

**PENGARUH GAJI DAN MASA KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**  
(Survey Pada Karyawan Adminstrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Mutaqqin  
Kota Tasikmalaya)

**ARTIKEL**

Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Strata Satu



Oleh,

**ARBIE ARRAZI**  
**NIM. 3402140211**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH**

**TAHUN 2019**  
**ABSTRAK**

**Arbie Arrazi, NIM. 3402140211. “PENGARUH GAJI DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey Pada Karyawan Adminstrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya)”. Dibawah bimbingan Dr. Nana Darna, S.E., M.M. (Pembimbing I) dan Faizal Haris Eko Prabowo, S.E., M.M. (Pembimbing II).**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Gaji, masa kerja dan kinerja karyawan di LPI Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya, Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di LPI Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya, Pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan di LPI Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya, Pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di LPI Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey *explanatory*. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis dan uji signifikansi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan di LPI Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya, terdapat pengaruh signifikan antara Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya dan terdapat pengaruh antara Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Maka dari itu lembaga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan cara penyesuaan gaji karyawan, selain itu menambah kompensasi lainnya misalnya dengan cara memberikan jaminan kesehatan, jaminan keselamatan, jaminan cuti kerja, bonus liburan, dan lainnya, Masa kerja harus dipertahankan, lembaga harus melakukan training dan peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan, sehingga karyawan memiliki pengalaman yang banyak di bidang pekerjaan. Sebaiknya mengadakan dan menggunakan alat pencatat waktu otomatis dan mengoptimalkan kinerja karyawan yang sudah ada dengan menambahkan tugas dan tanggung jawab yang membentuk suatu fungsi pengawasan waktu hadir karyawan tersebut.

**Kata kunci: gaji, masa kerja, kinerja karyawan**

## **1. Pendahuluan**

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan

telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karena berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan terdapat pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun meskipun memiliki pengalaman kerja yang cukup baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaji dan masa kerja karyawan. Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. 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.

Berdasarkan perkembangan berikutnya, LPI Yayasan AL-Muttaqin juga mengembangkan bisnisnya sebagai sebuah lembaga pendidikan yang bergerak di Kota Tasikamalaya. LPI Yayasan AL-Muttaqin pun mempunyai standar nilai hasil kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Standar Nilai Kinerja Karyawan**

<b>Level</b>	<b>Nilai(%)</b>	<b>Kategori</b>
5.	91- ke atas	Sangat baik

4.	76-90	Baik
3.	65-75	Sedang
2.	51-64	Kurang
1.	50 ke bawah	Buruk

Sumber : LPI Yayasan AL-Muttaqin

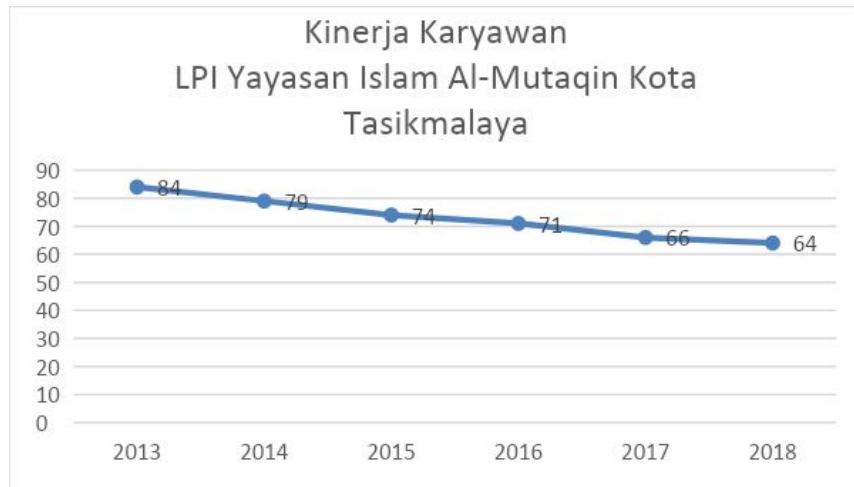
Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa standar penilaian di sebuah lembaga berdasarkan skor, nilai dan bobot masing-masing yang telah ditentukan oleh lembaga bersangkutan, melihat kinerja karyawan LPI Yayasan AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Kinerja karyawan LPI Yayasan AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya mengalami pasang surut. Masalah penurunan terjadi di LPI Yayasan AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Berikut adalah data rata-rata kinerja karyawan:

