



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RADIO REPUBLIK INDONESIA**

KOTA MALANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Rachmaudinah Hilda Safitri

21801081267



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

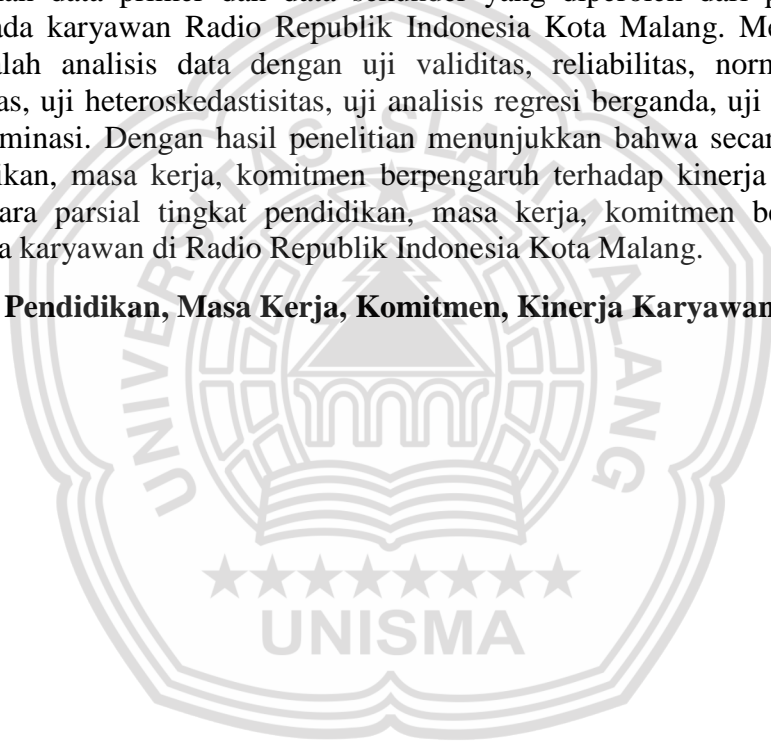
2022

Abstrak

Safitri, Rachmaudinah Hilda. 2022. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia Kota Malang*. Tugas Akhir. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Pembimbing: (1) Rois Arifin, SE.,MM (2) M. Khoirul ABS, SE., MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Radio Republik Indonesia Kota Malang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden yang merupakan karyawan Radio Republik Indonesia Kota Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Radio Republik Indonesia Kota Malang. Metode yang digunakan adalah analisis data dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan, masa kerja, komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial tingkat pendidikan, masa kerja, komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Komitmen, Kinerja Karyawan

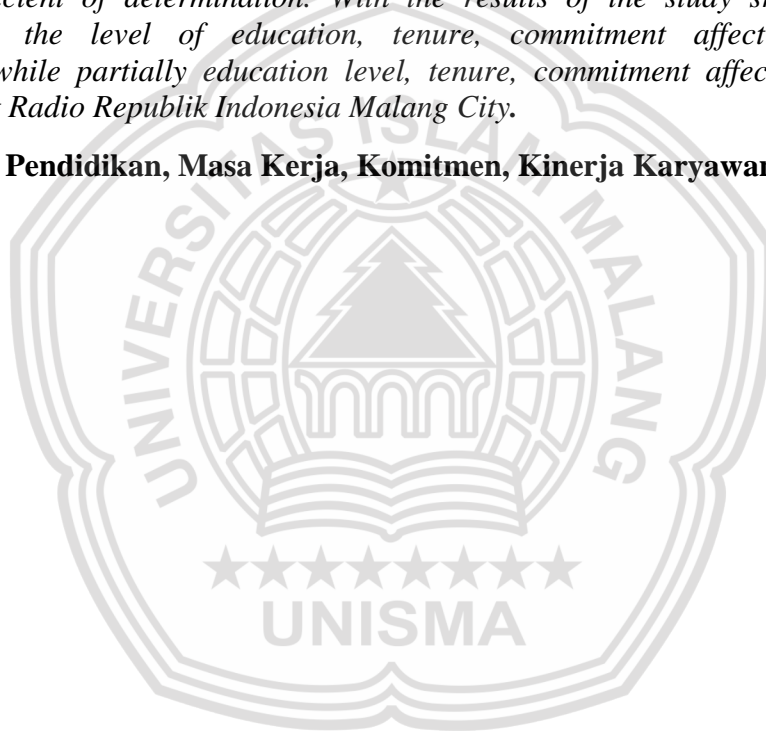


Abstract

Safitri, Rachmaudinah Hilda. 2022. *Effect of Education Level, Period of Service and Commitment to Employee Performance at Radio Republik Indonesia Malang City*. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang. Supervisor: (1) Rois Arifin, SE.,MM (2) M. Khoirul ABS, SE., MM

