilihat dari Tabel 1 realitas sudah melampaui target di tahun 2013/2014 dengan jumlah mahasiswa mencapai 2.390 sedangkan target mahasiswa 2200, ditahun 2014/2015 target dan peningkatan mahasiswa 2.076 sedangkan target yang ditetapkan dari Universitas 2000, ditahun 2015/2016 target dan peningkatan mahasiswa mencapai 2.019 dengan target yang telah ditetapkan Universitas sebesar 2000, ditahun 2016/2017 realitas tidak sesuai target dengan mahasiswa hanya sebesar 1.500 sedangkan target yang ditetapkan Universitas 2.000. dari data tersebut mengindikasikan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan Masa Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah jember

3. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat dirumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Tinjauan Pustaka

a. Tingkat Pendidikan

Secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu yang membina kepribadian dan kemampuan manusia, jasmaniah, rohaniyah yang berlangsung seumur hidup baik di dalam maupun diluar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan (siswanto, 2002 : 200). Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi pendidikan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Soedarmayanti (2001:32) menyatakan bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jadi yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal atau akademis.

b. Masa Kerja

Masa kerja adalah salah satu hal yang paling penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Semakin lama masa kerja akan membantu karyawan untuk memahami posisi dan jabatan yang dia emban. Pengertian masa kerja sendiri secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu.

Menurut Simanjuntak dalam Susilawati (2008:37) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya mempunyai produktivitas yang rendah. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan dan kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang

pekerja karena melakukan pekerjaan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Handoko (1984:120) faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan,. Untuk menunjukkan apa yang dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang serta kemampuan.
3. Sikap dan kebutuhan. Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang
4. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik untuk menilai kemampuan dalam melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan

c. Gaji

Gaji merupakan kompensasi terpenting karena besarnya yang diterima karyawan menjadi pendorong utama karyawan untuk mau melakukan pekerjaannya. Tingkat gaji itu penting bagi perusahaan karena mempengaruhi kemampuan organisasi untuk memikat dan mempertahankan karyawan yang berkompeten, kebijakan tingkat gaji yang sehat diharapkan mencapai tiga tujuan (Simamora:2005,567) yaitu :

1. Memikat suplai tenaga kerja yang memadai.
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap puas dengan tingkat kompensasi yang diberikan
3. Menghindari perputaran karyawan yang mahal

Menurut Martoyo (1999:101) fungsi gaji secara umum adalah:

- a. Untuk mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien
- b. Untuk menggunakan sumber daya manusia secara lebih efektif
- c. Untuk mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi

Sedangkan tujuan penggajian adalah :

- a. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan
- b. Pengaitan gaji dengan produktivitas kerja
- c. Pengaitan antara gaji dengan sukses organisasi atau perusahaan
- d. Pengaitan antara keseimbangan keadilan dengan pemberian gaji

d. Kinerja Karyawan

Menurut Ruky (2006:15) mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Mangkunegara (2006:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

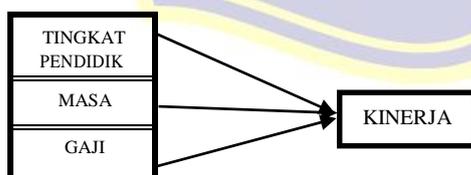
dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa yang disebut kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal hal yang berkaitan dengan karyawan, seseorang akan selalu mendambakan penghargaan dari hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan.

3. Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini dibuat untuk menjawab hipotesis, dengan memakai analisis data statistik.