**Tabel 1.2**  
**Kinerja Karyawan**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai Rata-rata</b>	<b>Level</b>	<b>Bobot</b>
2013	84	4	Baik
2014	79	4	Baik
2015	74	3	Sedang
2016	71	3	Sedang
2017	66	3	Sedang
2018	64	2	Kurang

Adapun grafik penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari grafik di bawah ini:

**Gambar 1.1**  
**Perkembangan Kinerja Karyawan**



Berdasarkan data diatas mengenai rata-rata kinerja karyawan dari tahun 2013-2018 mengalami penurunan dalam hal prestasi kerja karyawan. Penurunan tersebut merupakan permasalahan yang signifikan, khususnya tenaga pendidik harus mempunyai kinerja yang baik berupa prestasi dan kedisiplinan, misalnya dengan banyaknya yang terlambat, masuk seandainya, keluar tidak sesuai jam pelajaran, hasil belajar peserta didik menurun. Hal ini disebabkan kinerja karyawan khususnya Karyawan bagian Administrasi semakin menurun.

Berdasarkan gaji dan masa kerja yang telah diterima dan dilalui pegawai, maka dari itu penulis sangat tertarik meneliti variabel tersebut, maka penulis melakukan prasarvei terhadap 10 Karyawan bagian Administrasi di LPI Yayasan AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya yang dipilih secara acak mengenai gaji terhadap kinerja karyawan, yang untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dan mengetahui pra-masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Pra Survey Mengenai Gaji**

No	Dimensi	ST	TS	KS	S	SS	Total	%
		1	2	3	4	5		
1	Keadilan Internal	-	-	4	7	10	21	31
2	Keadilan ksternal	1	-	2	2	9	14	20
3	Taraf Hidup	-	-	3	-	4	7	10
4	Pemenuhan Kebutuhan	-	-	-	2	3	5	7,4
5	Semangat Kerja	-	-	3	3	5	11	16,4
6	Kesejahteraan	-	-	2	5	4	11	15,2

<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>67</b>	

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil diatas dari tabulasi dalam hal penggajian karyawan di LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya ini masih terdapat masalah yang tinggi, karena skornya sebesar 67 dari rata-rata 100. Hal ini masih jauh dari hal yang diharapkan utamanya pada pemenuhan kebutuhan dan taraf hidup. Jadi terdapat dua dimensi yang mengalami masalah yaitu pemenuhan kebutuhan dan taraf hidup. Hal ini bisa menjadi penyebab banyaknya karyawan yang keluar dari Instansi tersebut dan beralih ke pekerjaan lain dan meningkatkan *turn over*. Dapat diindikasikan permasalahan terlambatnya penggajian atau kenaikan gaji pada perusahaan ini. Namun bukan hanya itu saja, adanya pemotongan gaji yang secara mendadak dan tanpa pemberitahuan sebelumnya, sehingga mengakibatkan semangat dan motivasi kerja menurun dalam hal kenaikan dan penurunan kinerja karyawan dan sering kali perhitungan gaji yang belum sesuai di AL-Muttaqin ini, antara gaji pokok dan gaji lembur.

Selain gaji, aturan di AL-Muttaqin ini pun mempengaruhi masa kerja seseorang, dengan masa kerja yang tidak menentu dan dengan sistem kontrak. Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Lama bekerja di LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya di tentukan dengan prestasi pegawai tersebut.

**Tabel 1.4**  
**Pra Survey Mengenai Masa Kerja**

<b>No</b>	<b>Dimensi</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
1	Waktu kerja	-	-	4	7	8	19	36,54
2	Frekuensi kerja	1	-	2	2	9	14	26,92
3	Jenis tugas	3	1	2	1	1	8	15,38
4	Penerapan kerja	2	0	0	1	3	6	11,54
5	Hasil kerja	1	1	2	1	0	5	9,62
<b>Total</b>							<b>52</b>	<b>100</b>
<b>Rata-rata</b>							<b>52</b>	

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil yang didapat dari tabulasi koefisien dapat dilihat bahwa kondisi masa kerja saat ini secara keseluruhan dapat dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan, utamanya pada dimensi hasil kerja, hasil kerja disini adalah hasil belajar dan prestasi peserta didik, semakin baik hal tersebut maka menggambarkan bahwa kinerja Karyawan bagian Administrasi sangat baik dalam mencapai prestasinya.

Dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Gaji, masa kerja dan kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Islam Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al Muttaqin Kota Tasikmalaya; Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al Muttaqin Kota Tasikmalaya; Pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al Muttaqin Kota Tasikmalaya; Pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al Muttaqin Kota Tasikmalaya

### **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama pada penerapan manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al Muttaqin Kota Tasikmalaya.

### **Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Pegawai

Sebagai salah satu acuan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya melalui indikator gaji yang diukurnya, semakin tinggi gaji maka akan semakin tinggi tanggung jawab pegawai dalam bekerja khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu karyawan bisa menilai baik atau tidaknya organisasi dalam memberikan kompensasi berupa gaji.

#### 2. Bagi Organisasi

Menjadikan bahan pertimbangan dalam memenuhi Gaji yang diberikan kepada karyawan, menjadikan bahan pertimbangan dalam Masa Kerja karyawan yang ada di perusahaan, menjadikan bahan pertimbangan agar dapat meningkat lagi Kinerja dimasa yang akan datang.

#### 3. Pimpinan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan informasi dalam mempelajari dan menerapkan manajemen sumber daya manusia pada umumnya, khususnya pada pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2. Landasan Teori**

### **2.1.1 Gaji**

#### **2.1.1.1 Pengertian Gaji**

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pengertian gaji menurut Umar (2009:34) adalah : “Adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.”

Pengertian gaji menurut As’ad (2005:136) adalah : “Sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tatusaha dan manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

Perusahaan dalam memberikan imbalan harus membedakan gaji dan upah karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang karyawan tetapi upah didasarkan pada waktu kerja dan volume atau output yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

#### **2.1.1.2 Indikator Gaji**

Siagian (2008:262). Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

1. Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”.
2. Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”
3. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
4. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.



5. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.
6. Kesejahteraan, jaminan di hari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asuransi atau jaminan kesehatan.

Besar kecilnya gaji atau upah yang dibayarkan kepada para pekerja yang melakukan kegiatan tertentu, dengan demikian diharapkan bahwa sistem penggajian yang diberlakukan banyak organisasi akan mencerminkan segi keadilan dalam sistem tersebut yang pada gilirannya akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi dikalangan para pekerja.

## **2.1.2 Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Masa Kerja**

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat (Tarwaka, 2010:122). 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, 2006:65).

Menurut Siagian (2008:86) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Kreitner dan Kinicki (2004) 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.

### **2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja**

Menurut Ahmadi (2004 : 57) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi masa kerja sebagai berikut:

1. Waktu Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
3. Jenis tugas Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. Penerapan Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
5. Hasil Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja pada umumnya dapat dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan dibanyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan (Husnawati, 2006:23).

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

Ada beberapa definisi kinerja menurut para ahli:

Payaman J. Simanjuntak (2011:1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Irham Fahmi (2013:2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai secara tepat yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2010:34), menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

### **2.1.3.2 Indikator Kinerja**

Menurut Anwar (2009:68) kinerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **1. Kualitas kerja**

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, oleh kebijakan organisasi atau perusahaan, maka biasanya dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja oleh seorang pegawai tersebut, pekerjaan apapun yang diberikan oleh pihak organisasi atau perusahaan terkait.

- a. Tingkat tanggung jawab
- b. Tingkat ketelitian
- c. Tingkat keterampilan
- d. Tingkat keberhasilan

#### **2. Kuantitas kerja**

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan bukan hasil rutin tetapi lebih cenderung kepada seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan oleh para pegawai.

- a. Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja
- b. Tingkat efisiensi dan efektivitas kerja
- c. Tingkat pencapaian target

#### **3. Konsistensi pegawai**

Ketetapan karyawan dalam menjalankan job description sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan.