This study aims to determine the effect of education level, tenure and commitment to employee performance at Radio Republik Indonesia Malang City. The sample in this study amounted to 75 respondents who are employees of Radio Republik Indonesia Malang City. The sampling technique used was saturated sampling or census. The data used in this study used primary data and secondary data obtained from the distribution of questionnaires to employees of Radio Republik Indonesia Malang City. The method used is data analysis with validity, reliability, normality, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis test, f test, t test and coefficient of determination. With the results of the study showed that simultaneously the level of education, tenure, commitment affect employee performance, while partially education level, tenure, commitment affect employee performance at Radio Republik Indonesia Malang City.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Komitmen, Kinerja Karyawan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, dimana teknologi yang sudah sangat maju ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat. Sehingga menuntut sumber daya manusia yang kompeten dimana seseorang wajib mempunyai semangat tinggi dan kedisiplinan dalam menjalankan peran dan fungsinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan lantaran keberadaannya sangat menentukan terhadap pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan. Tercapainya tujuan dapat ditentukan dari kinerja serta keaktifan seseorang dalam bekerja. Suatu perusahaan tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan yang diperlukan dalam sumber daya. Dalam suatu perusahaan kekuatan utama terletak dalam sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dalam mencapai kinerja yang optimal maka organisasi perlu menggerakkan dan memantau karyawannya supaya mengembangkan semua kemampuan untuk meningkatkan pelayanan terhadap publik. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, tanpa adanya unsur manusia maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai bilamana tidak sesuai yang diharapkan. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai karakteristik dan mempunyai keinginan, hasrat, emosi dan tujuan pribadi dalam bekerja. Setiap manusia memiliki potensi untuk mengembangkan disetiap kesibukan kerjanya. Dengan menjalankan fungsinya kinerja

tidak dapat berfungsi sendiri melainkan harus berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam perkembangan Radio Republik Indonesia sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting. Namun tanpa sumber daya manusia yang mendukung secara kualitas maka Radio Republik Indonesia tidak akan berjalan dengan maksimal, meskipun seluruh aktivitas ini menggunakan modal serta perubahan teknologi yang sudah modern. Karna bagaimanapun kemajuan teknologi yang sangat canggih tanpa ada campur tangan manusia sebagai sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Radio Republik Indonesia merupakan suatu perusahaan radio lembaga penyiaran publik yang didirikan oleh negara dan merupakan salah satu media penyiaran serta telekomunikasi yang berguna untuk mendapatkan sebuah informasi yang ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. Sebuah radio kini sudah tidak lagi diminati oleh masyarakat umum karena sudah tergantikan oleh siaran televisi dan sosial media melalui layar handphone. Sebagian dari masyarakat yang masih mendengarkan sebuah informasi melalui radio hanya beberapa persen. Lembaga penyiaran publik merupakan media penyiaran yang memiliki peranan penting dalam memberikan sebuah informasi mengenai kehidupan sosial, politik, ekonomi dan budaya. Tugas dari Lembaga Penyiaran Publik dalam melayani seluruh masyarakat tidak bisa menggunakan satu program saja, maka dari itu ada bagian dalam siaran tersebut diantaranya yaitu :

Pro 1 : Pusat dari siaran pemberdayaan masyarakat.

Pro 2 : Pusat dari siaran kreativitas anak muda.

Pro 3 : Pusat dari siaran suara identitas keindonesiaan.

Pro 4 : Pusat dari siaran budaya dan Pendidikan.

Kota Malang merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur. Kota Malang memiliki letak yang strategis ditengah wilayah kabupaten Malang. Hal tersebut sarana dan prasarana perkotaan yang dimiliki dapat menunjang kegiatan perekonomian yang secara dinamis sehingga menjadi simultan dari perubahan kota ke arah industri dan jasa, termasuk pariwisata dan pendidikan. Sebagai kota yang semakin berkembang, Malang mempunyai masyarakat dengan tingkat mobilitas tinggi. Suatu intensitas kegiatan perkotaan dapat diidentifikasi melalui kegiatan transportasi. Semakin tinggi tingkat intensitas transportasi maka akan menunjukkan intensitas kegiatan masyarakat yang tinggi pula. Hal ini menyebabkan tingkat kemacetan di Sebagian jalan kota Malang semakin tinggi. Radio Republik Indonesia Kota Malang menyiarkan sebuah informasi mengenai kemacetan di beberapa wilayah yang sangat membantu untuk para masyarakat menghindari kemacetan tersebut.

