

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, LAMA KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PTPN IV MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : PUTRI WULANDARI
NPM : 1505161036
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 10 Oktober 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **PUTRI WULANDARI**
NPM : **1505161036**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, LAMA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

Dinyatakan : **(B)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM)

Penguji II

(EFRY KURNIA, SE, M.Si)

Pembimbing

(YUDI SISWADI, S.E., M.M)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : PUTRI WULANDARI
N.P.M : 1505161036
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, LAMA KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, M.M, M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : PUTRI WULANDARI
N.P.M : 1505161036
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, LAMA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUANAN NUSANTARA IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
9/09/2019	Draft Skripsi Interim		
19/09/2019	Bab II, Validasi Data, Analisis Data, Pembahasan		Koreksi
17/09/2019	Bab II Validasi Data, Uji Hipotesis, Pembahasan, BAB IV Kesimpulan & Saran		Koreksi
20/09/2019	Skripsi		Koreksi
27/09/2019	Abstrak, Pembahasan		Koreksi
5/10/2019	Skripsi Skripsi		

Medan, Oktober 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

YUDI SISWADI, SE, MM

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Putri wulandari
NPM : 1505161036
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 18-8-2019

Pembuat Pernyataan



Putri wulandari

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PUTRI WULANDARI, NPM 1505161036 Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lama Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PTPN IV Medan. Skripsi 2019

prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui telah berapa lama seseorang bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya. kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, lamanya kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dan untuk mengetahui variabel tingkat pendidikan (X1), lamanya kerja (X2) dan kompensasi (X3) yang mana yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 114 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1), lamanya kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Variabel tingkat pendidikan yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Lama kerja, Kompensasi dan Prestasi Kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lama Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Supardi, Amd, SH** dan Ibu **Nur Atifah Lubis** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril,

materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Yudi Siswadi, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. .
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Buat adik saya Guntur Ardian Syahputra dan Bayu Setiawan serta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Buat PK KAMI UMSU terima kasih telah mengajarkan penulis bertanggung jawab akan amanah, terimakasih kepada MUTMAINNAH squad atas supportnya, dan terakhir terima kasih banyak kepada orang-orang yang selalu membantu dan mensupport penulis Rina, Noeng, Arfines, Ade, Ira, Ocak, Dilla, Cahya, dll yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Agustus 2019
Penulis

PUTRI WULANDARI
1505161036

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	8
A. Kerangka Teoritis.....	8
1. Prestasi Kerja	8
2. Tingkat Pendidikan	14
3. Lama Kerja.....	20
4. Kompensasi	26
B. Kerangka Konseptual.....	36
C. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Pendekatan Penelitian	42
B. Definisi Variabel Penelitian	42
C. Tempat dan Waktu Penelitian	44
D. Populasi dan Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBEHASAN	59
A. Analisis dan pembahasan karakteristik responden.....	59
B. Analisis Data	61
C. Hasil Analisis Data.....	68

D. Pembahasan Hasil Penelitian	79
BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 indikator tingkat pendidikan	42
Tabel 3.2 indikator lama kerja	43
Tabel 3.3 indikator kompensasi	43
Table 3.4 indikator prestasi kerja	44
Table 3.5 rincian waktu penelitian	44
Tabel 3.6 daftar populasi penelitian	45
Tabel 3.7 daftar sampel penelitian	47
Tabel 3.8 skala pengukuran likert	48
Tabel 3.9 hasil uji validitas instrumen	50
Tabel 3. 10 pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.....	51
Tabel 3.11 hasil uji reabilitas instrumen	52
Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	59
Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia	60
Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan	60
Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	61
Tabel 4.5 kriteria skala penelitian	62
Tabel 4.6 distribusi jawaban angket tingkat pendidikan	62
Tabel 4.7 distribusi jawaban angket lama kerja	64
Tabel 4.8 distribusi jawaban angket kompensasi	65
Tabel 4.9 distribusi jawaban angket prestasi kerja.....	66
Tabel 4.10 uji autokorelasi	71
Tabel 4.11 uji multikolinieritas	72
Tabel 4.12 uji t (Persial) pengaruh tingkat pendidikan	74
Tabel 4.13 uji t persial pengaruh lama kerja	75
Tabel 4.14 uji t pengaruh kompensasi.....	76
Tabel 4.15 uji f (simultan).....	77
Tabel 4.16 uji pengaruh secara simultan.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja	37
Gambar2.2 pengaruh lama kerja terhadap prestasi kerja	38
Gambar 2.3 pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja	39
Gambar2.4 pengaruh tingkat pendidikan, lama kerja, dan kompensasi Terhadap prestasi kerja	41
Gambar 3.1 kriteria pengujian hipotesis	56
Gambar 3.2 kriteria pengujian hipotesis F	57
Gambar 4.1 grafik histogram	70
Gambar 4.2 <i>Normalitas Probability Plot</i>	71
Gambar 4.3 uji heterokedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 (kuesioner penelitian)
- Lampiran 2 (rekapitulasi jawaban angket tingkat pendidikan)
- Lampiran 3 (rekapitulasi jawaban responden angket lama kerja)
- Lampiran 4 (rekapitulasi jawaban responden angket kompensasi)
- Lampiran 5 (rekapitulasi jawaban responden angket prestasi kerja)
- Lampiran 6 (uji validitas kuesioner tingkat pendidikan program SPSS)
- Lampiran 7 (uji reabilitas kuesioner tingkat pendidikan Program SPSS)
- Lampiran 8 (uji validitas kuesioner lama kerja program SPSS)
- Lampiran 9 (uji reabilitas kuesioner lama kerja program SPSS)
- Lampiran 10 (uji validitas kuesioner kompensasi program SPSS)
- Lampiran 11 (uji reabilitas kuesioner kompensasi program SPSS)
- Lampiran 12 (uji validitas kuesioner prestasi kerja program SPSS)
- Lampiran 13 (uji reabilitas Kuesioner prestasi kerja program SPSS)
- Lampiran 14 (uji regresi dan uji asumsi klasik)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi. Sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para karyawan dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. (Hasibuan, 2012, hal. 12).

Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja pegawai rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja pegawai, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, (Hasibuan, 2012 hal. 94).

Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai adalah: Motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan berupa gaji, lingkungan dan sistem

kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi, (Anoraga, 2013, hal.78).

Kualitas sumber daya tidak terlepas adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. (Hasibuan, 2012, hal. 92)

Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum, bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah lama kerja. Lama kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan, (Handoko, 2013, hal. 53). Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalamannya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

Selain tingkat pendidikan dan masa kerja, kompensasi juga turut mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Kompensasi adalah semua pendapatan

yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Menurut (Simamora, 2014, hal. 248). Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

PTPN IV adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV (Persero) Medan mengusahakan perkebunandan pengolahan komoditaskelapa sawit yang mencakup pengolahan areal dantanaman, kebun, bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku industri.

Dalam hal prestasi kerja karyawannya, PTPN IV juga memperhatikan tingkan pendidikan, lama kerja dan kompensasi dari hasil prestasi kerja karyawannya. Berdasarkan hasil prapenelitian yang penulis lakukan di PTPN IV Medan masih terdapat permasalahan dalam prestasi kerja karyawannya.

Terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari para karyawan untuk dapat bekerja secara profesional. Kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam standar waktu yang telah ditentukan, memerlukan arahan yang terus menerus dari atasan, kurang partisipatif, kurang mampu menciptakan suasana bersahabat dan menunjukkan sikap hormat terhadap kontribusi orang lain dan juga kurang inisiatif selalu berusaha menghindari pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Permasalahan pada tingkat pendidikan di PTPN IV adanya ketidaksesuaian bagian dengan latar belakang pendidikan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan karyawan pada lulusan sarjana ekonomi dipekerjakan pada bagian tanaman dimana seharusnya ditempatkan pada asisten tata usaha. Lulusan sarjana teknik ada yang ditempatkan pada bagian SDM dan Umum, dimana seharusnya ditempatkan pada asisten teknik. Peneliti juga melihat ternyata para karyawan masih sulit untuk mengembangkan karir mereka, karena terlihat bahwa tingkat pendidikan karyawan PTPN IV masih didominasi oleh lulusan setingkat SLTA. Karyawan pada tingkat SLTA ini dipekerjakan sebagai karyawan pelaksana yang bekerja di berbagai bidang, baik di lapangan maupun di kantor. Padahal salah satu pelaksanaan pengembangan karir adalah melakukan promosi jabatan. Sehingga akan sulit pegawai dipromosikan karena memang untuk promosi jabatan dibutuhkan orang-orang yang ahli dan berpendidikan tinggi.

Permasalahan lama kerja karyawan pada PTPN IV adalah tidak sesuai gaji yang diberikan terhadap karyawan lama untuk posisi kerja tertentu, karena bagi karyawan baru gaji disamakan dengan karyawan lama. Hal ini membuat kecemburuan bagi karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan.

Permasalahan dalam hal kompensasi di PTPN IV adalah perusahaan sudah memberikan kompensasi yang baik bagi karyawan, namun dalam hal pemberian kompensasi seringkali perusahaan terlambat dalam pemberian kompensasi. Dalam hal ini karyawan memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan pihak perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan prestasi dan golongan atau serata kerja yang telah diberikan bagi perusahaan.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lama Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PTPN IV Medan**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai pemberian insentif dan motivasi dalam mengukur prestasi kerja yaitu:

1. Tingkat pendidikan karyawan PTPN IV masih didominasi oleh lulusan setingkat SLTA
2. Tidak sesuai gaji yang diberikan terhadap karyawan lama dengan karyawan baru
3. Seringnya perusahaan terlambat dalam pemberian kompensasi
4. Kurangnya kesadaran dari para karyawan untuk dapat bekerja secara profesional.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas mengenai Tingkat Pendidikan,

Lama Kerja dan Kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PTPN IV Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah pemberian tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PTPN IV Medan?
- b. Apakah lama kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PTPN IV Medan?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PTPN IV Medan?
- d. Apakah tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PTPN IV Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PTPN IV Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lama kerja terhadap prestasi kerja karyawan PTPN IV Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PTPN IV Medan
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PTPN IV Medan?

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Secara teoritis.

- 1) Penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.
- 2) Untuk lebih memahami, mendalami dan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain, tingkat pendidikan, lama kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan pertimbangan berbagai teori yang telah dipelajari

2. Secara praktis.

- 1) Untuk mengetahui sejauhmana pemberian insentif dan motivasi berdampak pada prestasi kerja. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi kerja.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai

3. Secara Akademis,

- 1) Sebagai salah satu bahan kajian empiris untuk penelitian yang sama mengenai pemberian insentif dan motivasi dan prestasi kerja.
- 2) Sebagai bahan referensi dan pengembangan penelitian lebih lanjut dengan permasalahan yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2014 hal. 149).

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2012 hal. 94).

Sedangkan menurut As'ad (2013 hal. 63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja memberikan manfaat baik karyawan dan organisasi. Menurut Sunyoto (2012, hal.199-200) mengatakan bahwa manfaat penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Perbaiki prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir

Berikut ini penjelasannya

- 1) Perbaiki prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik dalam pelaksanaan kerja dapat memungkinkan untuk para pegawai, para manajer maupun pada departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan para pegawai.

- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yang bertujuan dalam pemberian imbalan atas penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.

- 3) Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

- 4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan

mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, ataupun para pegawai, maka pegawai harus ditunjang dengan pengembangan diri dan juga karir dengan demikian maka dapat memberikan jaminan efektifitas instansi.

Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2011, hal.81) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja antara lain:

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan latihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengukuran kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi pekerjaan yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validitas penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014, hal.151) menyatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor lingkungan

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain Organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Sedangkan Mangkunegara (2012 hal.33) mengatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

d. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2012, hal. 99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Disiplin kerja.
- 4) Inisiatif.
- 5) Kerjasama.

Berikut ini penjelasannya:

1) Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3) Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4) Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5) Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Arshad, Rabiya, dan Mushtaq (2012 hal. 18) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja karyawan
- 2) Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover*)
- 3) Efisiensi kerja karyawan
- 4) Hasil penjualan
- 5) Keluhan pelanggan

Beriku ini penjelasannya:

1) Kepuasan kerja karyawan

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2) Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover*)

Jumlah keluar masuk karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu.

3) Efisiensi kerja karyawan

Penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4) Hasil penjualan

Jumlah produk, keuntungan, dan saham perusahaan selama periode tertentu.

5) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan terhadap produk perusahaan maupun kinerja perusahaan.

2. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Suprihanto (2013, hal. 102), menyatakan bahwa pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Pendidikan diinterpretasikan dengan makna untuk mempertahankan individu dengan kebutuhan-kebutuhan yang senantiasa bertambah dan merupakan suatu harapan untuk dapat mengembangkan diri agar berhasil serta untuk memperluas, mengintensifkan ilmu pengetahuan dan memahami elemen- elemen yang ada disekitarnya. Pendidikan juga mencakup segala perubahan yang terjadi sebagai akibat dari partisipasi individu dalam pengalaman-pengalaman dan belajar, yang

merupakan upaya manusia dewasa dalam membimbing yang belum kepada kedewasaan.

Menurut Nata (2014, hal. 98), pendidikan adalah bimbingan atau arahan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Pendidikan merupakan pengaruh lingkungan terhadap individu untuk menghasilkan perubahan-perubahan yang tetap dalam kebiasaan perilaku, pikiran dan sikapnya. Penjelasan ini merupakan pengertian pendidikan dalam arti luas.

b. Fungsi dan Tujuan Pendidikan

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang Undang RI. No.20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sedangkan tujuannya adalah bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Hasbullah (2011, hal. 39-43) fungsi dari pendidikan informal atau keluarga yaitu:

- 1) Pengalaman pertama masa kanak-kanak
- 2) Menjamin kehidupan emosional anak
- 3) Menanamkan dasar pendidikan moral
- 4) Memberikan dasar pendidikan sosial.
- 5) Peletakan dasar-dasar keagamaan

Berikut ini penjelasannya:

1) Pengalaman pertama masa kanak-kanak

Lembaga pendidikan yang ada dalam keluarga memberikan pengalaman pertama yang merupakan faktor penting dalam perkembangan pribadi anak suasana dari sinilah keseimbangan jiwa di dalam perkembangan individu selanjutnya ditentukan.

2) Menjamin kehidupan emosional anak

Melalui pendidikan keluarga ini kehidupan emosional atau kebutuhan akan rasa kasih sayang dapat dipenuhi atau dapat berkembang dengan baik, hal ini disebabkan karena adanya hubungan darah antara pendidik dan anak didik, karena orang tuanya menghadapi sedikit anak didik dan karena hubungan itu tadi didasarkan atas cinta kasih sayang murni.

3) Menanamkan dasar pendidikan moral

Di dalam keluarga, merupakan penanaman pendidikan pertama dasar-dasar moral bagi anak, yang biasanya tercerminkan dalam sikap dan perilaku orang tua sebagai teladan yang dapat dijadikan contoh bagi anak-anaknya guna membentuk manusia-susila.

