

## BAB II KERANGKA TEORI

### A. Deskripsi Teori

*Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori atribusi, menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat dan karakter ataupun eksternal misalnya tekannya situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Menurut Sarwono, atribusi merupakan analisis kasual yaitu penafsiran terhadap sebab-sebab dari mengapa sebuah fenomena menampilkan gejala-gejala tertentu. Menurut Nurhayati, atribusi merupakan suatu proses penilaian tentang penyebab yang dilakukan individu setiap hari terhadap berbagai peristiwa dengan atau tanpa disadari.

Dapat disimpulkan bahwa atribusi merupakan proses yang dilakukan untuk mencari sebuah jawaban atau pertanyaan mengapa atau apa sebabnya atas perilaku orang lain ataupun diri sendiri. Proses atribusi ini sangat penting bagi reaksi seseorang terhadap dunia sosial.<sup>1</sup>

#### 1. Kinerja

##### a. Pengertian

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Sandy, kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam

---

<sup>1</sup> Motivasi Kerja dan Gen Z, *Teori dan Penerapan*, (Blitar: Zaida Digital Publishing, 2020), 9-10.

menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan<sup>2</sup>.

Dengan demikian, dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Mahmudi, kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah<sup>3</sup>:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompok dan kelelahan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi.

---

<sup>2</sup> Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 200.

<sup>3</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005).

- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja digunakan untuk meyakini bahwa kinerja yang terlihat di setiap harinya menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan dimana ia bekerja. Indikator kinerja untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator sebagai berikut<sup>4</sup>:

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam suatu instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu yang menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

### d. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Manusia adalah makhluk yang paling sempurna, yang Allah ciptakan dengan segala akal dan fikiran. Manusia yang mengharap ridha Allah harus selalu berusaha mencari solusi hidup salah satunya yaitu dengan bekerja. Dengan bekerja manusia akan mendapatkan balasan, seperti yang tertulis dalam firman Allah dalam Q.S. Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

<sup>4</sup> Bangun, W, *Indikator Kinerja Pegawai*, (Jakarta: Erlangga, 2012).

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”

Apabila seseorang memposisikan sebuah pekerjaan dalam dua konteks, yakni kebaikan dunia dan akhirat, maka hal itu disebut rezeki yang barokah. Dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.<sup>5</sup>

## 2. Gaji

### a. Pengertian

Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan eksentrik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi mencapai pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi, andaikata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para pekerja, berhentinya pekerja bekerja, dan adakalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengertian gaji, berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian gaji.

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan yang berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Penghargaan terhadap kinerja yang tinggi dapat memberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus, atau pemberian saham. Pada umumnya gaji yang lebih tinggi akan meningkatkan kelpuasan kelrja karyawan dan melngurangi tingkat pelrpindahan kelrja.

---

<sup>5</sup> Mushaf Albantami dan Terjemah (KP3B) Majelis Ulama Indonesia, (Banten: 2010), 203.

Gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang karyawan. Perbedaan upah dan gaji hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan setiap bulan.<sup>6</sup>

Gaji sebagai imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan. Gaji sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Sedangkan upah diterima tenaga kerja atau karyawan operasional atas sumbangan jasanya yang dihitung berdasarkan tarif upah per jam atau harian.<sup>7</sup>

Gaji yang diterima oleh tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting demi berhasilnya jalan perusahaan tersebut, disamping adanya beberapa faktor yang lain. Karena dengan adanya gaji yang baik dan cukup diterima oleh karyawan disertai dengan suasana lingkungan yang baik dalam suatu perusahaan dengan sendirinya akan mempengaruhi produktivitas kerja, stabilitas dan kegairahan kerja karyawan.

## **b. Peranan Gaji**

Penggajian diterima seorang manajer atau karyawan administrasi (clerical workers) atas sumbangan jasanya, terutama balas jasa bagi para profesional yang menerima uang dalam jumlah yang tetap berdasarkan tarif mingguan, bulanan atau tahunan. Gaji mempunyai peranan penting bagi seorang karyawan karena dengan gaji yang cukup, karyawan akan

---

<sup>6</sup> Winarni, "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal STIE AMA Salatiga* 1, no.1, (2013).

