

PENGARUH KOMPENSASI DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MASAMBA

Awan Pelatehan

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail : awanfalatehan94@gmail.com

Abstract: Effect Of Compensation And Service On Employee Productivity At Pt. Pegadaian (Persero) Masamba.

This study aims to see how much influence compensation and years of service have on employee productivity. This is because the size of the compensation and the length of service will determine the productivity of employees in a company. In this research, the object taken is at PT. Pegadaian (Persero) Masamba, with independent variables namely Compensation (X1) and Working Period (X2), and the dependent variable is Employee Productivity (Y). The results of the analysis using the SPSS Ver program statistical tool. 25, the results of the first multiple linear regression equation $Y = 28.368 + 0.465X1 + 0.429X2$. Based on the results of the calculation of R^2 , it is obtained that the effect of the variable compensation and tenure on employee productivity is 66%. From the results of the first hypothesis T test, the value of Tcount < T table (3.782 < 2.042) and significant value > from the significance level (0.001 > 0.05), the second hypothesis test (3,510 > 2.042) , with a significance level (0.001 < 0.05) , while the results of the F test for the third hypothesis obtained a value of Fcount > Ftable (29,072 > 3,316) and a significance value (0.000 < 0.05), so the first hypothesis which states that there is an effect of compensation on employee productivity is accepted and for the second hypothesis which states tenure has an effect on employee productivity, while the third hypothesis which states that compensation and tenure has an effect on employee productivity is also accepted. From the results of the analysis concluded that the variables of compensation and years of service have a strong enough influence on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Masamba.

Keywords: Employee productivity, Years of service, Employee performance.

Abstrak: Pengaruh Kompensasi Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Masamba

Penelitian ini bertujuan melihat seberapa besar pengaruh kompensasi dan masa kerja terhadap produktivitas karyawan. Sebab besar kecilnya kompensasi dan masa kerja sangat menentukan

produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Pada penelitian ini obyek yang diambil adalah pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Masamba, dengan variabel independent yaitu Kompensasi (X_1) dan Masa Kerja (X_2), dan variabel dependent adalah Produktivitas Karyawan (Y). Hasil analisa dengan alat Bantu statistik program SPSS Ver. 25, diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda yang pertama $Y = 28,368 + 0,465X_1 + 0,429X_2$. Berdasarkan hasil hitung R^2 di peroleh Pengaruh variabel Kompensasi dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 66%. Dari hasil Uji T hipotesis pertama diperoleh nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($3.782 < 2.042$) dan nilai signifikan $>$ dari taraf signifikansi ($0,001 > 0,05$), uji hipotesis kedua ($3.510 > 2.042$), dengan taraf signifikansi ($0,001 < 0,05$), sedangkan hasil uji F untuk hipotesis ke tiga di peroleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.072 > 3.316$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), Maka untuk hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan diterima dan untuk hipotesis kedua yang menyatakan masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan diterima, sedangkan untuk hipotesis ketiga yang menyatakan kompensasi dan masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan juga diterima. Dari hasil analisa disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan masa kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Masamba.

Kata kunci : Kompensasi, Masa Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pegadaian menjadi salah satu industri jasa keuangan yang dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia. Dengan *tagline* “Mengatasi masalah tanpa masalah” pegadaian diklaim mampu mendorong produktifitas masyarakat. Pegadaian pertama Indonesia didirikan pada tanggal 1 April 1901 di Sukabumi, Jawa Barat. Pada perkembangannya, pegadaian telah beberapa kali berubah status dari perusahaan Negara sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan peraturan pemerintahan No.7 tahun 1969 menjadi perusahaan jawatan dan berdasarkan peraturan pemerintahan No. 10 tahun 1990 yang di perbaharui dengan peraturan pemerintah No. 103 tahun 2000 berubah lagi menjadi perusahaan umum. Dan pada akhirnya pada tahun 2011 perubahan status dari perusahaan umum menjadi perseroan yang telah di tetapkan dalam peraturan pemerintahan No. 51 tahun 2011 yang di tandatangani pada 11 Desember 2011. Namun, perubahan tersebut efektif setelah anggaran dasar diserahkan ke pejabat berwenang yaitu 1 April 2012.

