

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.SUCOFINDO CABANG PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Disusun Oleh:
RINI SUHARTI
2005/67669

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRAK

Rini Suharti (2005/67669) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Padang. Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.2010.

**Pembimbing: 1. Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa, M.S
2. Ibu Dra. Armida. S, M.Si.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja. (2) Pengaruh Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kompensasi. (3) Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif dengan *total sampling* 55 orang karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Padang. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis induktif dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut (1) Variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja dengan $t_{hitung} = 2,575 > t_{tabel} 2,0057$ atau $\text{sig } 0,013 < \alpha = 0,05$. (2) Variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi dengan $t_{hitung} = 2,212 > t_{tabel} 2,0066$ atau $\text{sig } 0,031 < \alpha = 0,05$. (3) Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi dengan $t_{hitung} = 2,432 > t_{tabel} 2,0066$ atau $\text{sig } 0,018 < \alpha = 0,05$. (4) Variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} = 2,167 > t_{tabel} = 2,0076$ atau $\text{sig } 0,035 < \alpha = 0,05$. (5) Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} = 2,158 > t_{tabel} 2,0076$ atau $\text{sig } 0,036 < \alpha = 0,05$. (6) Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} = 2,096 > t_{tabel} 2,0076$ atau $\text{sig } 0,041 < \alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti menyarankan : (1) kepada pihak PT. Sucofindo agar lebih memperhatikan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (2) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT berkat petunjuk dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sucofindo Cabang Padang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa, MS selaku pembimbing I, dan Ibu Dra. Armida. S, M.Si selaku pembimbing II, yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas dan petunjuk-petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.

4. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Hendri Hasan selaku HR.GA dan IS OFFICER pada PT. Sucofindo Cabang Padang yang telah memberikan izin dan banyak membantu penulis dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini.
6. Ayahanda dan Ibunda beserta keluarga tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan Pendidikan Ekonomi angkatan 2005 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Kepada seluruh pihak yang tidak disebutkan satu persatu, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata dengan segala kerendahan hati dan kekurangan yang ada, penulis berharap skripsi ini mempunyai arti dan memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin..

Padang, Februari 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR GRAFIK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penulisan	7
F. Manfaat Penulisan	8
BAB II KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL	
 DAN HIPOTESIS	9
A. Kajian Teori	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian.....	9
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	10
c. Indikator kinerja.....	12
2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan...	13
3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	15
4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	16
a. Pengertian Kompensasi	16
b. Jenis-jenis Kompensasi	18

c. Tujuan Kompensasi.....	19
d. Indikator Kompensasi	20
5. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kompensasi	21
B. Temuan Penelitian Relevan	23
C. Kerangka Konseptual	23
D. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	27
C. Populasi Dan Sampel	27
1. Populasi	27
2. Sampel	28
D. Jenis Dan Sumber Data	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	30
G. Instrumen Penelitian	33
H. Teknik Analisis Data	35
1. Analisis Deskriptif	35
2. Analisis Induktif.....	35
a. Uji Normalitas Sebaran Data	35
b. Uji Homogenitas Varians.....	36
c. Analisis Jalur.....	36
d. Uji Hipotesis	38
1) Uji T	38
2) Uji F	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Temuan Penelitian	42