- a. Tingkat pemahaman *job description*
- b. Tingkat pengetahuan pegawai

#### **4. Kerjasama**

Merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

- a. Tingkat kerjasama bawahan dan atasan
- b. Tingkat kerjasama dengan rekan sejawat

5. Sikap pegawai

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau pihak atasan dan teman mencerminkan tingkat kreatifitas pegawai.

### **3. Metode Penelitian**

Dalam pemecahan masalah yang ada pada suatu penelitian diperlukan penyelidikan yang hati-hati, teratur dan terus-menerus, sedangkan untuk mengetahui bagaimana seharusnya langkah penelitian dilakukan yaitu dengan menggunakan metode penelitian. Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2015:2), adalah : “Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan penelitian sensus. Pengertian metode deskriptif menurut Ibrahim (2015:59) adalah : “Penelitian yang dimaksudkan untuk melukiskan, menggambarkan atau memaparkan keadaan objek yang diteliti sebagaimana apa adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi”.

Metode deskriptif merupakan alat dalam mendeskripsikan suatu objek yang akan diteliti, dengan menggambarkan secara garis besar atau secara keseluruhan, metode ini digunakan apabila objek yang diteliti sangat luas. Metode sensus merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengurangi tingkat kesalahan atau standar error pada hasil penelitian, maka dari itu menggunakan keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian. Sehingga didapat hasil penelitian yang relevan

### **4. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

## **Gaji, Masa Kerja dan Kinerja Karyawan di LPI Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya**

Gaji memiliki hasil tabulasi kuisisioner sebesar 1388. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan gaji karyawan merasa sudah mampu dipenuhi dengan besaran gaji yang didapat, karyawan bagian administrasi merasa bahwa pembagian gaji sesuai jabatan dan bagian-bagian yang sudah ditentukan, karyawan mengetahui besaran gaji di lembaga lainnya dan besarannya pun relatif sama, sehingga perbandingannya tidak terlalu jauh, gaji yang diberikan sudah memenuhi UMK Kota Tasikmalaya, lingkungan administrasi rata-rata yang baru keluar kuliah, sehingga tidak banyak kewajiban dan kebutuhan, besaran gaji yang diterima mampu memenuhi kelayakan hidup karyawan bagian administrasi di LPI AL-Muttaqin, besar tanggung jawab dan besaran gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku, besar tanggung jawab dan besaran gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku, gaji sangat berpengaruh terhadap dorongan bekerja yang tepat dengan meningkatkan kinerja karyawan, gaji secara rutin setiap bulannya diberikan di waktu yang sama dan tepat waktu, karyawan sudah merasa tercukupi kebutuhan hidupnya setiap hari, komponen gaji yang diberikan lembaga sudah menunjang bagi kehidupan karyawannya. Karena komponen gaji tidak hanya gaji pokok saja banyak lainnya misalnya terdapat bonus, insentif dan tunjangan-tunjangan yang mampu menunjang akan kehidupan para karyawan

Masa Kerja di LPI Al Muttaqin Kota Tasikmalaya adalah sebesar 605. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan lama bekerja sangat mempengaruhi kehandalan dalam bekerja, dengan banyaknya pekerjaan maka akan memiliki pengalaman yang baik dalam menghadapi segala hambatan pekerjaan, tugas yang bervariasi khususnya di bidang administrasi mampu memperluas pola pikir karyawan, pengetahuan yang dimiliki maka seberapa besar dan sulit pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan tepat, pengalaman kerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal

Kinerja Karyawan memiliki hasil kuisisioner sebesar 1303. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan Kinerja Karyawan memiliki kriteria sangat baik. Karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang harus dilalui, karyawan bagian administrasi dibekali dengan keterampilan yang banyak sehingga mampu mencapai pekerjaan yang sudah ditetapkan, karyawan administrasi memiliki debit job deskripsi yang sangat banyak secara menyeluruh, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, periode waktu bekerjanya karyawan mampu menjaga kualitas kerjanya, karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan pekerjaan yang dilakukan di periode kerjanya menyesuaikan

dengan kebutuhan, karyawan administrasi mampu menciptakan kerja sama yang baik antar karyawan, dengan semua jajaran atasan memiliki hubungan baik dalam melakukan komunikasi kerja, semua karyawan sudah memiliki wewenang masing-masing dalam pekerjaannya, karyawan sudah disiplin waktu dalam bekerja.