<sup>7</sup> Afriansyah Ramadana, "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Job Relevant Information terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas", *Jurnal Universitas Bengkulu* 1, no.1, (2013).

bekerja dengan baik. Gaji yang cukup dapat mendorong karyawan untuk menyumbangkan jasa dan tenaganya semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya. Dengan gaji yang cukup, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan hidup karyawan sendiri maupun keluarganya. Gaji yang cukup dapat memberikan status sosial seseorang dalam masyarakat. Dengan gaji yang cukup dapat diharapkan loyalitas atau kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat karyawan tersebut mengabdikan diri dan Gaji yang cukup dapat memberikan dapat memberikan ketenangan, ketentraman, dan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Melnurut Winarni,<sup>8</sup> sistem penggajian yang umum diterapkan adalah (1), Sistem waktu, yaitu besarnya gaji atau upah dalam sistem ini diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, mingguan, ataupun bulanan, (2). Sistem hasil (output), yaitu besarnya gaji atau upah dalam sistem ini ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan karyawan. Besarnya gaji yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem ini tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap atau sistem waktu dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik dan (3). Sistem borongan, yaitu suatu cara penggajian yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa didasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

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

---

<sup>8</sup> Winarni, “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal STIE AMA Salatiga*, (2013).

akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik nya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.<sup>9</sup> Dengan demikian program gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### c. Indikator Faktor yang Mempengaruhi Gaji

Meskipun sudah dilakukan evaluasi jabatan dengan sangat hati-hati, yang menghasilkan ranking atau klasifikasi jabatan, dan dapat ditentukan gaji yang layak sesuai dengan kelasnya, sering kali hal itu tidak dapat dilakukan sebab di luar hal tersebut (*internal equity* dan *external equity*) masih ada sejumlah faktor atau kekuatan yang mempengaruhi tingkat gaji yang sering di luar kemampuan perusahaan untuk mengendalikannya.

Faktor-faktor ini sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji. Adapun indikator faktor-faktor itu menurut Afriansyah adalah<sup>10</sup>;

- 1) Tingkat gaji yang lazim, yaitu tingkat gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja dipasar dan permintaan tenaga kerja;
- 2) Serikat buruh, yaitu serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil elvaluasi jabatan;
- 3) Pelmelintah, yaitu pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimal, jam kerja standar, dan tunjangan yang tidak boleh tidak harus dipatuhi pengusaha,

---

<sup>9</sup> Winarni, “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal STIE AMA Salatiga*, (2013).

<sup>10</sup> Afriansyah Ramadana, “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Job Relevant Information terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas”, *Jurnal Universitas Bengkulu*, (2013).

dimana bisa terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan.

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar; Faktor internasional, ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan. Sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan gaji, atau untuk merangsang seseorang agar bersedia ditempatkan disuatu negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian.<sup>11</sup>

Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama, ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda tetapi memiliki poin yang sama atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya, nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang biasanya didominasi laki-laki tingkat gajinya berbeda dimana ahli listrik mendapatkan gaji yang lebih besar; Biaya dan produktivitas, tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan, ketidak mampuan perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan akan mengakibatkan kerugian perusahaan.

#### **d. Gaji dalam Perspektif Islam**

Menyangkut penentuan gaji dalam bekerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan Al-Quran maupun Sunnah Rasul. Secara umum, sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

---

<sup>11</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), 17.



1) Gaji disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar gaji yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjanya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah dari hadis riwayat Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah yang artinya: barang siapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya.<sup>12</sup>

2) Membayar gaji sebelum keringatnya kering

Dalam Al-Quran dan Hadis Rasulullah, menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hadis riwayat Ibnu Majah yang artinya: Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering.<sup>13</sup>

3) Memberikan gaji yang adil

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam Q.S. Al-Maidah ayat 8:

اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى ۖ

Artinya: ...berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat dengan taqwa...<sup>14</sup>

4) Melmbelrikan gaji yang layak

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud disini yaitu dilihat dari tiga aspek yaitu mencukupi pangan

<sup>12</sup> Dwi Condro Tiono, *Ekonomi Pasar Syariah: Ekonomi Islam Madzhab Hamfara Jilid 2*, (Yogyakarta: Irtikaz, 2016), 293.

<sup>13</sup> Ibnu Majah dan Sunan Ibnu Majah, *Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani*, (VII/398, 2005), hadis no. 2573.

<sup>14</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan: New Cordova*, (Bandung: Syamil Quran, 2012), Al-Maidah/5: 8.

(makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak mengurangnya sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Asy-Syuara ayat 183 yang artinya: dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian

Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Berikut akan dijelaskan mengenai pengertian Motivasi menurut beberapa ahli.