1. Gambaran Umum Perusahaan	42
2. Karakteristik Responden	50
B. Hasil Penelitian	53
1. Deskriptif Variabel Penelitian	53
a. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	54
b. Deskriptif Variabel Tingkat Pendidikan	57
c. Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja	59
d. Deskriptif Variabel Kompensasi	60
2. Analisis Induktif.....	63
a. Uji Prasyarat Analisis.....	63
1) Uji Normalitas	63
2) Uji Homogenitas	64
3. Analisis Jalur	65
4. Pengujian Hipotesis.....	79
C. Pembahasan	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
A. Simpulan	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Sucofindo Cab. Padang	2
2. Pengalaman Kerja Karyawan.....	3
3. Standar gaji karyawan.....	4
4. Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	28
5. Kisi-kisi Kuisisioner.....	32
6. Kriteria Skor Jawaban Responden	35
7. Distribusi Frekuensi Umur Responden.....	50
8. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	51
9. Distribusi Frekuensi Jumlah Tanggungan Responden.....	52
10. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	55
11. Rata-rata dan TCR Distribusi Frekuensi Skor Variabel Y.....	57
12. Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan Karyawan.....	58
13. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja	60
14. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	62
15. Uji Normalitas.....	63
16. Uji Homogenitas.....	64
17. Varians Tingkat Pendidikan Terhadap Pengalaman Kerja.....	66
18. Pendugaan Koefisien Jalur.....	66
19. Varians Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompensasi.....	68
20. Pendugaan Koefisien Jalur.....	69
21. Varians Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
22. Pendugaan Koefisien Jalur.....	72
23. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	25
2. Sub Struktur 1.....	39
3. Sub Struktur 2.....	39
4. Sub Struktur 3.....	39
5. Struktur Organisasi PT. Sucofindo Cabang Padang.....	47
6. Struktur Pengaruh Variabel Penyebab terhadap Variabel Akibat (Sub Struktur 1).....	67
7. Struktur Pengaruh Variabel Penyebab terhadap Variabel Akibat (Sub Struktur 2).....	70
8. Struktur Pengaruh Variabel Penyebab terhadap Variabel Akibat (Sub Struktur 3).....	74
9. Hasil Akhir Analisis Jalur.....	87

DAFTAR GRAFIK

Grafik	Halaman
1. Komposisi Pemegang Saham PT. Sucofindo.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sebuah sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait dan berinteraksi dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komponen tersebut terdiri dari manusia, modal, metode, sarana dan prasarana serta lingkungan tempat organisasi beraktivitas. Dari keseluruhan komponen tersebut manusia merupakan faktor utama penggerak segala aktivitas dan kegiatan dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia segala komponen organisasi yang lain tidak akan dapat berjalan, walaupun organisasi tersebut mempunyai modal yang besar, memiliki sarana dan prasarana yang lengkap dan memberdayakannya semua, komponen tersebut tidak akan dapat memberikan nilai utilitas bagi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diwewenangkan kepadanya selama periode tertentu. Jika kinerja setiap karyawan yang ada di dalam suatu organisasi baik, maka kinerja organisasi juga akan baik dan begitu pula apabila kinerja orang yang berada didalamnya jelek juga akan berdampak

pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kinerja organisasi.

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang masih relatif rendah, hal ini terlihat dari masih banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Berdasarkan observasi awal tersebut diduga rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan karyawan. Hal ini terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/D1	18	32,7
2.	D2	8	14,6
3.	D3	13	23,6
4.	S1	10	18,2
5.	S2	6	10,9
JUMLAH		55	100

Sumber: PT. Sucofindo Cabang Padang Tahun 2009.

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Padang terbanyak adalah tamatan SLTA yaitu sebanyak 18 orang. Pada tingkat SLTA biasanya pengetahuan yang diajarkan masih bersifat umum dan belum mempelajari suatu bidang kerja secara khusus, hal ini yang membuat karyawan dalam melaksanakan tugasnya kurang menguasai bidang kerja yang diwenangkan kepada mereka, sehingga tidak efektif dan efisien.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan SLTA belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang matang dan kurang mampu untuk bekerja lebih efektif dan efisien karena kurang menguasai bidang kerja.

Selain rendahnya tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh karyawan, rendahnya kinerja karyawan kemungkinan juga disebabkan oleh pengalaman kerja karyawan yang kurang. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Karyawan Bekerja Pada PT. Sucofindo Cabang Padang.

No	Lama Karyawan Bekerja (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	0-3 Tahun	17	30,9
2.	4-7 Tahun	5	9,1
3.	8-11 Tahun	15	27,3
4.	12-15 Tahun	12	21,8
5.	> 16 Tahun	6	10,9
Jumlah		55	100

Sumber: PT. Sucofindo Cabang Padang Tahun 2010.

Pada Tabel 2 dapat kita lihat sekitar 30,9% karyawan yang bekerja pada PT. Sucofindo Cabang Padang di bawah 3 tahun. Kenyataan menunjukkan semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja berarti semakin sedikit pengalaman yang diperolehnya.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Padang adalah kurang layak nya kompensasi berupa gaji yang diterima karyawan. Diperkirakan keadaan ini yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang terhadap bidang tugasnya. Seperti yang terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Standar Gaji Karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang Berdasarkan
Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Standar Gaji (rupiah)
1.	SMU/D1	775.000
2.	D2	850.000
3.	D3	950.000
4.	S1	1.075.000
5.	S2	1.225.000

Sumber: PT.Sucofindo Cabang Padang Tahun 2009.