### **Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa hubungan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan berkorelasi positif sebesar 0,5309 dan menunjukkan bahwa hubungan Gaji terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan yang sedang dengan arah positif antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Artinya semakin tinggi gaji akan meningkatkan kinerja karyawan, hasil korelasi menunjukkan positif, walaupun besarnya kecil sedang namun berpengaruh, hal ini disebabkan karena memang gaji karyawan pasti diterima di setiap lembaga apapun, maka dari itu memiliki hubungan yang relatif sedang.

Adapun nilai koefisien determinasi antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 28,18%. Artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaji sebesar 28,18%. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji sebesar 28,18%, hal ini disebabkan karena gaji merupakan hal yang biasa didapat oleh setiap karyawan, bahkan setiap ada kenaikan pun itu hal yang wajar karena adanya naik jabatan, prestasi kerja dan lainnya. Sedangkan sisanya sebesar 71,82% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti misalnya tunjangan, insentif, dan jaminan lainnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui  $t$  hitung sebesar 3,305. Untuk selanjutnya mencari  $t$  tabel pada tabel distribusi  $t$  dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan  $dk = n - 2$   $dk = 10 - 2 = 8$  dan hasil yang diperoleh dari  $t$  tabel adalah 1,697 (lihat daftar lampiran). Maka, berdasarkan perhitungan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, jadi hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Dimana, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Gaji sebagai upaya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan besaran gaji yang ditingkatkan dan disesuaikan maka akan berpengaruh pada Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Kinerja Karyawan juga dapat dipandang dari beberapa

aspek keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini Kinerja Karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka gaji mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan gaji yang mencukupi kebutuhannya akan memberikan dorongan motivasi dalam bekerja dalam menciptakan prestasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Ndoni Karang Prasetyo (2012), dengan hasil penelitian gaji mempunyai pengaruh 81,1% terhadap kenaikan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa hubungan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi antara Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan berkorelasi positif sebesar 0,529 dan menunjukkan bahwa hubungan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan yang sedang dengan arah positif antara Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Artinya dengan semakin lama masa kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 52,9%. Masa kerja tidak terlalu mempengaruhi kinerja, karena masa kerja berhubungan dengan waktu dan adaptasi karyawan.

Adapun nilai koefisien determinasi antara Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 27,98%. Artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Masa Kerja sebesar 27,98%. Besaran masa kerja hanya sebesar 27,98% merupakan besaran yang rendah dalam hal penelitian, hal ini disebabkan karena masa kerja tidak berhubungan langsung dengan kinerja karyawan dan membutuhkan waktu sangat lama, masa kerja berhubungan dengan pengalaman kerja, jadi walaupun pengaruhnya rendah namun tetap memiliki pengaruh. Sedangkan sisanya sebesar 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Misalnya pelatihan kerja. Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui  $t$  hitung sebesar 3,296. Untuk selanjutnya mencari  $t$  tabel pada tabel distribusi  $t$  dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan  $dk = n-2$   $dk = 10 - 2 = 8$  dan hasil yang diperoleh dari  $t$  tabel adalah 1,697 (lihat daftar lampiran). Maka, berdasarkan perhitungan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, jadi hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Dimana, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Masa Kerja sebagai upaya dalam meningkatkan Kinerja

Karyawan, dengan masa kerja yang lama karyawan akan banyak memiliki pengalaman kerja, sehingga apabila menemukan masalah sudah mampu dilalui dengan tepat dan cepat.

Semakin lama masa kerja karyawan maka akan semakin matang seorang karyawan dengan pekerjaannya, artinya ruang lingkup pekerjaan yang digelutinya sudah dikuasai dengan baik, namun hal ini tidak terlepas faktor lainnya seperti komitmen kerja, motivasi kerja dan lainnya. Masa kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian Dian Fahrani (2015), yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara masa kerja dengan kinerja karyawan di UD. Arofah Kudus.