Motivasi berasal dari bahasa latin *“Moreve”* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau *“needs”* atau *“want”*. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.<sup>15</sup>

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (kantor).<sup>16</sup>

Motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang telah di tentukan.” Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) dan dapat timbul dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja).<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2010), 141.

<sup>16</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 837.

<sup>17</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), 93.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia.

### **b. Jenis motivasi**

Jenis-jenis motivasi terbagi menjadi dua yaitu<sup>18</sup>:

#### 1) Motivasi Positif

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain

#### 2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

### **c. Manfaat motivasi**

Secara singkat manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga kinerja setiap pegawai meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan pegawai meningkat pula. Tujuan pemberian motivasi bagi seseorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti<sup>19</sup>:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 2) Dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 5) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

<sup>18</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, 141.

<sup>19</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,

- 6) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 7) Dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 8) Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

#### d. Indikator motivasi

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu<sup>20</sup>:

##### 1) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok yaitu sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dan lain-lain menjadi motif dasar seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.<sup>21</sup>

##### 2) Kebutuhan akan Rasa Aman (Security Needs)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah pada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan, dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

---

<sup>20</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 838.

<sup>21</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 839

### 3) Kebutuhan Sosial (Social Needs)

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. i akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan.<sup>22</sup>

### 4) Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (Esteem Needs)

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitar.

### 5) Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri (Self Actualization Needs)

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehanannya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

## e. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang

---

<sup>22</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 840

kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam menurut Muwafik Saleh yaitu:<sup>23</sup>

1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah)

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

2) Takwa dalam belkclrja

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

3) Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah. Firman Allah dalam Q.S. At-Taubat ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ  
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

<sup>23</sup> Ananto Pramadhika, Motivasi Kerja Dalam Islam, *Jurnal Motivasi Kerja* 1, no. 1, (2011): 35.

#### 4. Tingkat Pendidikan

##### a. Pengertian

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.<sup>24</sup>

Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan adalah “Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”<sup>25</sup>

Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan, baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan.<sup>26</sup>

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan itu berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja, pendidikan tentang menjawab how (bagaimana) dan why (mengapa) dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan teori tentang kinerja. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seorang karyawan.<sup>27</sup>

Dari beberapa pengertian pendidikan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan salah satu bentuk

---

<sup>24</sup> Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 17.

<sup>25</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 SISDIKNAS, (Bandung: Citra Umbara, 2006), 72.

<sup>26</sup> Djumarsih, *Filsafat Pendidikan*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2004), 22.

<sup>27</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, 44.

pertolongan atau bimbingan yang diberikan orang lain yang mampu, dewasa dan memiliki ilmu terhadap perkembangan orang lain untuk mencapai kedewasaan dengan tujuan supaya pribadi yang di didik memiliki kecakapan yang cukup dalam melaksanakan segala kebutuhan hidupnya secara mandiri.

## **b. Tujuan Pendidikan**

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan adalah logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya. Adapun tujuan pendidikan terbagi atas tiga, yaitu<sup>28</sup>:

- a. Menyiapkan sebagai Manusia Bahwa pendidikan adalah usaha memanusiakan manusia muda. Manusia muda yang belum sempurna, yang masih tumbuh dan berkembang, dipersiapkan ditumbuh kembangkan menjadi manusia. Dalam suatu GBHN yang pernah berlaku di Indonesia, dan UU No. 2 tahun 1989, manusia diinginkan menjadi manusia seutuhnya.
- b. Menyiapkan Tenaga Kerja Pendidikan menyiapkan manusia sebagai tenaga kerja. Pernyataan ini dapat dimengerti karena dalam hidupnya manusia pasti harus melakukan suatu karya demi hidupnya. Untuk dapat berkarya atau untuk tegasnya tenaga kerja yang bekerja untuk mencari nafkah, maka ia harus disiapkan. Penyiapan manusia menjadi tenaga kerja ini dilakukan melalui pendidikan baik di sekolah maupun di luar sekolah.
- c. Menyiapkan Warga Negara yang Baik Pendidikan menyiapkan manusia sebagai warga negara yang baik. Maksud pernyataan ini adalah agar manusia sebagai warga suatu negara menjadi warga negara yang baik, yang dapat melaksanakan semua kewajiban.

---

<sup>28</sup> Djumarsih, *Filsafat Pendidikan*, 23.