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 223 orang. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebesar 37 responden dengan menggunakan tehnik *purposive sampling*.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
Untuk mengetahui atau mengukur hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X).
- b. Uji t
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.
- c. Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS

versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	8,825
2	Tingkat pendidikan (X ₁)	-0,181
3	Masa Kerja (X ₂)	0,282
4	Gaji (X ₃)	0,208

Sumber: Data yang Diolah 2019

Berdasarkan Tabel 2 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 8,825 - 0,181 X_1 + 0,282 X_2 + 0,208 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Tingkat pendidikan

X₂ = Masa kerja

X₃ = Gaji

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

a) Konstanta (a) = 8,825

Nilai konstanta positif sebesar 8,825, tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika tingkat pendidikan (X₁), masa kerja (X₂), dan gaji (X₃) dikontrol (dianggap konstan), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik.

b) Koefisien Tingkat Pendidikan (X₁) = -0,181

Variabel tingkat pendidikan (X₁) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,181. Tanda negatif menunjukkan hubungan yang

terbalik. Artinya jika masa kerja (X₂), dan gaji (X₃) dikontrol (dianggap konstan), maka kinerja karyawan akan turun.

c) Koefisien Masa Kerja (X₂) = 0,282

Variabel Masa Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,282. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika tingkat pendidikan (X₁) dan gaji (X₃) dikontrol (dianggap konstan), maka kinerja karyawan akan naik.

d) Koefisien Gaji (X₃) = 0,308

Variabel gaji (X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,308. Tanda positif artinya menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika tingkat pendidikan (X₁) dan masa kerja (X₂) dikontrol (dianggap konstan), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik.

b. Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai t_{tabel} didapatkan dari df = n-k (37-4) sama dengan 33. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Jadi untuk melihat t_{tabel}

caranya dengan melihat tabel t baris ke 33 yaitu 1,691

Tabel 3: Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji	
		Signifikansi Hitung	t _{hitung}
1	Tingkat pendidikan (X1)	0,411	-0,834
2	Masa Kerja (X2)	0,142	1,503
3	Gaji (X3)	0,260	2,327

Sumber: Data yang Diolah 2019

Dari tabel 3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji tingkat pendidikan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,411 dan lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} (-0,834) t tabel (1,691) yang berarti bahwa hipotesis tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.
- Hasil uji masa kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,142 lebih besar dari 0,05 dan t hitung (1,503) $<$ t tabel (1,691) yang berarti bahwa hipotesis masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditolak.
- Hasil uji gaji mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2,327) $>$ t tabel (1,691) yang berarti bahwa hipotesis gaji mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4: Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,472
2	<i>R Square</i>	0,223
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,153

Sumber: Data yang Diolah 2019 Hasil perhitungan regresi pada

Tabel 4 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,153. Hal ini berarti 15,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat pendidikan, masa kerja, dan gaji. sedangkan sisanya sebesar 0,847 atau 84,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti motivasi dan gaya kepemimpinan (Prasetyo,2012)

d. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis 1 (H_1), yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditolak. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa, indikator tingkat pendidikan belum cukup mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara empiris hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2011), yang mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini menemukan hipotesis 2 (H_2), yang menyatakan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditolak, hasil penelitian ini menemukan bahwa masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator masa kerja belum cukup mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara empiris penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Miranti dkk (2016) dan Septarina (2017) yang menyimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H_3), yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Penelitian ini menemukan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat

diinterpretasikan bahwa indikator-indikator terkait dengan gaji mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Prasetya (2012), yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung sebesar -834 dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga tidak berpengaruh positif.
2. Masa kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh thitung sebesar 1,503 dan nilai signifikasinya lebih besar 0,05 sehingga tidak berpengaruh positif.
3. Gaji berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. hal ini terbukti dari hasil

uji t memperoleh thitung 2,327 dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Misi dari Universitas Muhammadiyah Jember.

b. Saran

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti selain memberikan kesimpulan juga memberikan saran kepada berbagai pihak untuk mengelola pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Saran bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian terkait factor-faktor pengaruh yang menghambat kinerja dari para pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember, serta meneliti kembali pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji yang diberikan terhadap tingkat kinerja para pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Saran bagi instansi pendidikan yaitu diharapkan memperhatikan kinerja para karyawan sehingga Universitas Muhammadiyah Jember dapat menjadi Universitas yang baik. Pihak Universitas juga dapat memberikan pendidikan terhadap para karyawan tentang bagaimana kinerja yang baik dan professional guna menciptakan dan merealisasikan dari Visi dan