4) Memberikan dasar pendidikan sosial.

Keluarga merupakan lembaga sosial yang resmi, yang terdiri dari ayah, ibu dan anak. Perkembangan benih-benih sosial pada anak dapat dipupuk sedini mungkin, terutama lewat kehidupan keluarga yang perlu menciptakan rasa tolong-menolong dan gotong royong kekeluargaan.

5) Peletakan dasar-dasar keagamaan

Keluarga disamping berfungsi dalam menanamkan dasar-dasar pendidikan moral, sosial, juga berfungsi dalam peletak dasar keagamaan. Karena masa anak-anak adalah masa yang paling baik untuk meresapkan dasar-dasar hidup beragama.

Dari kelima fungsi di atas menunjukkan bahwa pendidikan informal tidak dapat diabaikan begitu saja. Justru dalam pendidikan informal inilah yang akan menentukan dan mempengaruhi pendidikan formal, oleh karena itu orang tua harus bisa dan mampu mendidik anaknya dengan baik karena pendidikan dalam keluarga merupakan ajang dimana sifat-sifat kepribadian anak terbentuk mulai pertama. Maka dapatlah dikatakan bahwa keluarga adalah sebagai alam pendidikan yang pertama dan utama.

c. Faktor-faktor Tingkat Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Madyo Ekosusilo (2013, hal. 12) adalah sebagai berikut:

- 1) Ideologi
- 2) Sosial Ekonomi
- 3) Sosial Budaya
- 4) Perkembangan IPTEK
- 5) Psikologi

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

- 2) Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3) Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4) Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

5) Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memberi respon yang rasional daripada mereka yang berpendidikan rendah. Orang yang mempunyai pendidikan tinggi diharapkan lebih peka terhadap kondisi keselamatannya, sehingga lebih baik dalam memanfaatkan fasilitas keselamatan.

d. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2015, hal. 53), Dimensi tingkat pendidikan terdiri dari:

- 1) Jenjang pendidikan
- 2) Kesesuaian jurusan
- 3) Kompetensi

Berikut ini penjelasannya:

1) Jenjang pendidikan

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

2) Kesesuaian jurusan

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

3) Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Notoatmojo (2013, hal 16) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui tujuan belajar.
- 2) Kesesuaian pendidikan dengan pelaksanaan tugas.
- 3) Referensi kehadiran.

Berikut ini penjelasannya

1) Mengetahui tujuan belajar.

Mengerti tujuan belajar dan sadar bahwa untuk mencapai tujuan belajar tentunya memerlukan bantuan orang lain, perlu memahami keadaan ini.

2) Kesesuaian pendidikan dengan pelaksanaan tugas.

Program-program yang disusun dan dikembangkan harus sesuai dengan tujuan yang telah diterapkan

3) Referensi kehadiran.

Adanya bentuk sertifikat atau tanda pernah melakukan pendidikan atas program-program yang telah dilaksanakan.

3. Lama Kerja

a. Pengertian Lama Kerja

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat (Tarwaka, 2012, hal. 36). Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui telah berapa lama seseorang bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya (Bachori, 2015, hal 85).

Siagian (2014, hal. 67) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Kreitner dan Kinicki (2014, 162) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Pengalaman untuk kewaspadaan terhadap kecelakaan bertambah sesuai dengan usia, masa kerja di perusahaan dan lamanya bekerja ditempat kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang baru biasanya belum mengetahui

secara mendalam pekerjaan dan keselamatannya, selain itu tenaga kerja baru mementingkan selesainya sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dalam suatu perusahaan pekerja-pekerja baru yang kurang pengalaman seringmendapat kecelakaan sehingga perhatian khusus perlu diberikan kepada mereka. Lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuannya dan ketrampilannya. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja. (Rivai, 2014, hal. 215).

b. Tujuan dan Manfaat Lama Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti: Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat

tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

Menurut Rivai (2014, hal. 230) manfaat lama kerja adalah

- 1) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- 2) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

c. Faktor-faktor Masa Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Puspita (2012, hal. 58) sebagai berikut:

- 1) Tuntutan Kerja (*job demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian

emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

2) Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

3) Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: *Self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu

organisasi. Optimism (optimisme) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya,

4) Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

d. Indikator Masa kerja

Indikator instrumen masa kerja menurut Foster (2013, hal. 43) yaitu:

- 1) Lamanya waktu masa percobaan atau magang
- 2) Lamanya waktu bekerja di perusahaan
- 3) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- 4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Lamanya waktu masa percobaan atau magang

Lama percobaan magang dimaksudkan apakah calon pekerja bisa atau layak untuk bekerja diperusahaan

- 2) Lamanya waktu bekerja di perusahaan

Yaitu masa dimana pekerja menghabiskan waktu kerja selama diperusahaan

- 3) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan

merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

Menurut Syukur (2011, hal. 83) menyatakan bahwa indikator masa

kerja dapat dilakukan adalah melalui:

- 1) Pendidikan
- 2) Pelaksanaan tugas
- 3) Media informasi
- 4) Penataran
- 5) Pergaulan
- 6) Pengamatan

Berikut ini penjelasannya

1) Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak darisebelumnya.

2) Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

3) Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

5) Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6) Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Menurut Kasmir (2016, hal. 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Wilson (2012, hal. 255) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2011, hal. 83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, ada periode yang tepat. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Menurut Kadarisman (2012, hal 7) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Sedangkan menurut Wibowo (2016, hal 289) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi bagi suatu perusahaan yang berorientasi pada profit merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk dapat memelihara, mempertahankan dan menarik tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan/organisasi, kompensasi merupakan dorongan bagi karyawan dalam bekerja, juga dapat menjadi pemicu yang tinggi terhadap disiplin kerja dan moral karyawan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar

atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun aturan pemerintah.

Penentuan kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi masing-masing karyawan. Seberapa besar kompensasi yang diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha lain.

Kompensasi menurut Hasibuan (2012, hal 121) menjelaskan tentang tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistinya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaru pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

b. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Menurut Hasibuan didalam Kadarisman (2012, hal. 12) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-

tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk pengusaha akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010, hal 127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebaga berikut:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesedian Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesedian perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesedian perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah Dengan Undang-Undang dan Kappres

Pemerintah dengan undang-undang dan kappres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Cost Of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi besar pula.

8) Pendidikan Dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*)

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya smakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 251) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalahh sebagai berikut:

1) Pendidikan

Apabila seseorang/karyawan memiliki pendidikan yang tinggi, maka kecakapan serta keterampilannya lebih baik sehingga kompensasi akan semakin besar.

2) Pengalaman

Apabila seseorang/karyawan memiliki pengalaman kerja yang lebih lama, maka kecakapan serta keterampilannya lebih baik sehingga kompensasi akan semakin besar

3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Tingkat kompensasi semakin besar apabila beban kerja dan tanggung jawab terlaksana dengan baik oleh karyawan.

4) Jabatan

Gaji/ kompensasi yang lebih besar akan diterima oleh karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi. Karena seseorang karyawan dengan kedudukan yang semakin tinggi maka akan mendapat tanggung jawab serta wewenang yang besar pula.