Namun di saat ini ditengah mewabahnya Covid-19 (Corona Virus) yang melanda dunia termasuk Indonesia sendiri pada akhir tahun 2019 sampai saat ini, sangat berpengaruh terhadap perekonomian yang ada di Indonesia. PT. Pegadaian adalah salah satu perusahaan yang terimbas virus ini. PT. Pegadaian memperkirakan akan ada penurunan laba hingga 21,2 persen besarnya pada akhir tahun 2020 sebagai dampak tingginya penyebaran virus corona.

Di dalam sistem pegadaian bidang ketenagakerjaan merupakan aspek yang penting dalam pengelolaan salah satu sumber daya perusahaan yaitu *human capital* yang merupakan penggerak operasional perusahaan, kebijakan ketenagakerjaan yang disusun diantaranya adalah peningkatan produktivitas tenaga kerja yang semakin meningkat. Untuk peningkatan produktivitas tenaga kerja strategi yang disusun diantaranya melalui

peningkatan kompetensi, peningkatan kesejahteraan, benefit, kompensasi yang kompetitif dan berbasis kinerja, strategi lain dalam bidang ini adalah menciptakan hubungan industrial dan suasana kerja yang harmonis.

Salah satu cara meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan adalah melalui pemberian kompensasi yang layak dan sesuai bagi karyawan. Kompensasi bukan hanya penting tetapi juga merupakan pendorong utama seseorang untuk bekerja serta meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang adil dan sesuai bagi setiap karyawan.

Selain dari itu masa kerja juga merupakan salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, semakin lama masa kerja seseorang seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Saat karyawan memiliki pengalaman kerja yang mumpuni, maka tinggi pula kesempatan meningkatkan prestasi kerjanya, sebab masa kerja yang lebih lama ternyata begitu sangat berdampak positif pada tingkat produktivitas karyawan serta berdampak juga terhadap tingkat kesejahteraan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2011) terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berbentuk imbalan berupa uang yang di berikan perusahaan. Sedangkan kompensasi non finansial yang dibeikan bukan dalam bentuk uang melainkan dalam bentuk hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, adanya promosi yang diberikan, lingkungan

kerja yang baik, serta kenaikan jabatan. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada para karyawan dapat berpengaruh positif terhadap karyawan itu sendiri, karena perusahaan tidak dapat menyangkal bahwa kompensasi menjadi tujuan dasar sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam perusahaan.

Masa Kerja

Menurut Oktaviani (2009) Senioritas atau yang biasa disebut dengan masa kerja adalah seberapa lama seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada suatu perusahaan. Sejauh mana kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan semua tergantung dari kemampuan yang dimiliki, dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dibutuhkan kecakapan serta keterampilan tertentu. Masa kerja dapat diartikan sebagai pengalaman individu yang sangat menentukan pertumbuhan jabatan dalam perkerjaan. Hal ini dapat dialami karyawan hanya jika menjalani proses belajar dan diharapkan memiliki sikap kerja yang tinggi serta bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan kerja dan ketrampilan kerja yang berkualitas dan berkuantitas.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Sutrisno (2014) produktivitas kerja merupakan sikap mental seorang karyawan yang selalu berusaha melakukan perbaikan terhadap dirinya serta memiliki keyakinan bahwa dia dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Sunyoto (2015) produktivitas kerja merupakan suatu ukuran yang dapat menunjukkan

perbandingan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta bagaimana peran tenaga kerja yang dimiliki dalam satuan waktu.

Hipotesis

Hipotesis-hipotesis penelitian ini merumuskan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₁: Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Masamba.

H₂: Diduga bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Masamba.