### c. Indikator Pendidikan

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Berikut adalah indikator dari penelitian ini:<sup>29</sup>

#### a. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan terdiri dari :

- 1) Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- 3) Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

#### b. Spesifikasi/Jurusan keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

### d. Pendidikan dalam Perpektif Islam

Dalam Islam dijelaskan mengenai pentingnya suatu pendidikan bagi manusia sebagaimana hadis Nabi SAW yang berbunyi:

أَطِّبُوا الْعِلْمَ وَكُونُوا بِالصَّبْرِ

---

<sup>29</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 SISDIKNAS, 72.

Artinya : carilah ilmu walau sampai ke negeri China

Berdasarkan hadis tersebut dapat dijelaskan bahwa itu merupakan peribahasa yang memiliki makna tersirat untuk menuntut ilmu pendidikan sejauh apapun itu. Negeri China yang digunakan sebagai peribahasa memang memiliki berbagai macam keunggulan dan kemajuan di bidang ilmu pengetahuan. Hal ini apabila dikaitkan dengan kinerja karyawan maka dapat disimpulkan karyawan yang memiliki pendidikan tinggi maka dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Pendidikan khususnya kepada karyawan secara tidak langsung berakibat pada meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian Terdahulu dibutuhkan untuk mengetahui penelitian sebelumnya dengan tema yang kurang lebih sama. Penelitian tersebut ditulis dalam bentuk skripsi dan artikel. Selain itu, tinjauan pustaka digunakan dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang ada sebelumnya tentang teori-teori yang ada kaitannya dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Sebelum peneliti membahas lebih lanjut tentang pengaruh gaji, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi, maka sebelumnya akan mencoba menelaah skripsi yang secara substansial maupun metode- metode yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini, untuk dijadikan sebagai sumber informasi dan perbandingan dalam penelitian. Berikut beberapa judul skripsi yang memiliki tema berkorelasi dengan judul skripsi ini dijabarkan dalam tabel 2.1 berikut :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Dengan penelitian sekarang	
			Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap	2022	• Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja	• Penelitian ini selain bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, juga akan mengetahui

	Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia		<p>karyawan,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah multiple linear regression analysis.</li> </ul>	<p>kompensasi dan kedisiplinan kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode sampling menggunakan total sampling dengan jumlah responden 50 persen saja.</li> </ul>
2	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>• Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS</li> <li>• Penelitian ini menggunakan jumlah populasi dengan teknik penentuan sampel sensus yakni keseluruhan populasi dijadikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian ini selain bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, juga akan mengetahui pengaruh kompetensi kinerja karyawan</li> </ul>

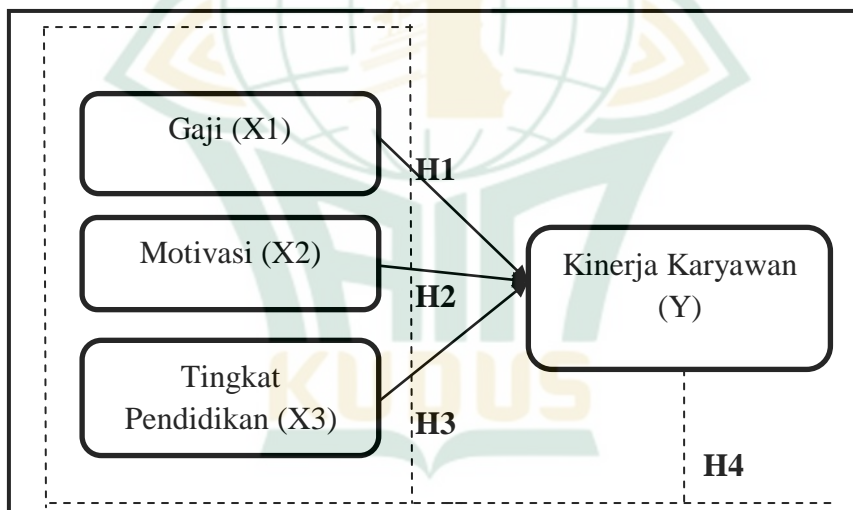
			sampel.	
3	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan	2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket (Kuesioner) yang pengukurannya menggunakan skala likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Data diolah secara statistic dengan menggunakan Analisis Jalur. Sesuai dengan model diagram jalur</li> <li>• Perhitungan R Square</li> </ul>
4	Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Mandor Panen Perkebunan Kelapa Di Kabupaten Kutai Kartanegara	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan,</li> <li>• Metode pengambilan data yang digunakan untuk data primer yaitu penyebaran kuesioner yang berisi daftar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian ini pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent).</li> </ul>