Pada Tabel 3 memperlihatkan standar gaji karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang yang berdasarkan tingkat pendidikan dimana terlihat semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula gaji yang akan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan juga mempengaruhi kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Namun standar gaji tersebut relatif rendah jika dibandingkan dengan Upah Minimum Regional Propinsi Sumatera Barat, dan juga jika dihadapkan dengan bidang tugasnya yang relatif berat sehingga tidak memacu semangat karyawan untuk bekerja.

Menurut Randall dan Susan (1996:87), pentingnya kompensasi yakni: menarik pelamar yang potensial, meraih keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, melakukan pembayaran sesuai aturan hukum, memudahkan sasaran strategis, mengokohkan dan menentukan struktur.

Rendahnya kinerja karyawan juga diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan keadaan lingkungan kerja pada PT. Sucofindo Cabang Padang yang cenderung membosankan seperti lingkungan kerja yang kurang bersih, kondisi

penerangan yang kurang memadai, kebisingan suara kendaraan yang mengganggu konsentrasi kerja karyawan karena letak kantor yang berada tepat ditepi jalan raya dan kondisi udara dalam ruangan kerja yang kurang bersih dan segar meskipun sudah memakai AC (*Air Conditioner*) keadaan ini disebabkan karena beberapa karyawan yang merokok didalam ruangan kerja sehingga mengganggu kebersihan udara di dalam ruangan kerja. Serta tidak dilakukan penggantian suasana kerja dengan merubah tata ruang kantor secara periodik. Dan tidak adanya kegiatan-kegiatan yang bersifat menambah keakraban antara sesama karyawan seperti kegiatan olah raga. Oleh sebab itu setiap perusahaan organisasi ataupun industri perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik sehingga dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari beberapa faktor yang kemungkinan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sucofindo, ada tiga faktor yang penulis duga kuat akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi. Atas pertimbangan bahwa begitu pentingnya tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk membahas mengenai **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sucofindo Cabang Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah tentang ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Padang yaitu:

1. Tingkat pendidikan karyawan pada PT. Sucofindo masih relatif rendah, karena masih terdapat 32% karyawan yang tamatan SLTA.
2. Kurangnya pengalaman kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena masih banyak karyawan yang kurang pengalaman kerjanya.
3. Kompensasi yang diterima oleh karyawan belum memadai, karena masih ada karyawan yang memiliki standar gaji di bawah Upah Minimum Propinsi Sumatera Barat.
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti: kebisingan, tata ruang kantor yang kurang bagus, sirkulasi udara yang kurang bagus, ruangan tempat bekerja yang masih kecil, dan penerangan yang kurang bagus.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas dan guna memperoleh ruang lingkup penelitian yang tepat, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi menjadi pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Sejauh mana tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pengalaman kerja pada PT.Sucofindo Cabang Padang?
2. Sejauh mana tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompensasi pada PT. Sucofindo Cabang Padang.
3. Sejauh mana tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Padang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk melihat:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Padang.
2. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kompensasi karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Padang.
3. Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai pengalaman dan menambah wawasan ilmiah penulis dan merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi UNP.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Sucofindo Cabang Padang, dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan untuk masa yang akan datang. Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan faktor-faktor yang berperan dalam penciptaan kinerja.
3. Pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Sebagai pedoman bagi peneliti lebih lanjut yang meneliti tentang kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian

Kinerja jika dilihat dari bahasa latinnya adalah performance yang berarti prestasi kerja, berikut peneliti kutip pendapat beberapa para ahli:

Kinerja dalam Mahsun dalam oktavianus (2006:20) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Kinerja dalam Rivai (2005:309) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (kantor). Jadi kinerja merupakan hasil dari kemampuan karyawan yang ditimbulkan dari motivasi dalam melakukan pekerjaan. Hasil kerja seseorang karyawan dalam perusahaan tentunya akan sesuai dengan peran dalam fungsinya.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat kemampuan yang diberikan seseorang karyawan (individu) untuk menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Arikunto (1990:235) mengemukakan bahwa:

ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal, adapun yang termasuk faktor internal antara lain sikap dan disiplin, minat, intelegensi, motivasi dan kepribadian, sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Dan menurut Saydam (1996:486) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, kesehatan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan adalah:

1) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kelancaran tugas dan dapat mempengaruhi kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin mudah ia menguasai pekerjaan dan semakin baik hasil kerjanya, dan sebaliknya tingkat pendidikan yang rendah akan menghasilkan kerja yang rendah pula.

2) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dapat memudahkan mereka dalam menyelesaikan berbagai macam tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan mempengaruhi kepada kinerjanya seperti pendapat Saydam (1996:225) yang dimaksud dengan pengalaman kerja adalah:

“Lamanya karyawan bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan, kebiasaan dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan keterampilan”.

3) Lingkungan kerja

Menurut Semito (1982:183) yang dimaksud lingkungan kerja adalah “Suasana yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, hiburan, dan sebagainya”.

4) Disiplin kerja

Disiplin kerja dan peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan, dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

5) Gaji dan kompensasi

Menurut Handoko (2002 :153) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja

mereka”. Dengan kompensasi yang memadai bagi kebutuhan karyawan maka dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja bagi karyawan.

6) Kesehatan dan keselamatan kerja

c. Indikator kinerja.

Menurut Dharma (2004:27) indikator kinerja terdiri dari:

1. *Input*

Terdiri dari keahlian pengetahuan dan kepiawaian yang dibawa oleh individu kepada pekerjaannya.

2. *Proses*

Menunjukkan bagaimana individu berperilaku dalam melaksanakan pekerjaan mereka, kompetensi yang mereka bawa dalam memenuhi tanggung jawab mereka.

3. *Output*

Yaitu hasil yang dapat diukur dan dicapai dalam tugas mereka.

4. *Outcome*

Dampak oleh apa yang telah dicapai oleh kinerja individu terhadap hasil kelompok, departemen, unit kerja.

Sedangkan menurut Mangkunagara (2001:75) mengemukakan

bahwa aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
2. Kuantitas yang diperhatikan adalah output rutin dan output pekerjaan ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan yang diperhatikan apabila mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
4. Sikap yang diperhatikan adalah terhadap perusahaan, pegawai lingkungan perusahaan.

Adapun indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini

merujuk pada pendapat Mangkunagara (2001:75), yaitu: kualitas kerja, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja. Dengan makin tingginya tingkat pendidikan seseorang karyawan, makin tinggi pula kinerja yang mungkin dapat dicapainya.

Pada tingkat industrialisasi yang lebih tinggi dibutuhkan keterampilan teknik yang lebih maju. Dimana pendidikan memiliki hubungan positif dengan kinerja, ini dapat dilihat pada peranan pendidikan yaitu mengembangkan kompetensi individu, kompetensi yang lebih tinggi tersebut digunakan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Hasibuan (2003:69) bahwa pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksana pekerjaan karyawan.

Suryadi dalam Ananta (1993:73) mengungkapkan dari konsep ketenaga kerjaan. Fungsi pendidikan memiliki dua dimensi penting yaitu dimensi kuantitatif yang meliputi kemampuan sistem atau instansi pendidikan sebagai pemasok tenaga kerja atau untuk mengisi lowongan kerja yang tersedia. Dan dimensi kualitatif yaitu penghasil tenaga kerja terdidik yang selanjutnya dapat dibentuk menjadi tenaga penggerak pembangunan atau sebagai *driving force development*. Fungsi pertama, sistem pendidikan sebagai pemasok tenaga kerja terdidik memiliki arti

penting dalam menjawab tuntutan lapangan kerja yang membutuhkan tenaga terampil dan terlatih dalam berbagai jenis pekerjaan. Penyediaan tenaga terdidik meliputi jumlah dan mutu yang sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan, baik untuk usaha industri, perusahaan, maupun perkantoran.

Menurut Adam Smith dalam Elfindri (2001:52) bahwa pendidikan membantu meningkatkan kapasitas produksi dari tenaga kerja. Pendidikan sebagai salah satu variabel untuk mempercepat proses pembangunan, sehingga tidak berlebihan bahwa perluasan pendidikan merupakan salah satu sasaran investasi nasional.