5) Jenjang kepangkatan/golongan

Semakin tinggi pangkat/golongan seorang karyawan maka akan bertambah pula kompensasi yang diberikan

6) Prestasi kerja

Semakin baik prestasi kerja seorang karyawan maka akan semakin baik pula bonus atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

d. Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2013, hal 86) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat pembayaran
- 2) Metode pembayaran
- 3) Kontrol pembayaran

Berikut ini penjelasannya

- 1) Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- 2) Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kontrol pembayaran, yaitu pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi

Sedangkan menurut Hasibuan (2012, hal. 86) indikator-indikator kompensasi tersebut diantaranya adalah:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Berikut ini adalah penjelasannya:

- 1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

- 2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

- 3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

B. Kerangka Konseptual

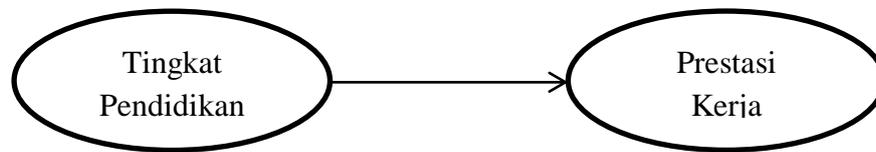
1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja

Upaya untuk memaksimalkan kualitas SDM dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang sesuai dalam bekerja, penjabaran fungsi pengembangan tenaga kerja, dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan sebaik-baiknya, dengan adanya SDM yang baik maka akan terciptalah kinerja yang tinggi. (Nitisemito, 2013, hal. 62).

Prestasi kerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014). Prestasi kerja dapat juga diartikan sebagai adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. (Samsudin, 2010). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh antara variable tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Ningrum (2013) memberikan bukti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, bukti penelitian tersebut didukung penelitian yang dilakukan Mahamit (2013) yang

menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

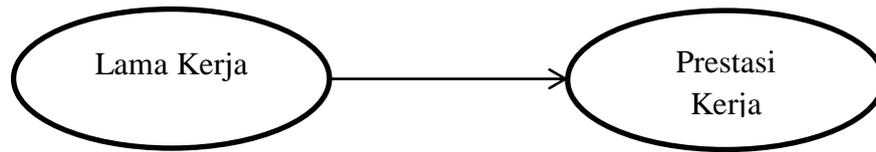


Gambar 2.1
Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja

2. Pengaruh Lama Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2014, hal. 60) menyatakan, Lama Kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga karyawan akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Jika karyawan memiliki masa kerja yang lama maka akan berdampak pada kinerja yang akan diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian Erien Miranti (2018) menunjukkan bahwa lama kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja.



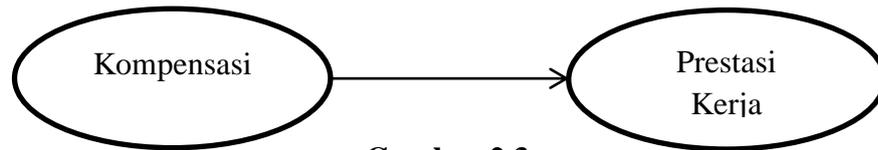
Gambar 2.2
Pengaruh Lama Kerja terhadap Prestasi Kerja

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja. Pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2012 hal.118) mengatakan bahwa “kompensasi adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Kompensasi berupa insentif diberikan diluar gaji pokok, tujuannya untuk mendorong para karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Tujuan lainnya untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawan agar bisa lebih bersemangat dalam bekerja. Pemberian insentif diberikan karena adanya kontribusi terhadap perusahaan dan merupakan hasil kerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Nel Arianty (2008) menunjukkan bahwa lama kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asam Jawa.



Gambar 2.3
Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lama Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

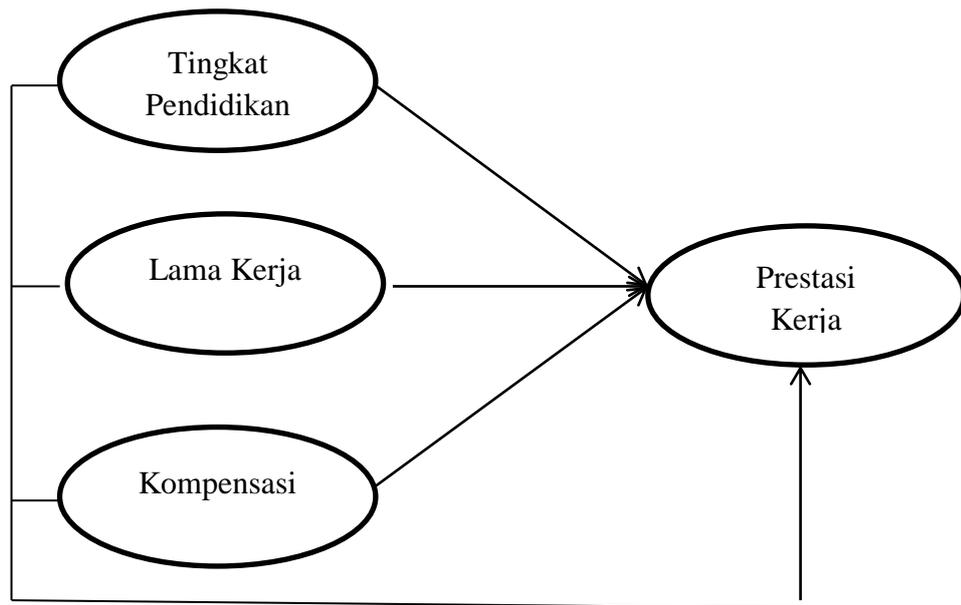
Menurut Hasibuan (2012 hal.94) mengatakan bahwa “prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, masa kerja, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi. Dalam hal ini termaksud di dalamnya meningkatkan prestasi karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi.

Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang karyawan juga akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, hal ini juga didukung oleh Soekidjo (201, hal. 16) yang menyatakan bahwa: “Pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”. Semakin tinggi pendidikan karyawan, diharapkan sumber daya manusianya semakin tinggi. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

Menurut Bloom (2011, hal. 8) masa kerja atau pengalaman kerja gurumerupakan karakteristik guru yang patut dipertimbangkan dalam menunjang pencapaian kualitas penampilanya dalam mengajar. Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggal waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu.

Rachmawat(2013, hal. 143) mengatakan bahwakompensasidiberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepadatenaga kerja untukmeningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produktivitaskerja. Hasil penelitian Herkulana (2017) bahwa tingkat pendidikan, lama kerja dan kompenasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN IV Medan
2. Ada pengaruh lama kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN IV Medan
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN IV Medan
4. Ada pengaruh tingkat pendidikan, lama kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN IV Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012, hal.5) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi. Sedangkan untuk variabel dependen adalah prestasi kerja karyawan.

B. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen disiplin kerja dan kepuasan kerja. serta variabel dependen prestasi kerja pegawai. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran. Dimensi tingkat pendidikan terdiri dari:

Tabel 3.1
Indikator Tingkat Pendidikan

No	Indikator
1	Jenjang pendidikan
2	Kesesuaian jurusan
3	Kompetensi

Sumber: Tirtarahardja (2015, hal. 53)

b. Lama Kerja (X2)

Lama kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui telah berapa lama seseorang bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya. Indikator instrumen lama kerja dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.2
Indikator Lama Kerja

No	Indikator
1	Lamanya waktu masa percobaan atau magang
2	Lamanya waktu bekerja di perusahaan
3	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
4	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Sumber: Foster (2013, hal. 43)

c. Kompensasi (X3)

Kompensasi merupakan hak karyawan yang harus diterima atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Indikator kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Tingkat Pembayaran
2	Struktur Pembayaran
3	Penentuan Bayaran Individu

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 86)

2. Variabel Dependent

a. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014 hal. 223). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PTPN IV Medan yang berjumlah 420 karyawan.