Sebuah instansi Radio Republik Indonesia Malang merupakan Lembaga pemerintahan yang memiliki tugas di bidang penyiaran informasi dan terdapat beberapa kendala yang terjadi salah satunya yaitu Kinerja Karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan dan setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan upaya pencapaian hasil yang optimal, dimana peran aktif karyawan manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan menjunjung kualitas kerja karyawan yang optimal, karyawan selalu dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan baik dan tepat waktu. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan pencapaian atas keberhasilan yang telah diberikan sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan agar bermanfaat bagi perusahaan. Perusahaan mampu membimbing dan mengembangkan

suatu potensi yang dimiliki karyawan dengan kinerja yang maksimal dari karyawan tersebut. Kinerja suatu perusahaan dapat dikatakan berkualitas apabila mempunyai tujuan seperti tingkat pendidikan dan disiplin kerja sesuai dengan kemampuan karyawan dalam tanggung jawabnya menjalankan tugas. Berdasarkan dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa kinerja sangat berkaitan dengan kualitas hasil kerja karyawan. Dengan memberikan pekerjaan yang banyak dapat diselesaikan oleh karyawan. Adanya kualitas hasil kerja yang diberikan maka semakin banyak pekerjaan yang mendapat hasil dari pekerjaan tersebut, maka karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik bagi perusahaan.

Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi pasti mempunyai wawasan yang luas pada penghayatan akan pentingnya sebuah produktivitas. Tingginya kesadaran produktivitas akan mendorong karyawan melakukan sebuah tindakan yang lebih produktif. Dengan memperhatikan suatu perusahaan perlu adanya tingkat pendidikan yang mempunyai tujuan agar memaksimalkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana tujuan dari pendidikan yaitu mencerdaskan dan mengembangkan potensi seseorang menjadi lebih baik, memiliki kreativitas dan kepribadian yang mandiri dan bertanggung jawab serta mengoreksi kinerja yang diperoleh melalui sumber daya manusia dalam suatu perusahaan baik dari kualitas kerja yang telah diperoleh. Jenjang pendidikan sering disebut dengan tingkat pendidikan yang berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, jenjang pendidikan terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Kualitas sumber daya manusia selain dari tingkat pendidikan juga ditentukan oleh masa kerja. Pengalaman kerja merupakan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya dan dapat diukur dari lama masa bekerjanya, serta masa kerja karyawan tersebut dihitung sejak pertama kali bekerja dan semakin lama bekerjanya seseorang

maka dianggap lebih berpengalaman. Tentunya dengan masa kerja yang lebih lama karyawan lebih berpengalaman dan lebih mampu dalam menghadapi dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena pengalaman kerja seorang karyawan tersebut maka diberikan kedudukan dengan jabatan lebih tinggi dari sebelumnya melalui promosi. Dengan masa kerja yang terdiri dari pengalaman kerja dengan berbagai hal, maka sudah dilaksanakan dengan objektif dalam proses penetapan dengan pelaksanaan yang standar.

Disamping itu, terkait dengan variabel komitmen juga termasuk faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen merupakan usaha dalam melibatkan diri dan tidak ada niatan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam komitmen seseorang membuat perjanjian pada diri sendiri atau orang lain dalam tindakan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa. Karyawan yang memiliki komitmen akan melakukan pekerjaan dan melaksanakan tugas yang telah menjadi kewajibannya. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari dalam diri seseorang maka menimbulkan bentuk positif dalam bekerja seperti halnya menyelesaikan tugas tepat waktu dan memberikan usaha terbaiknya untuk perusahaan. Biasanya karyawan yang memiliki komitmen akan membantu rekan kerjanya yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan agar tercapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja harus memiliki komitmen dalam bekerja agar tujuan dari perusahaan tersebut tidak beresiko dan akan tercapai. Namun kenyataannya masih ada saja karyawan yang masih sering melanggar peraturan, seperti halnya telat datang ke kantor dan masih ada pekerjaan yang belum terselesaikan. Robbins (2017:117) terdapat tiga komponen komitmen, yaitu komitmen afektif, komitmen rasional dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan karyawan pada perusahaan. Komitmen rasional berkaitan