Menurut Idris dan Jamal (1992:4) pengertian pendidikan adalah:

Serangkaian interaksi yang bertujuan antara manusia dewasa dan peserta didik secara tatap muka dengan menggunakan media dalam rangka memberi bantuan terhadap perkembangan peserta didik seutuhnya, dalam arti supaya dapat mengembangkan potensi maksimal mungkin agar menjadi manusia dewasa, potensi disini potensi fisik, emosi, sosial, moral, pengetahuan, dan keterampilan.

Dari pendapat di atas diperoleh kesimpulan bahwa pendidikan mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Pendidikan merupakan salah satu sarana dalam mengembangkan kecerdasan, pengetahuan dan keterampilan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, khususnya tujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karena melalui pendidikan yang baik kualitas sumber daya manusia suatu bangsa dapat lebih meningkat secara maksimal agar dia mampu menerapkan kecakapan bagi pembangunan nasional.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Knoers dan Haditomo dalam Andi (2006:38) bahwa Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.

Menurut Taylor dan Tood (1995:35) bahwa seseorang yang berpengalaman memiliki cara berpikir yang lebih terperinci dan lengkap dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman. Sedangkan menurut Puspaningsih (2004:60):

pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Simanjuntak (2005:35) bahwa Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin lama seseorang bekerja dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan untuk peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Pengalaman kerja dapat meningkatkan pola pikir, keterampilan, sikap dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Menurut Handoko (2002:153) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi menurut Dessler dalam Yuli (2005:119) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2005:119) mengemukakan pengertian kompensasi dalam apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Berdasarkan dari seluruh definisi kompensasi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh setiap karyawan atas nilai prestasi kerja mereka dan sebagai penunjang pekerjaan mereka.

Menurut Caseio F.W dalam Oktavianus (2006:15) agar efektif, sistem kompensasi atau penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan empat hal, yaitu:

- 1) Tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar.
- 2) Keadilan dengan pasar kerja eksternal.
- 3) Keadilan dalam perusahaan.
- 4) Perlakuan individu perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan.

Jadi, dalam sisi yang lebih luas, sistem penghargaan finansial (upah pembayaran) harus dirancang agar mampu menarik perhatian, menciptakan kepuasan kerja, mempertahankan, dan mendorong karyawan, agar bekerja dengan produktif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dikelola seoptimal mungkin oleh pimpinan.

b. Jenis-jenis kompensasi

Menurut Michael dan Harold dalam Yuli (2005:125), membagi kompensasi dalam tiga jenis, yaitu:

- 1) Kompensasi material adalah berbentuk uang, gaji, bonus dan komisi, segala bentuk penguat fisik, misalnya fasilitas parkir, telepon, ruang kantor yang nyaman, serta berbagai bentuk tunjangan, misalnya pensiun dan asuransi kesehatan.
- 2) Kompensasi sosial adalah yang berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok pengambilan keputusan dan kelompok keputusan yang khusus dibentuk untuk memecahkan masalah kelembagaan.
- 3) Kompensasi aktivitas adalah kompensasi uang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi-kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan yang dimiliki seseorang untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutinnya sehingga timbul kebesaran kerja, pendelegasian wewenang , tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan serta pelatihan pengembangan pribadi.

c. Tujuan kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2005:121-122) antara lain adalah 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 egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Motivasi

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

4) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

5) Disiplin

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

6) Pengaruh Serikat Buruh

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

7) Pengaruh pemerintah

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

d. Indikator kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya agar balas jasa yang diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan lebih semangat bekerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun indikator dari kompensasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Michael dan Harold (2005:125) yaitu hanya kompensasi material yang terdiri dari gaji, bonus dan komisi.

5. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kompensasi

Pendidikan dapat membentuk sikap, kemampuan dan keterampilan serta memperkuat minat seseorang. Simanjuntak dalam Nelhayati (1996:18) bahwa pendidikan dan latihan merupakan salah satu bentuk investasi dalam upaya peningkatan produktivitas seseorang, pendidikan

merupakan salah satu faktor penting dalam sumber daya manusia, pendidikan dan latihan bukan saja menambah ilmu pengetahuan bagi seseorang, tetapi juga dapat meningkatkan keterampilan bekerja dan penghasilan seseorang.