Tabel 3.6
Daftar Populasi Penelitian

No.	Bagian / Bidang	Populasi
1	Sekretaris Perusahaan	25 Orang
2	Keuangan	40 Orang
3	IT	15 Orang
4	PKBL	30 Orang
5	Pengembangan Usaha	15 Orang
6	Perencanaan Usaha	15 Orang
7	Pengadaan	30 Orang
8	Hukum dan Pertanahan	15 orang
9	SDM	45 orang
10	Pemasaran	20 orang
11	Akuntansi	20 orang
12	Teknik	40 orang
13	Pengolahan	25 orang
14	Tanaman	35 orang
15	Humas	15 Orang
16	Pengarsipan Data	35 Orang
Jumlah		420 Orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu

dengan menggunakan rumus Slovin menurut Umar dalam Juliandi (2014) sebagai berikut ini:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misal, 1 %, 5%, 10%)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai sebagai berikut:

$$n = \frac{420}{1 + (420 \times 0,8^2)}$$

$$n = 114,50 \text{ digenapkan menjadi } 114 \text{ orang}$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 114,50 Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 114 orang karyawan.

Tabel 3.7
Daftar Sampel Penelitian

No.	Bagian / Bidang	Sampel
1	Sekretaris Perusahaan	7 Orang
2	Keuangan	11 Orang
3	IT	4 Orang
4	PKBL	8 Orang
5	Pengembangan Usaha	4 Orang
6	Perencanaan Usaha	4 Orang
7	Pengadaan	8 Orang
8	Hukum dan Pertanahan	4Orang
9	SDM	12Orang
10	Pemasaran	5Orang
11	Akuntansi	5Orang
12	Teknik	11Orang
13	Pengolahan	7Orang
14	Tanaman	10Orang
15	Humas	4 Orang
16	Pengarsipan Data	10 Orang
Jumlah		114 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapat data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat, atau bertatap muka (Ferdinand, 2014 hal. 28).

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan yang tujuannya untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2011 hal.194). Wawancara dilakukan secara lisan kepada karyawan tetap bagian SDM PTPN IV Medan untuk mendapatkan

informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

2. Studi Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Husein. 2008 hal. 83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PTPN IV Medan dan data-data lain yang mendukung.

3. Angket (kuisoner)

Cara pengumpulan data tersebut dilakukan dengan prosedur: 1) responden diberi kuesioner, 2) sambil mengisi kuesioner, ditunggu dan diberikan penjelasan jika belum jelas terhadap apa yang dibaca, 3) setelah responden mengisi kemudian jawaban tersebut ditabulasi, diolah, dianalisis dan disimpulkan.

Menurut Sugiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

a. Pengujian Validitas dan Reabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2011 hal. 348) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan software SPSS. Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi Pearson atau dengan rumus korelasi *product moment*. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2010 hal. 170) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson, dengan

ketentuan:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel pemberian insentif dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	P1	0,533	0,195	Valid
	P2	0,592	0,195	Valid
	P3	0,637	0,195	Valid
	P4	0,477	0,195	Valid
	P5	0,407	0,195	Valid
	P6	0,463	0,195	Valid
Lama Kerja (X2)	P7	0,420	0,195	Valid
	P8	0,520	0,195	Valid
	P9	0,610	0,195	Valid
	P10	0,438	0,195	Valid
	P11	0,639	0,195	Valid
Kompensasi (X3)	P12	0,441	0,195	Valid
	P13	0,421	0,195	Valid
	P14	0,407	0,195	Valid
	P15	0,466	0,195	Valid
	P16	0,627	0,195	Valid
	P17	0,539	0,195	Valid
	P18	0,659	0,195	Valid
Prestasi Kerja (Y)	P19	0,568	0,195	Valid
	P20	0,556	0,195	Valid
	P21	0,608	0,195	Valid
	P22	0,529	0,195	Valid
	P23	0,518	0,195	Valid
	P24	0,474	0,195	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui bahwa masing item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,153) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Dikatakan reliable bila hasil $\alpha > 0,60$ dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right)$$

(Juliandi, 2013 hal.86)

Dimana:

- r = reliabilitas instrument
 k = banyak butir pertanyaan
 σ_i^2 = varians total
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Ketidak konsistenan dapat terjadi karena perbedaan persepsi responden atau kekurangan pemahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.

Tabel 3.11
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas	Alpha	Keterangan
----------	--------------	-------	------------

	Koefisien		
Tingkat Pendidikan (X1)	6 item pertanyaan	0,458	Reliabel
Lama kerja (X2)	5 item pertanyaan	0,342	Reliabel
Kompensasi (X3)	8 item pertanyaan	0,618	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	5 item pertanyaan	0,383	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel tingkat pendidikan, lama kerja, kompensasi dan prestasi kerja dapat dikatakan reliabel.

F. Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2012, hal.147) menyatakan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Lama Kerja

X_3 = Kompensasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi,

e = Variabel pengganggu

Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak bias maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik pada regresi berganda. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk bisa menggunakan regresi berganda, yaitu:

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013 hal 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi dari normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *varianceinflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilaitoleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013 hal 148).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013 hal 148).

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali. 2013, hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

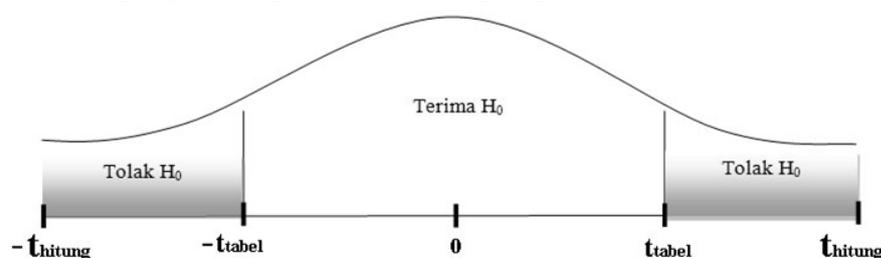
Adapun kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

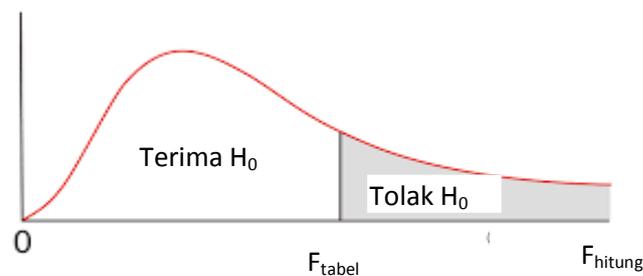
Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- b. Jika $F_{tabel} \geq F_{hitung} \geq -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.



Gambar III-2 : Kriteria Pengujian Hipotesis F

Keterangan :

f_{hitung} = hasil perhitungan korelasi Tingkat Pendidikan, Lama Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

f_{tabel} = nilai F_{tabel}

c) Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan uji determinan adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2013 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: D = Koefisien Determinan.

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh tingkat pendidikan, lama kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, lama kerja, kompensasi terhadap prestasi belajar karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dalam penelitian menggunakan 114 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini, karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja.

Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	63	55%
2	Perempuan	51	45%
Total		114	100%

Sumber: data primer (kuesioner), 2019

Hasil olahan data pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 114 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 63 orang atau 55% dan

sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 51 orang atau 45%.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1	Kelompok umur 21-30	38	33%
2	Kelompok umur 31-40	25	22%
3	Kelompok umur 41-50	29	25%
4	Kelompok umur lebih dari 51 tahun	22	20%
Total		114	100%

Sumber: Data Primer (kuesioner), 2019

Pada tabel 4.2 diatas dari 114 responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (21-30 tahun) yang hasilnya terdapat 38 orang atau 33% kelompok 2 (31-40 tahun) sebanyak 25 orang atau 22% . dan kelompok umur 3 (41-50 tahun) sebanyak 29 orang atau 25% . dan kelompok 4 (>51 tahun) sebanyak 22 atau 20%.

3. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	18	15%
2	D3	36	32%
3	S1	60	53
4	S2	-	-
5	S3	-	-
Total		114	100%

Sumber: Data Primer (kuesioner), 2019

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.3 diatas, dari 114 orang responden terdapat 18 Orng atau 15% yang berpendidikan SMA, terdapat 36 orang

atau 32% yang berpendidikan D3, terdapat 60 orang atau 53% yang berpendidikan S1.

4. Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	2-7 tahun	63	55%
2	8-13 tahun	32	28%
3	Diatas 13 tahun	29	17%
Total		114	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner), 2019

Pada tabel 4.4 diatas, pengelompokan masa kerja diberikan label dengan kelompok masa kerja 1 yang telah bekerja selama 2-7 tahun yang hasilnya terdapat 63 orang atau 55%. Kelompok masa kerja 2 yang telah bekerja selama 8-13 tahun sebanyak 32 orang atau 28% dan kelompok umur diatas 13 tahun sebanyak 29 orang atau 17%.

B. Analisis Data

1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tingkat pendidikan, lamanya kerja, kompensasi (independen) dan prestasi belajar sebagai variabel (Dependen). Dari indikator-indikator pernyataan-pernyataan yang disusun dalam sebuah angket yang disebarkan kepada responden. Untuk mengetahui nilai rata-rata angket, maka digunakan skala penilaian yang terdiri dari 5 kategori dengan rumus:

$$interval = \frac{nilai\ tertinggi - nilai\ terendah}{5} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \text{ (Sudjana,2009:149)}$$

Dengan diperoleh panjang interval 0.8 dan dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Kriteria Skala Penelitian

Interval	Kategori
1,10 – 1,80	Sangat tidak baik
1,90 – 2,60	Tidak baik
2,70 – 3,40	Cukup baik
3,50 – 4,20	Baik
4,30 – 5,00	Sangat baik

Setelah penilaian diketahui, maka diperoleh data primer hasil penelitian dengan jumlah responden 114 karyawan, 6 pertanyaan tingkat pendidikan, 5 pertanyaan lama kerja, 8 pertanyaan untuk kompensasi dan 5 pertanyaan untuk prestasi kerja 5 item jawaban yang dapat dilihat pada tabulasi distribusi frekuensi jawaban responden. Untuk mengetahui gambaran pengaruh tingkat pendidikan, lama kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabulasi distribusi frekuensi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Angket Tingkat Pendidikan (X1)

No Item	Pilihan Jawaban										Jumlah		Rata-Rata	Kategori
	STS 1		TS 2		KS 3		S 4		SS 5		F	Sc		
	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC				
1	0	0	1	2	5	15	32	128	76	380	114	525	4.61	Sangat Tinggi
2	0	0	1	2	1	3	72	288	40	200	114	493	4.32	Sangat Tinggi
3	0	0	0	0	13	39	53	212	48	240	114	491	4.31	Sangat Tinggi
4	0	0	0	0	14	42	61	244	39	195	114	481	4.22	Tinggi
5	0	0	0	0	10	30	63	252	41	205	114	487	4.27	Tinggi
6	0	0	3	6	9	27	65	260	37	185	114	478	4.19	Tinggi
Jumlah												25.92		
Rata-Rata												4.32	Sangat Tinggi	

Sumber : jawaban angket tingkat pendidikan yang telah valid, 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 76 orang.

2. Jawaban responden tentang prestasi yang saya terima diperoleh oleh tingkat pendidikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72 orang.
3. Jawaban responden tentang pekerjaan yang anda tekuni sesuai latar belakang pendidikan anda, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang.
4. Jawaban responden tentang Pendidikan yang membuat kualitas hasil kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 orang.
5. Jawaban responden tentang pendidikan yang membuat kualitas hasil kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang.
6. Jawaban responden tentang pendidikan bermanfaat untuk mengerjakan pekerjaan dengan bertanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang tingkat pendidikan (X1) diatas sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan menjawab sangat setuju untuk pertanyaan semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatannya, sedangkan untuk pertanyaan lainnya sebagian besar responden menjawab setuju.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Angket Lama Kerja (X2)

No Item	Pilihan Jawaban										Jumlah		Rata-Rata	Kategori
	STS 1		TS 2		KS 3		S 4		SS 5					
	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC		
1	1	1	7	14	9	27	53	212	44	220	114	474	4.16	Tinggi
2	0	0	17	34	26	78	42	168	29	145	114	425	3.73	Tinggi
3	0	0	5	10	18	54	50	200	41	205	114	469	4.11	Tinggi
4	0	0	3	6	14	42	57	228	40	200	114	476	4.18	Tinggi
5	1	1	6	12	16	48	58	232	33	165	114	458	4.02	Tinggi
Jumlah												20.19		
Rata-Rata												3.37	Tinggi	

Sumber: jawaban angket lama kerja, 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang lamanya masa kerja seseorang dapat membantu memahai tugas-tugasnya dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang.
2. Jawaban responden tentang merasa sudah cukup lama diperusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang.
3. Jawaban responden tentang mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas yang diebrikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang.
4. Jawaban responden tentang lamanya bekerja seseorang dapat membantu meningkatkan prestasi kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang.
5. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan tugas dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang lama kerja (X2) diatas sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan menjawab setuju pada pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti.

Tabel 4.8
Distribusi jawaban angket kompensasi

No Item	Pilihan Jawaban										Jumlah		Rata-Rata	Kategori
	Sts 1		Ts 2		Ks 3		S 4		Ss 5		F	Sc		
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc				
1	1	1	27	54	18	54	37	148	31	155	114	412	3.61	Tinggi
2	1	1	18	36	26	78	32	128	37	185	114	428	3.75	tinggi
3	2	2	14	28	28	84	40	160	30	150	114	424	3.72	tinggi
4	1	1	14	28	25	75	38	152	36	180	114	436	3.82	tinggi
5	2	2	16	32	20	60	40	160	36	180	114	434	3.81	tinggi
6	2	2	10	20	27	81	46	184	29	145	114	432	3.79	tinggi
7	0	0	7	14	25	75	43	172	39	195	114	456	4.00	tinggi
8	0	0	3	6	13	39	57	228	41	205	114	478	4.19	tinggi
Jumlah												23.33		
Rata-Rata												3.89	Tinggi	

Sumber: jawaban angket kompensasi, 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang.
2. Jawaban responden tentang gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang.
3. Jawaban responden tentang besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang.
4. Jawaban responden tentang puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang.

5. Jawaban responden tentang tunjangan yang diterima sesuai harapan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang.
6. Jawaban responden tentang perbedaan gaji antara bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang.
7. Jawaban responden tentang bonus intensif yang diberikan perusahaan berbanding dengan waktu kerja lembur, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang.
8. Jawaban responden tentang perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang kompensasi (X3) diatas sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, semua pernyataan mereka menjawab setuju.