### **Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa hubungan Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya, untuk persamaan regresi diketahui  $Y = 18,76 + 0,220 X_1 + 0,72 X_2$  yang artinya Konstanta Sebesar 18,76 menunjukkan bahwa jika variabel Gaji dan Masa Kerja nol (0) maka Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 18,76. Koefisien regresi Gaji sebesar 0,220, artinya setiap 1 kenaikan Gaji 1 satuan akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,220, dan sebaliknya apabila terjadi penurunan Gaji 1 satuan akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,220. Dengan asumsi Masa Kerja tetap. Koefisien regresi Masa Kerja sebesar 0,72, artinya setiap 1 kenaikan Masa Kerja 1 satuan maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,72. dan sebaliknya apabila terjadi 1 penurunan Masa Kerja 1 satuan akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,72 dengan asumsi Gaji tetap. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan yang sangat kuat dengan arah positif antara Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tanda positif tersebut menunjukkan adanya korelasi yang searah antara kedua variabel, yang berarti setiap kenaikan Gaji dan Masa Kerja akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan.

Adapun nilai koefisien determinasi antara Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 40,32%. Artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaji dan Masa Kerja sebesar 40,32%. Sedangkan sisanya sebesar 59,67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui  $F_{hitung}$  adalah sebesar 10,08. Untuk selanjutnya untuk mencari  $F_{tabel}$  pada tabel distribusi F dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan rumus  $df1 = k - 1$ ,  $df2 = n - k$  atau  $df1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df2 = 10 - 3 =$



7 dan hasil dari F tabel adalah 3,369 (lihat daftar lampiran). Maka, berdasarkan perhitungan tersebut  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat pengaruh antara Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Dimana jika kedua variabel tersebut ditingkatkan maka akan memberikan pengaruh pada kenaikan Kinerja Karyawan. maka dari itu perusahaan harus menciptakan hubungan sinergis antara Gaji dan Masa Kerja yang dihasilkan.

Maka dapat disimpulkan bahwa gaji dan masa kerja memberikan pengaruh pada kenaikan dan penurunan kinerja karyawan pada suatu organisasi, hal ini didukung oleh penelitian Nonik Maifanda (2019) dengan judul Pengaruh Gaji, masa kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam, dengan hasil penelitian Hipotesis pertama yaitu gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua yaitu masa kerja fleksibel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan, Gaji dan Masa Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kenaikan dan penurunan Kinerja Karyawan. Artinya secara bersama-sama kenaikan dan penurunan Kinerja Karyawan mampu dipengaruhi oleh Gaji dan Masa Kerja.

## **5. Simpulan dan Saran**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Gaji memiliki hasil tabulasi kuisioner yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan gaji memiliki kriteria baik, karyawan merasa sudah mampu dipenuhi dengan besaran gaji yang didapat. Masa Kerja di LPI Al Muttaqin Kota Tasikmalaya memiliki kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan lama bekerja sangat mempengaruhi kehandalan dalam bekerja dengan banyaknya pekerjaan maka akan memiliki pengalaman yang baik dalam menghadapi segala hambatan pekerjaan. Kinerja Karyawan memiliki hasil kuisioner memiliki kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan Kinerja Karyawan memiliki kriteria sangat baik. Karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang harus dilalui.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Dimana, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang

menyatakan bahwa Gaji sebagai upaya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan besaran gaji yang ditingkatkan dan disesuaikan maka akan berpengaruh pada Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya.

3. Terdapat pengaruh signifikan antara Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Dimana, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Masa Kerja sebagai upaya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan masa kerja yang lama karyawan akan banyak memiliki pengalaman kerja, sehingga apabila menemukan masalah sudah mampu dilalui dengan tepat dan cepat.
4. Terdapat pengaruh antara Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Dimana jika kedua variabel tersebut ditingkatkan maka akan memberikan pengaruh pada kenaikan Kinerja Karyawan. maka dari itu perusahaan harus menciptakan hubungan sinergis antara Gaji dan Masa Kerja yang dihasilkan

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya
  - a. Gaji memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya lembaga LPI AL-Muttaqin harus lebih memperhatikan besaran gaji yang akan diberikan kepada karyawan dan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan cara penyesuaian gaji karyawan, selain itu menambah kompensasi lainnya misalnya dengan cara memberikan jaminan kesehatan, jaminan keselamatan, jaminan cuti kerja, bonus liburan, dan lainnya merujuk pada kesejahteraan karyawan. Maka gaji harus dipertahankan dan ditingkatkan.
  - b. Masa kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka dari itu, agar lebih baik kinerjanya dalam aktivitas kerja agar lebih ditingkatkan skill maupun keterampilan di bidang lainnya, karena semakin lama bekerja semakin baik kemampuan karyawan dalam bekerja. Masa kerja harus dipertahankan, lembaga harus melakukan training dan peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan, sehingga karyawan memiliki pengalaman yang banyak di bidang pekerjaan. Masa kerja tidak berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, namun dengan masa kerja yang lama

maka akan mendapatkan pengalaman yang banyak, sehingga dalam hal hambatan dalam kerja mampu teratasi.