H₃: Diduga bahwa kompensasi dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Masamba

METODE PENELITIAN

Langkah pertama yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan pengukuran dan pengujian atas hasil kuesioner. Sebab hasil tersebut sangat bergantung pada kualitas data yang akan di gunakan dalam menguji. Data penelitian yang tidak memiliki tingkat keandalan dan kesahihan yang tinggi tidak akan berguna. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah produktivitas, sementara untuk variabel independen, peneliti menggunakan variabel kompensasi dan masa kerja. Jika

dimasukkan pada formulasi regresi linier berganda, maka akan diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan dan pengaruh masa kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.368	2.753		10.304	.000
Kompensasi (X ₁)	.465	.123	.480	3.782	.001
Masa Kerja (X ₂)	.429	.122	.445	3.510	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,368 + 0,465X_1 + 0,429X_2$$

1. Konstanta sebesar 28,368 artinya jika kompensasi (X₁) dan masa kerja (X₂) nilainya adalah 0 maka produktivitas karyawan (Y) adalah 28,368.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,465 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan sebanyak 1 maka produktivitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,465. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan produktivitas karyawan.
3. Koefisien regresi variabel masa kerja (X₂) sebesar 0,429 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan masa kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka

produktivitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,429. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara masa kerja dan produktivitas karyawan

Uji Hipotesis

Uji T

Derajat signifikan yang di gunakan dalam persamaan ini adalah 0,05 dengan $T_{tabel} = 2,042$. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan berarti terdapat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap varibel dependen. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji T

Variable	t- Statistic	Sig
Kompensasi (X_1)	3.782	.001
Masa Kerja (X_2)	3.510	.001

Nilai T_{hitung} yang di dapat untuk variabel kompensasi adalah sebesar 3.782 sedangkan nilai T_{tabel} adalah sebesar 2.042. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 yang berarti dalam pengujian ini dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi (X_1) dengan produktivitas karyawan (Y).

Nilai T_{hitung} yang di dapat untuk variabel masa kerja adalah sebesar 3.510 sedangkan nilai T_{tabel} adalah sebesar 2.042. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 yang berarti dalam pengujian ini dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara masa kerja (X_2) dengan produktivitas karyawan (Y).

Uji F

Taraf signifikansi dalam pengujian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom (k-1) dan (n-k1), maka dapat di peroleh $F_{tabel} = 3.316$. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	370.041	2	185.020	29.072	.000 ^b
Residual	190.929	30	6.364		
Total	560.970	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja (X_2), Kompensasi (X_1)

Dapat dilihat nilai F_{hitung} yang di peroleh sebesar 29.072 sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.316 Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.072 > 3.316$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang artinya kompensasi dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kerja dengan arah yang positif.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba

Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H_1) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba. Pengujian hipotesis pertama dianalisis menggunakan Uji T. Hasil nilai T_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah sebesar 3.782 sedangkan nilai T_{tabel} adalah sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.782 > 2,042$) dan nilai signifikansi

lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis pertama diterima, artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba.

Dari hasil analisis tersebut dapat di simpulkan bahwa kompensasi yang di terima karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba pada masa pandemi covid-19 ini mempengaruhi produktivitas karyawan pada perusahaan tersebut. Besar kecil nya kompensasi yang para karyawan terima tidak berdampak buruk pada produktivitas mereka hal tersebut dapat dilihat dari hasil yang di peroleh bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan arah yang positif terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh masa kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Masamba

Hipotesis kedua dalam penelitian ini (H_2) menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba. Pengujian hipotesis kedua dianalisis menggunakan uji T. Hasil nilai T_{hitung} untuk variabel masa kerja adalah sebesar 3.510 sedangkan nilai T_{tabel} adalah sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.510 > 2,042$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis kedua diterima, artinya masa memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba.

Dari hasil analisis tersebut dapat di simpulkan bahwa masa kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba. Semakin lama masa kerja seorang karyawan maka produktivitas yang mereka hasilkan akan sangat memuaskan namun tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan yang memiliki masa

kerja yang lebih sedikit tidak memiliki produktivitas yang baik hal itu dapat dilihat dari hasil analisis yang memiliki hubungan dengan arah yang positif terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh kompensasi dan masa kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Masamba

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_3) menyatakan bahwa kompensasi (X_1) dan masa kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Pengujian hipotesis ketiga ini dianalisis dengan menggunakan uji F. Hasil nilai F_{hitung} adalah sebesar 29.072 sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.316. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.072 > 3.316$ dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis ketiga diterima, artinya kompensasi dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil analisis tersebut dapat di simpulkan bahwa kompensasi dan masa kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persesro) cabang Masamba.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah melihat hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil analisis dalam penelitian ini hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) diterima karena karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.782 > 2.042$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,001 < 0,05$), artinya kompensasi memiliki

pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba.