dengan pertimbangan untung rugi apabila karyawan meninggalkan perusahaan. Komitmen normatif berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Terdapat beberapa hal yang mampu mempengaruhi komitmen yang dirasakan oleh seorang karyawan, yaitu elemen personal yang berkaitan human capital, sehingga aktivitas yang berkaitan dengan komitmen itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kendala lain yang dihadapi yaitu komitmen. Hal tersebut karena karyawan merasa sudah menjadi bagian dari perusahaan dan merasa bangga. Karyawan yang mempunyai komitmen *affective* yang kuat akan tetap bekerja karena mereka menginginkan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Radio Republik Indonesia Kota Malang merupakan salah satu radio yang menyandang nama negara, sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi. Fenomena yang terjadi pada Radio Republik Indonesia seperti tingkat pendidikan, masa kerja dan komitmen tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas.

Dari uraian pada latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah berpengaruh secara simultan variabel tingkat pendidikan, masa kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang?
- b. Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang?
- c. Bagaimanakah pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang?
- d. Bagaimanakah pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan variabel tingkat Pendidikan, masa kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang
- b. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Secara Praktis

1) Manfaat Bagi Perusahaan

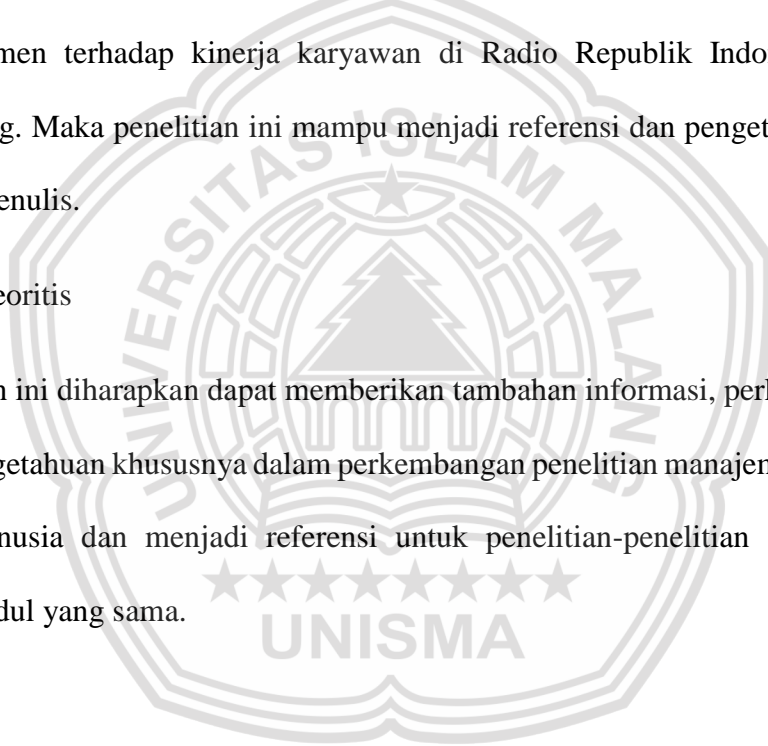
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.

2) Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang. Maka penelitian ini mampu menjadi referensi dan pengetahuan baru bagi penulis.

b. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam perkembangan penelitian manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait judul yang sama.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat pendidikan, masa kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia Kota Malang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.
- b. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.
- c. Masa Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.
- d. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.