Tabel 4.9
Distribusi jawaban angket prestasi kerja

No Item	Pilihan Jawaban										Jumlah		Rata-Rata	Kategori	
	STS 1		TS 2		KS 3		S 4		SS 5		F	Sc			
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc					
1	0	0	2	4	7	21	61	244	44	220	114	489	4.29	Tinggi	
2	1	1	3	6	14	42	62	248	34	170	114	467	4.10	tinggi	
3	0	0	2	4	13	39	68	272	31	155	114	470	4.12	tinggi	
4	4	4	19	38	17	51	34	136	40	200	114	429	3.76	tinggi	
5	2	2	13	26	27	81	41	164	31	155	114	428	3.75	tinggi	
Jumlah														20.03	
Rata-Rata														3.34	tinggi

Sumber: jawaban angket prestasi kerja, 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang kualitas hasil kerja anda sesuai yang diharapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 orang.
2. Jawaban responden tentang anda teliti dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62 orang.
3. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 orang.
4. Jawaban responden tentang ketika ada masalah dalam suatu pekerjaan, anda siap memberikan waktu dan tenaga untuk mengatasinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang.
5. Jawaban responden tentang peningkatan kemampuan karyawan dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang.

Berdasarkan jawaban responden terkait prestasi kerja karyawan (Y) diatas sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, menjawab sangat setuju untuk pertanyaan semakin ketika ada masalah dalam suatu pekerjaan, anda siap memberikan waktu dan tenaga untuk mengatasinya, sedangkan untuk pertanyaan lainnya sebagian besar responden menjawab setuju.

Keterangan :

F = frekuensi jawaban

SC = Frekuensi x Nilai Jawaban

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan, lama kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti tingkat pendidikan, lama kerja, kompensasi dan prestasi kerja tergolong “Tinggi”.

C. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari tabel 4.14 dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel tingkat pendidikan 0,306, untuk variabel lamanya kerja 0,216, dan kompensasi 0,234 dengan konstanta sebesar 0,629 sehingga model persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,629 + 0,306 X_1 + 0,234 X_2 + 0,216 X_3$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Hasil uji empiris pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 2,648 lebih besar dari t tabel 1,96177 dan p value (sig) sebesar 0,009 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara Medan. Hasil penelitian ini tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV”.

Nilai Beta dalam Unstandardized coefficients variabel tingkat pendidikan menunjukkan angka sebesar 0,306 yang artinya adalah besaran koefisien tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 30,6%.

b. Pengaruh Lama Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan .

Hasil uji empiris pengaruh antara lamanya kerja terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 2,742 lebih besar dari t tabel 1,96177 dan p value (sig) sebesar 0,007 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara Medan. Hasil penelitian ini tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “lamanya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV”.

Nilai Beta dalam Unstandardized coefficients variabel tingkat pendidikan menunjukkan angka sebesar 0,216 yang artinya adalah besaran koefisien tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 21,6 %.

c. Pengaruh Lama Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan .

Hasil uji empiris pengaruh antara lamanya kerja terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 5,511 lebih besar dari t tabel 1,96177 dan p value (sig) sebesar 0,000 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara Medan. Hasil penelitian ini tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “lamanya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV”.

Nilai Beta dalam Unstandardized coefficients variabel tingkat pendidikan menunjukkan angka sebesar 0,234 yang artinya adalah besaran koefisien tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 23,4%.

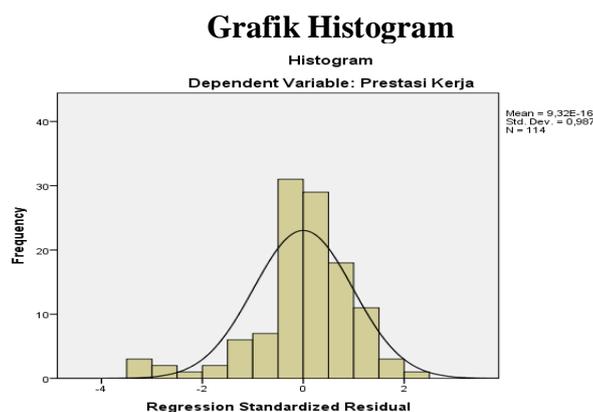
2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

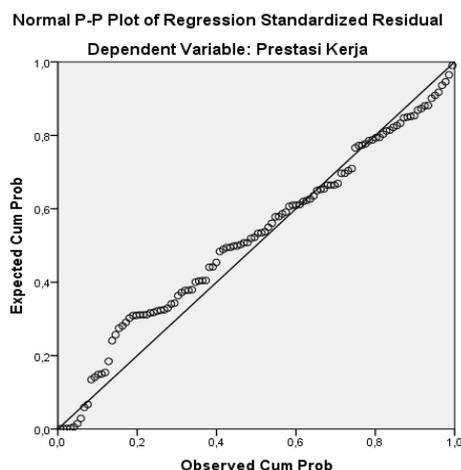
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran data. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Gambar 4.1



Sumber: data primer yang diolah, 2019

Gambar 4.2
Normalitas Probability Plot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada grafik histogram didapat kurva yang membentuk lonceng sempurna yang menunjukkan residual data telah mengikuti distribusi normal. Pada grafik normal P-P Plot juga menunjukkan penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus). Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Autokorelasi

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 ^a	,503	,490		2,214	1,914

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Lama Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari hasil output diatas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,914. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikan 0,05 dan jumlah data (n) 114, serta k=3 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dl

sebesar 1,6410 dan dua sebesar 1,7488, karena nilai DW (1,914) berada lebih tinggi antara d_1 dan d_u maka tidak terdapat autokorelasi negatif.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi berganda.

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	,629	2,806		,224	,823		
	Tingkat Pendidikan	,306	,116	,192	2,648	,009	,859	1,164
	Lama Kerja	,216	,079	,234	2,742	,007	,621	1,610
	Kompensasi	,234	,042	,455	5,511	,000	,662	1,510

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

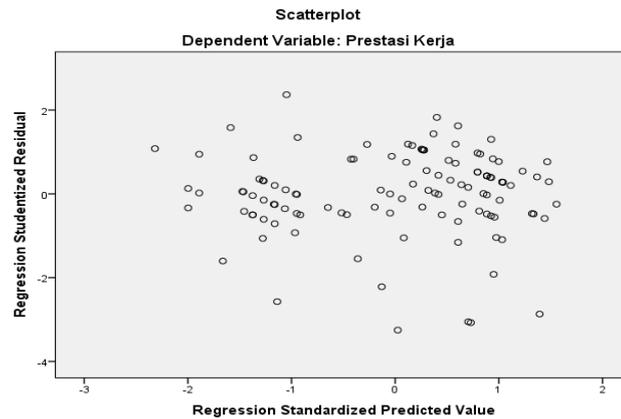
Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) ke tiga variabel, yaitu sebesar $1,510 < 5$ artinya untuk ketiga variabel bebas tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lainnya.

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas



Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Uji Hipotesis

a) Uji t (Persial)

Uji hipotesis persial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus uji hipotesis persial menurut Sugiono (2010 hal 216) adalah sebagai berikut :

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

Dengan taraf signifikan 5% dan dk= n-2 diperoleh t_{tabel} 110 sebesar

Ketentuan : H_0 diterima H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

: H_0 terima H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS

Versi 23 dapat dilihat ditabel berikut:

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

(Y)

Tabel 4.12
Uji t (Persial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,629	2,806		,224	,823		
Tingkat Pendidikan	,306	,116	,192	2,648	,009	,859	1,164
Lama Kerja	,216	,079	,234	2,742	,007	,621	1,610
Kompensasi	,234	,042	,455	5,511	,000	,662	1,510

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa :

$$t_{hitung} = 2,648$$

$$t_{tabel} = 1,980$$

Dari tabel diatas tentang tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh t_{hitung} 2,648 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dengan signifikan $0,009 > 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

b. Pengaruh Lama Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.13
Uji t (Persial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,629	2,806		,224	,823		
Tingkat Pendidikan	,306	,116	,192	2,648	,009	,859	1,164
Lama Kerja	,216	,079	,234	2,742	,007	,621	1,610
Kompensasi	,234	,042	,455	5,511	,000	,662	1,510