Ballante dan Jackson (1990:72) menyatakan bahwa:

Tingkat pendidikan juga mempengaruhi tingkat pendapatan, mereka mempunyai pendidikan yang lebih tinggi cenderung memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, pendapatan yang lebih tinggi merupakan hasil sesuatu yang kompleks yaitu menyangkut kemampuan serta kepribadian. Sementara pemilihan pekerjaan merupakan kompromi antara minat, kemampuan, nilai dan kesempatan.

Menurut Todaro (1991:415) bahwa:

Pendidikan formal atas distribusi pendapatan adalah korelasi yang positif antara tingkat pendidikan seseorang dengan penghasilannya selama hidup, korelasi ini dapat dilihat terutama pada mereka yang dapat menyelesaikan sekolah tinggi lanjutan dan universitas mereka akan mempunyai perbedaan pendapatan dengan tenaga kerja yang hanya menyelesaikan sebagian ataupun seluruh pendidikan sekolah dasar.

Sedangkan menurut Ballante (1990:168) salah satu sebab mengapa seorang individu memilih untuk mencapai tingkat lulus perguruan tinggi karena ia mengharapkan dapat dengan mudah memperoleh pekerjaan dan upah yang lebih tinggi dengan ijazah perguruan tinggi dibanding dengan ijazah sekolah menengah.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan seseorang akan mempengaruhi pendapatan atau kompensasi yang diterima oleh karyawan karena menyangkut kemampuan serta kepribadian. Karena

semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kompensasi yang mereka terima. Pendidikan seseorang juga akan mempengaruhi dalam mencapai keberhasilan, maksudnya semakin tinggi pendidikan seseorang akan mempunyai peluang yang lebih besar untuk memperoleh keberhasilan. Hal ini disebabkan karena yang memiliki pendidikan tinggi akan memperoleh pengetahuan dan informasi yang lebih banyak.

B. Temuan Penelitian Yang Relevan

1. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDAS) Agam Kuantan Padang. Penelitian ini dilakukan oleh Martha Nancy pada tahun 2003 dimana hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan ($t_{hitung} = 2.435 > t_{tabel} 1.678$) pada $\alpha = 0,10$.
2. Rizaldi (2001), yang berjudul pengaruh kompensasi, semangat kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pemeriksaan pajak di KPP Padang, yang mengatakan bahwa kompensasi, semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemeriksaan pajak.

C. Kerangka Konseptual

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa tingkat pendidikan dan kompensasi akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan, sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan juga. Bila tingkat pendidikan dan kompensasi ini sesuai dengan yang diinginkan maka kinerja karyawan akan lebih baik. Dan bila kinerja menurun maka pendidikan dan kompensasi yang dapat menjadi salah satu alternatif untuk memperbaikinya.

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, tanpa adanya kinerja dari setiap individu yang ada dalam suatu organisasi tujuan organisasi tidak akan tercapai. Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja perusahaan, apabila kinerja individu kurang baik maka kinerja perusahaan juga akan rendah. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja perusahaan terlebih dahulu pimpinan harus memperhatikan dan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja bawahannya.

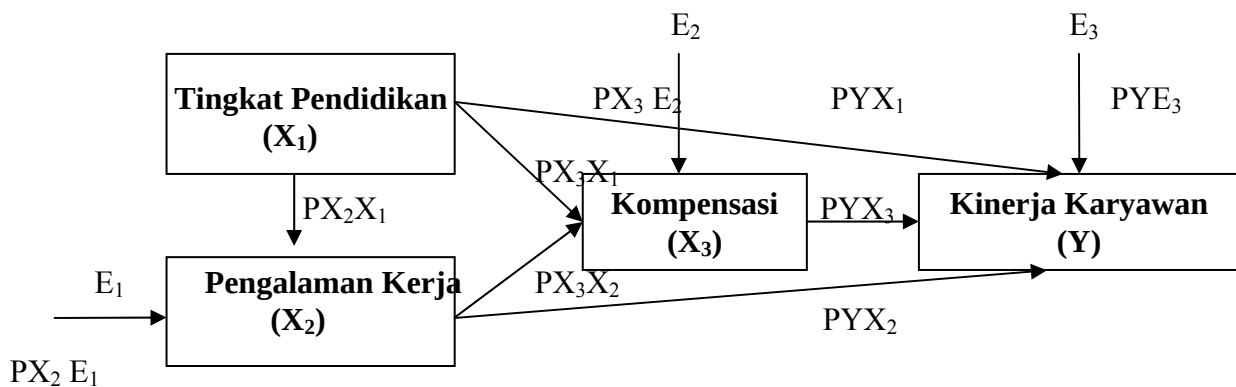
Banyak faktor yang bisa mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan diantaranya tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan suatu aktivitas yang sistematis untuk membina dan meningkatkan kemampuan dan kepribadian setiap individu, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka tingkat pengetahuan dan penguasaannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya semakin baik sehingga tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan akan berkurang, hal ini akan berdampak pada tingginya keberhasilan dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dari tugas yang