- c. Mengingat bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting bagi suatu lembaga maupun organisasi, maka pihak lembaga harus sering melakukan pelatihan setiap waktunya, sehingga kemampuan karyawan dalam bekerja lebih terasah lagi. Sebaiknya mengadakan dan menggunakan alat pencatat waktu otomatis dan mengoptimalkan kinerja karyawan yang sudah ada dengan menambahkan tugas dan tanggung jawab yang membentuk suatu fungsi pengawasan waktu hadir karyawan tersebut. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahan atau kekeliruan baik sengaja maupun tidak sengaja dalam proses pencatatan absensi, sehingga dalam pencatatan waktu hadir tersebut lebih efektif dan efisien.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Mengingat banyaknya keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian ini, bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan perusahaan manufaktur maupun lembaga lainnya dengan jumlah variabel yang ditambah dengan sampel yang lebih banyak dan tahun pengamatan yang lebih lama sehingga analisis lebih jelas dan terperinci.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Asad, M. 2005. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Arleen Miranti. 2015. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Bachori. 2006. *Manajemen Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Dian Fahrani. 2015. *Pengaruh Masa Kerja, Kemampuan Kerja Dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UD*. Arofah Kudus. Jurnal Manajemen.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hani. 2007. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hariandja. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnawati, Ari. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)*. Tesis Program Studi Magister Manajemen: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ibrahim. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Irham Fahmi. 2013. *Perilaku Organisasi*. Teori, Aplikasi Dan Kasus. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Penerbit Rafika Adi Tama.
- Moekijat. 2011. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandar Maju.
- Mulyadi, 1993. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Marlina H. 2016. *Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman Kerja, gaji dan komitmen organisasi Terhadap kinerja pengelola keuangan Pemerintah daerah kabupaten lelong*. Volume 17, Nomor 1, April 2016 ISSN: 1412 – 968X. Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April.
- Ndoni Karang Prasetyo. 2012. *Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo*. Jurnal Ilmiah. Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Nonik Maifanda. 2019. *Pengaruh Gaji, masa kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam*. ISSN: 2548-9917 (online version). Vol. 3, No. 1, March 2019, Page 81-95.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Dengan SPS*. Jakarta: Mediakom.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi [Online] Tersedia: <http://books.google.co.id/books>. 1 Agustus 2019.

- Priyatno, Duwi. 2014. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media [Online] Tersedia: <http://books.google.co.id/books>. <http://books.google.co.id/books>. 1 Agustus 2019.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. 2012. *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang., P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi.
- Supomo, Bambang dan Nur Indriantoro. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tarwaka., Solichul BA., Lilik S. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press
- Umar. 2009. *Rencana Kerja Perusahaan Yang Baik*. Jakarta: Rajawali.
- Wiludjeng, Sri, SP. 2007. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Arbie Arrazi

NIM : 3402140211

Tempat, Tanggal Lahir : Tasikmalaya, 25 Maret 1995

Agama : Islam

Alamat : Jl. Peta Gunung Roay 2 Kel. Kahuripan Kec. Tawang  
Kota Tasikmalaya

Email : 001arbiearrazi@gmail.com

No. HP : 083827683477 / 082120027168

### Riwayat Pendidikan

1. 2000 – 2002 TK Aisyiyah Tasikmalaya
2. 2002 – 2007 SDN Cilolohan 1 Tasikmalaya
3. 2007 – 2010 SMP Plus Pesantren Amanah Muhammadiyah Tasikmalaya
4. 2010 – 2013 SMA Plus Pesantren Amanah Muhammadiyah Tasikmalaya
5. 2014 – 2020 Universitas Galuh Ciamis