2. Berdasarkan dari hasil analisis dalam penelitian ini hipotesis (H_2) yang menyatakan bahwa masa kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) diterima karena t hitung $>$ t tabel ($3.510 > 2.042$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,001 < 0,05$), artinya masa kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba.
3. Berdasarkan dari hasil analisis dalam penelitian ini hipotesis (H_3) yang menyatakan bahwa kompensasi (X_1) dan masa kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) diterima karena F hitung $>$ F tabel ($29.072 > 3.316$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya kompensasi dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persesro) cabang Masamba

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Masamba sebaiknya mempertahankan kompensasi yang telah diberikan, sebab besar kecilnya kompensasi yang di berikan kepada para karyawan sangat mempengaruhi produktivitas para karyawan yang mereka terapkan pada perusahaan.

Daftar Rujukan

- Agustini, Fauziah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*: Madenatera. Medan.
- Apriliyanti, Selvia. 2017. Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* 1 (2).

- Ariffin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* : PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Arini. 2011. Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sub Bagian Finishing (Studi Kasus pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk). *Skripsi* . Universitas Brawijaya. Malang.
- Aulia, Alif Furqoni dan Troena, Eka Afnan. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang .*Skripsi*.
- Bayuaji, Anantyo. 2018. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kesehatan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Pada Pt. Pijar Sukma Bagian Amplas). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Budiono dan Erlina. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia* 6 (2).
- Cresweel, J. W. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* : PT. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Personalia* : Edisi Ketiga. Jakarta.
- Engkoswara dan Komariah, Aan. 2009. *Administrasi Pendidikan* : Alfabeta. Bandung.
- Faizin, A dan Winarsih. 2008. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* : BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Dasar-dasar Perbankan* : PT Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Cetakan ke 17. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Jakarta : Rajawali Pers
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Anggota IKAPI : Ghalia. Indonesia.

- Moleong J.Lexy. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif* : Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mondy, R. Wayne. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Munthe, R.M. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Sidikalang. *Jurnal Ilmia Skylandsea* 2 (2).
- Nurmalasasi. 2016. Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawann Ada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak. *Jurnal Evolusi* 4 (2).
- Oktaviani, D. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Jawa Tengah
- Pandapotan, E.T. 2013. Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Gandum Malang). *Jurnal Ilmiah*.
- Priyanto. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS* : Gava Media. Yogyakarta.
- Rivai, V dan Sagala, E J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jilid 2. Cetakan Ke-4. Jakarta.
- Rudiansyah, Febri. 2014. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Pelangi Malang). *Jurnal Ilmiah*.
- Sajangbati, E.V. 2016. Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (3).
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : STIE YKPN. Yogyakarta
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas* : Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2014. *Priduktivitas Apa dan Bagaimana* : Bumi Aksara. Jakarta.

Soaputty, I.S. 2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Prespsi Karyawan tengang Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan bagian produksi PT. Nirmala Tirta Putra). *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.

Sodikin, A.A. dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Berdikari Maubel Nusantara). *e-Proceeding Of Management* 4 (1).

Sugiyono. 2001. *Perilaku Pembelian Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Rosda: Bandung

_____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D* : Alfabeta. Bandung,

_____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D* : Alfabeta. Bandung,

Susilawati. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Medan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Edisi ke Enam. Pradana Media Group. Jakarta.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* : Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.

Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Alfabeta. Bandung

<https://www.google.com/amp/s/www.finansialku.com/defenisi-pegadaian/amp/>

<https://m.bisnis.com/finansial/read/20200430/89/1234879/pt-pegadiah-terimbas->

[corona-laba-2020-diproeksi-turun-212-persen](#)