dibebankan kepadanya. Dan begitu pula jika tingkat pendidikan yang rendah maka tingkat pengetahuan dan pembinaan terhadap kemampuan dan kepribadian juga rendah yang pada akhirnya akan mempengaruhi pada keberhasilan dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain tingkat pendidikan, pengalaman kerja karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin lama seorang bekerja maka semakin banyak pengalaman karyawan tersebut, sehingga akan memudahkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga menentukan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kompensasi merupakan faktor penentu tercapainya tujuan organisasi. Pada dasarnya karyawan akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan kepuasan yang mereka terima. Dengan arti kata, besarnya kompensasi yang diterima karyawan akan mempengaruhi pengorbanan yang akan diberikan nantinya dan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Jika organisasi menginginkan hasil yang maksimal maka organisasi harus memberikan kepuasan yang maksimal kepada karyawan. Akan tetapi besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan itu akan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan juga akan besar.

Dari kedua variabel tersebut memiliki pengaruh berarti, untuk lebih jelasnya bagaimana pengaruh variabel bebas (tingkat pendidikan dan

kompensasi) dengan variabel terikat (kinerja) yang akan diteliti dapat dilihat pada kerangka konseptual dibawah ini:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual Penelitian.

D. Hipotesis

Melihat dari latar belakang masalah, kajian teoritis dan perumusan masalah yang diungkapkan serta kerangka konseptual maka sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah tersebut di atas dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja pada PT. Sucofindo Cabang Padang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kompensasi karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Padang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja karyawan karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kompensasi pada PT. Sucofindo Cabang Padang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kompensasi pada PT. Sucofindo Cabang Padang.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sucofindo Cabang Padang.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sucofindo Cabang Padang.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sucofindo Cabang Padang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis menyarankan:

1. Dari penelitian ditemukan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja karyawan dan kompensasi material sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Padang, maka disarankan kepada pihak PT. Sucofindo agar lebih memperhatikan tingkat pendidikan,

pengalaman kerja dan kompensasi material yang diterima oleh karyawan, supaya kinerja karyawan pada PT. Sucofindo lebih meningkat.

2. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. (2004). *Statistik 1*. FPIPS-IKIP Padang.
- Ananta, Aris dan Tjiptoheri Jonso, Priyono. (1985), *Suatu Sektor Informal Tinjauan Ekonomi*. Jakarta: LPES.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendikatan Praktek*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Dharma, Agus. (2004). *Manajemen Prestasi Kerja*. Yogyakarta: Rajawali
- Donnelly, Gibson dan Avich. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Elfindri. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Universitas Andalas. Padang
- Handoko, T. Haru. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II*. Yogyakarta: BP FE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Idris. 2006. *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif*. UNP. Fakultas Ekonomi
- Idris, Zahara. (1992). *Dasar-Dasar Pendidikan*, Bandung: Angkasa
- Knoers dan Haditono, (1999). *Psikologi Perkembangan: Pengantar Dalam Berbagai Bagiannya*. Cetakan ke-12. Gajah Mada University. Yogyakarta
- Mangkunagara, Prabu. (2001). *MSDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nancy, Martha. 2003. *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDAS) Agam Kuantan Padang*. FE UNP
- Nitisemito, Alex. S. 1982. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Oktavinus. 2006. *Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Medan*. UNP
- Puspaningsih, Abriyani. (2004). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur*, JAAI