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Nugroho 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Ahmad, Nazili Shaleh. 1982. *Pendidikan dan Masyarakat*. Yogyakarta: CV Bina Usaha
- A.J. Suhardjo. 2007. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: Ideas Medi
- Akbar dan Usman. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi aksara
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPPE UGM, Yogyakarta
- Amstrong, M dan Murlis, H 1994. *Pedoman Praktis Sistem Penggajian*. PT. Pustaka binaman Pressindo, Jakarta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi Tesin dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro

- Firmansyah, Rizal Bagus. 2011. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Tetap Perum Pegadaian Jember*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. 2004. *Memanager Performance Karyawan Melalui Pemberian Kompensasi*.
- Handoko, Hani T. 1984. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 1993. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Cetakan Ketujuh, Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasbulloh. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmawati. 2014. *Pendidikan Keluarga*. Bandung, Remaja Rosdakarya Offset.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama*. BPFE, Yogyakarta.
- Juni Priansyah, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA Kencana Prenada Media Group.

- Jakarta. Machmud, R 2012. ***Hubungan Sistem Informasi Manajemen dan Pelayan dengan Kinerja Pegawai pada Rutan Makassar***. Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar. Bandung. Remaja Rodaskarya.
- Nitisemitro, Alex S. 1996. ***Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia***. Gholia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. ***Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Nitisemitro, Alex S. 1998. ***Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia***. Gholia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. ***Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Nitisemitro, Alex S. 2000. ***Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia***. Gholia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. ***Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Prasetya, Donni Karang. 2012. ***Pengaruh Gaji, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan Liris Divisi Garmen***.
- Margono, 2004. ***Metodologi Penelitian***. Jakarta: Rineka Cipta
- Prayitno, Duwi. 2010. ***Paham Analisa Data Statistik***. Yogyakarta, Mediakom.
- Martoyo, Susilo. 1999. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: BPFE
- Rachmawati. 2005. ***Manajemen Prestasi***. Jakarta: Rajawali Pos.
- Miranti, Erien. Herkulana dan Yerlina Yacoub. 2014. ***Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***
- Ravianto, J. 1986. ***Produktivitas dan Pengukuran Bagaimana Mengukur Produktivitas***. Lembaga Sarana Informasi Usaha. Jakarta.
- Mulyadi. 1993. ***Sistem Akuntansi***. Edisi Ketia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Rivai, Veithzal. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Neolaka, Amos. 2014. ***Metode Penelitian dan Statistik***.
- Rivai, Veithzal. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari***

- Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Ahmad. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Satrohadiwiryono, Mufidah dkk. 2014. *Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jasarahardja Putra Manado, Manado: Jurnal EMBA*.
- Septarina, Mifta. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Simpang Patal Palembang*.
- Sevilla, Consuelo. Et. Al. 2007. *Research Methods*. Rex Printing Company. Quenzone City.
- Siagian P Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, P Sondang. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Hendri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siswanto, B Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- S.L.La. Sulo, Umar Tirtohardjo. 2011. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta PT Rhineka Cipta.
- Soemitro, Rochmat. 1998. *Azas dan Dasar Perpajakan 2*. Refika Aditama, Jakarta.
- Soedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2008. *Statistika Teori dan Aplikasi, Edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- Syroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*.
- Susilawati. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan*.
- Susilo, Martoyo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama.
- Tirtarahardja, Umar dan La Sulo.2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rhineka Cipta.
- Tirtarahardja, Umar dan La Sulo.1994. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud.
- Tirtarahardja, Umar dan La Sulo.2012. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rhineka Cipta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset SDM dalam Organisasi*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Yogyakarta : Gajah Mada University Press