5.2 Keterbatasan

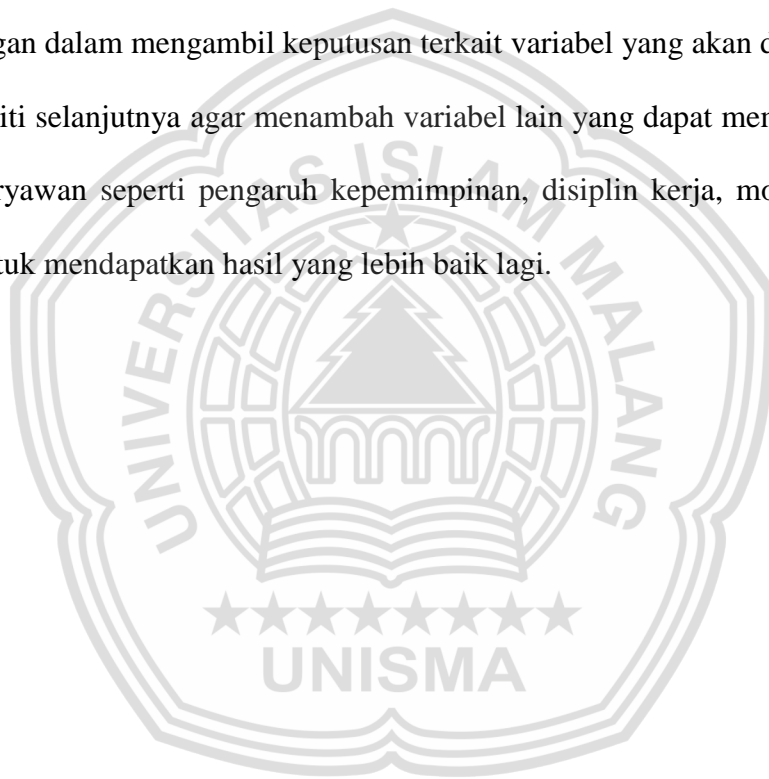
Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai keterbatasan yaitu :

- a. Penelitian ini dilaksanakan pada Radio Republik Indonesia Kota Malang variabel yang disorot hanya variabel tingkat pendidikan, masa kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, masa kerja dan komitmen dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan
- c. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

5.3 Saran Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan masih sangat banyak kekurangan yang perlu diperbaiki untuk menjadikan sebuah penelitian yang baik. Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagi Tempat Penelitian diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan saran dalam penerapan tingkat pendidikan, masa kerja serta komitmen dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan serta dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait variabel yang akan diteliti.
- b. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Surya. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*. 3(2). Hal 1-17
- Ariawan, dkk. 2020. Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja. *Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi*. 7(2). Hal 15-31
- Basyit, Abdul, dkk. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA-Ekonomi Manajemen Akuntansi*. 5(1). Hal 12-20
- Citrawati Evi, Khuzaini. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 10(3).
- Daniel, Moehar .2002. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Fandy Mandang, Evert, dkk. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 5(3). Hal 4324-4335
- Ghozali. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Delta Tirta Sidoarjo. *Skripsi* (Kediri: Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI)
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guspul, Ahmad. 2017. Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliworo Wonosobo. *Jurnal PPKM*. Hal 74-89
- Ghazali, Imam. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Goga Parinding, Roberto. 2017. Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjut, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(2). Hal 88-107
- Handoko, T. Hani. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Harahap, Marlia, Abdullah. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong. *JOURNAL OF ECONOMIC MANAJEMEN & BUSINESS*. 17(1). Hal 9-26
- Hitalessy, Veronica, dkk. 2018. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal IMAGE*. 7(1). Hal 38-44

- Hartati, S, dkk. 2022. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 4(1). Hal 298-307
- Hasbullah. 2008. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Indra Putra, I Wayan, dkk. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. 4
- I, Rondonuwu, dkk. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*. 5(2). Hal 361-370
- Juni Dwi Astono. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. 2(2).
- Kurniawati, Tiktiok. 2020. Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis. *Journal of managementReview*. 4(3). Hal 557-565
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Ghalia Indonesia, 1996
- Prihantoro, Agung. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *VALUE ADDED*. 8(2). Hal 78-98. <http://jurnal.unimus.ac.id>
- Ratna Dewi, Desak Ketut, dkk. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. 4
- Ramadhi, Amri Andi. 2021. Mediasi Kepuasan Kerja: Komunikasi, Komitmen Dan Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Radio Republik Indonesia (RRI) Padang). *Strategic: Journal of Management Sciences*. 1(3). Hal 95-112
- Robbins, Stephen. P & Judge, Timothy. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Septarina, Mifta. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. *Skripsi* (Palembang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta

- Supriyatna Yudha. 2020. Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen e-ISSN 2627-7872/2088-8554*. 10(1). Hal 47-60
- Veronica Lasut, Acnes, dkk. 2021. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RRI Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*. 1(2). Hal 162-172
- William Suryahadi, Yusak. 2015. Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours dan Travel. *AGORA*. 3(2). Hal 625-630
- Wirawan Edy, Ketut, dkk. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 5(1). Hal 60-67