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa :

$$t_{hitung} = 2,742$$

$$t_{tabel} = 1,980$$

Dari tabel diatas tentang lama kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh t_{hitung} 2,742 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dengan signifikan $0,007 > 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lama kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

c. Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.14
Uji t (Persial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,629	2,806		,224	,823		
Tingkat Pendidikan	,306	,116	,192	2,648	,009	,859	1,164
Lama Kerja	,216	,079	,234	2,742	,007	,621	1,610
Kompensasi	,234	,042	,455	5,511	,000	,662	1,510

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa :

$$t_{hitung} = 5,511$$

$$t_{tabel} = 1,980$$

Dari tabel diatas tentang kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh t_{hitung} 5,511 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dengan signifikan $0,000 > 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lama kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

b. Uji f (Simultan)

Uji statistik (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak

terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuan adalah jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima.

$$f_h = \frac{R^2/K}{(1-r^2)f(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah Anggota

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria Pengujian :

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$
- Signifikan jika H_0 ditolak maka H_a diterima bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $f_{hitung} < f_{tabel}$

Tabel 4.15
Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546,169	3	182,056	37,130	,000 ^b
	Residual	539,349	110	4,903		
	Total	1085,518	113			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Lama Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2019

$$Df_1 = k-1 = 4-1=3 \quad df_2 = n-k = 114-4 = 110$$

$$f_{tabel} = n-k=114-4=110 \text{ adalah } 2,76$$

$$f_{hitung} = 37,130$$

$$f_{tabel} = 2,76$$

Berdasarkan data tabel uji f diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,000 nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} lebih menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df_1 pembilang $4-1=3$ sedangkan nilai df_2 penyebut $n-k$, sehingga diketahui df penyebut adalah $114-4=110$ sehingga diketahui bahwa nilai f_{tabel} maka dihasilkan $37,130 > 2,76$ dan dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menunjukkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas.

Berikut adalah hasil pengujian statistik menggunakan program SPSS Versi 23:

Tabel 4.16
Uji Pengaruh Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 ^a	,503	,490	2,214	1,914

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Lama Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Adjusted R Square sebesar 0,490 menunjukkan variasi variabel tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,490 atau 49% dan sisanya sebesar 51 % dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain diluar ruang lingkup penelitian ini. Misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,648) > t_{tabel} (1,961)$, dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$. Nilai 2,648 lebih besar dari 1,961 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suprihanto (2013, hal. 102), menyatakan bahwa “pendidikan mempunyai fungsi

penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan". Hal ini dapat disimpulkan bahwa melalui tingkat pendidikan akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Florencia Pandanwangi (2007) hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji hasil hipotesis terdapat pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang artinya bila tingkat pendidikan ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan semakin membaik, sebaliknya jika tingkat pendidikan tidak ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan semakin memburuk. Ninggrum (2013) memberikan bukti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, bukti penelitian tersebut didukung penelitian yang dilakukan Mahamit (2013) yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat pendidikan (X1), lama kerja (X2), kompensasi (X3) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara tingkat pendidikan, lama kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan, maka prestasi kerja mereka akan menurun.

b. Pengaruh Lama Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lama kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,742) > t_{tabel} (1,961)$, dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Nilai 2,742 lebih besar dari 1,961 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lama kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanyatenaga kerja itu bekerja disuatu tempat (Tarwaka,2012, hal. 36). Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang,dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui telah berapa lama seseorang bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya (Bachori, 2015, hal 85).

Temuan penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erien Miranti (2018)Jika karyawan memiliki masa kerja yang lama maka akan berdampak pada kinerja yang akan diberikan kepada perusahaan. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lama kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja. Muhammad Akbar (2018) hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa gaji dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara. Sedangkan besarnya pengaruh gaji dan masa kerja dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,4%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat pendidikan (X1), lama kerja (X2), kompensasi (X3)

terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara tingkat pendidikan, lama kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin lamanya kerja, maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin barunya karyawan bekerja, maka prestasi kerja mereka akan menurun.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (5,511) > t_{tabel} (1,961)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 5,511 lebih besar dari 1,961 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016, hal. 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Wilson (2012, hal. 255) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2011, hal. 83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh \firman Haristryanto (2012) hasil penelitan menunjukkan hasil analisis regresi

linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 23 atas prestasi kerja pada Perum Perumnas Regional VII Mkasar, yang menunjukkan bahwa kompensasi melalui gaji sebesar 0,000 tunjangan lauk pauk sebesar 0,0017, tunjangan transport sebesar 0,043 berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja. Bonus sebesar 0,206, intensif sebesar 0,150 tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dan Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Nel Arianty (2008) menunjukkan bahwa lama kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asam Jawa.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat pendidikan (X1), lama kerja (X2), kompensasi (X3) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara tingkat pendidikan, lama kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tingginya kompensasi, maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendahnya kompensasi, maka prestasi kerja mereka akan menurun.

d. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lama Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel yang dapat melihat nilai f_{hitung} yang menunjukkan nilai 37,130 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang jauh dibawah alpha 5%. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan “secara simultan tidak ada

pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan” tidak diterima. Yang berarti H_a yang berbunyi “ secara simultan ada pengaruh yang signifikan anatara variabel tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”. Artinya hipotesis 1 terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012 hal. 33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2012 hal. 94).Sedangkan menurut As'ad (2013 hal. 63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Afdal Zikir dkk (2018) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dan X2 terhadap kenerja karyawan dengan nilai signifikan 0,005 yang mempunyai nilai adjusted R Square 0,868, artinya X1 dan X2 mempengaruhi Y.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat pendidikan (X1), lama kerja (X2), kompensasi (X3) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau

hubungan yang searah antara tingkat pendidikan, lama kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tingginya pendidikan, lamanya kerja dan kompensasi, maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendahnya pendidikan, lama kerja dan kompensasi, maka prestasi kerja mereka akan menurun.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian dari judul “ Pengaruh Tingkat pendidikan, lama kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan secara persial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan..
2. Lama kerja secara persial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
3. Kompensasi secara persial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karywan
4. Prestasi kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel independen

B. Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkatkan pendidikan terbukti dari memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan hendaknya selalu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya motivasi untuk mendapatkan kualitas kerja yang diinginkan.
2. Pengalaman kerja yang dilihat dari lamanya kerja terbukti memberikan pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja karyawan oleh karena itu karyawan harus selalu bisa mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan dan mampu meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

3. Penelitian ini selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, tidak hanya pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, akan tetapi dapat mengambil sampel dari berbagai perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (2011). *Psikologi Manajemen*. Bandung: Rineka Cipta.
- Arianty, N. (2008). Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1). 73-92.
- Arifin, M. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)*. *Jurnal Edutech*, 3(2), 87-98.
- Arshad, S. (2012). The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company, Limited, Islamabad. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(4). 10-19.
- As'ad, M. (2013). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi IV*. Yogyakarta: Liberty.
- Ekosusilo, M. (2013). *Dasar-dasar Pendidikan*. Semarang: Effhar Offset Semarang.
- Foster, B. (2013). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Gibson, et al. (2011). *Organisasi dan Manajemen, Edisi ke Empat*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasbullah. (2011). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herkulana. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 3(4). 36-49.
- Kadarisman, (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2014). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Kastalani, M. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 3(2). 351-364.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, M. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Pertochina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1-8.
- Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2013). *Pendidikan Kesehatan dalam Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2014). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suprihanto, J. (2013). *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Karyawan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 15(1), 27-36.

Tarwaka. (2012). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Tirtahardja, U. (2015). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.