			<p>pertanyaan sekaligus wawancara kepada seluruh karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode yang digunakan untuk menganalisa data yaitu regresi linier dan koefesien determinasi.</li> </ul>	
5	<p>Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula</p>	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai</li> <li>• Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS</li> <li>• Teknik pengumpulan data dengan menggunakan media kuisisioner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian ini selain bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, juga akan mengetahui pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Teknik analisis data memakai menggunakan Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan software SmartPLS 2.0</li> </ul>

### C. Kerangka Berpikir

Peneliti dalam menyusun penelitian ini, memfokuskan pembahasan mengenai pengaruh gaji, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik gula Tumbu Pak Budi. Berdasarkan rumusan masalah, dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di Pabrik gula Tumbu Pak Budi, untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik gula Tumbu Pak Budi, untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik gula Tumbu Pak Budi.

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, kerangka pemikiran secara sistematis dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir**

Bersumber gambar kerangka berfikir diatas, bisa dijelaskan bahwa:

1. H1 adalah memiliki tujuan untuk mengetahui efek gaji (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik gula tumbu pak Budi.
2. H2 adalah memiliki tujuan untuk mengetahui efek motivasi (X2) terhadap kineerja karyawwan (Y) pada Pabrik gula tumbu pak Budi.

3. H3 adalah memiliki tujuan untuk mengetahui efek tingkat pendidikan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik gula tumbu pak Budi.
4. H4 adalah memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaji (X1), motivasi (X2), serta tingkat pendidikan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik gula tumbu pak Budi.

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ilmiah dibangun berdasarkan kombinasi 3 unsur pokok yakni, teori yang dipakai dalam penelitian, terdiri dari teori utama, teori perantara, dan teori aplikasi; Dalil temuan penelitian terdahulu yang sejalan maupun yang tidak sejalan dengan teori, contoh: hasil statistika menerima atau menolak hipotesis penelitian; Fenomena hubungan atau pengaruh aktual di lapangan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penyusunan hipotesis membutuhkan penalaran substansi teori baku, temuan makalah penelitian empiris dan hasil dokumentasi pengamatan fenomena perilaku aktual di lapangan. Maksud penalaran adalah peran logika dalam rangka membuat proposisi yang di refleksi dalam bentuk dugaan sementara atau hipotesis. Hipotesis menggambarkan dugaan secara singkat dan jelas tentang hubungan atau pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian.<sup>30</sup>

Berdasarkan kerangka penelitian, maka hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan

Menurut Tindow et al, kompensasi atau gaji dapat mempertahankan karyawan dengan baik, dengan demikian program kompensasi atau gaji dilihat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang memiliki kepandaian akan merasa lebih dihargai dan akan bertahan dalam perusahaan tersebut, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai. Pemberian kompensasi atau gaji

---

<sup>30</sup> Jim Hoy Yam, dkk, "Hipotesis Penelitian Kuantitatif", *PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi* 3, no. 2, (2021): 97.

dapat menjadi pendorong utama karyawan dalam melakukan pekerjaan.<sup>31</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini Rohmatu Jannah, Budi Winarni, dan Rossy Mirasasi (2019) menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja mandor panen perkebunan kelapa sawit di kabupaten Kutai Kartanegara.

H1 : Diduga terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di pabrik gula tumbu Pak Budi

## 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Samsudin mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.<sup>32</sup>

Penelitian yang dilakukan Doni Marlius & Ilin Pebrina (2022) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Isnan Munawirsyah (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Junianto & Joko Sabtohadri (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik gula tumbu Pak Budi.

## 3. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Kualitas sumber daya tidak terlepas adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja.

---

<sup>31</sup> Doni Marlius dan Ilin Pebrina, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia", *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 1221.

<sup>32</sup> Isnan Munawirsyah, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan", *Jurnal Bisnis Administrasi*, 35.



Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja.<sup>33</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Umul Husna & Triana Melinda Sinaga (2022) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di pabrik gula tumbu Pak Budi.

4. Pengaruh gaji, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Nur Aini Rohmatu Jannah, dkk (2019) menunjukkan gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Doni Marlius & Ilin Pebrina (2022), Isnan Munawirsyah (2018), Dwi Junianto & Joko Sabtohadhi (2020) menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Umul Husna & Triana Melinda Sinaga (2022) menunjukkan pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bersumber pada penjelasan tersebut, hipotesis berikut merupakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini:

H4 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan gaji, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di pabrik gula tumbu Pak Budi.

---

<sup>33</sup> Umul Husna, Triana Melinda Sinaga, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 7, no. 1 (2022): 35.