

PENGARUH GAJI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN SYARIAH CABANG KEUTAPANG ACEH BESAR

Syarifah Mauli Masyithah¹, Banta Karollah², Syafira Yunidar³

^{1,2,3,4}Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh

*corresponding author:

Email: syarifah@stiesabang.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of salary and job experience toward employee performance at PT Pegadaian Syariah branch Keutapang Aceh Besar, either partially or simultaneously. There were 37 respondents as samples in this study. The result of study based on simultaneous test showed that the variable of salary and job experience have a significant effect on employee performance at PT Pegadaian Syariah branch Keutapang Aceh Besar. The partial test also showed that both variable of salary and job experience significantly affect the employee performance at PT Pegadaian Syariah branch Keutapang Aceh Besar. This study showed that salary significantly affects employee performance with a result of t value (3,667) is higher than t table (2,032) as well as job experience that has significant effect which is t value (3,172) is larger than t table (2,032). In addition, salary and job experience simultaneously affect employee performance at PT Pegadaian Syariah branch Keutapang Aceh Besar which is F value (2,987) is higher than F table (3,276).

Keywords: Salary, Job Experience, and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar baik secara parsial maupun secara simultan. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 37 responden. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Gaji dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar. Uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar. Kemudian Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar. Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (3,667) lebih besar dari t_{tabel} (2,032). Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (3,172) lebih dari nilai t_{tabel} (2,032). Gaji dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar dengan nilai F_{hitung} (2,987) lebih besar dari F_{tabel} (3,276).

Kata Kunci : Gaji, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar melayani Rahn Bisnis, Gadai Syariah, Arrum, Amanah, Emasku, Mulia, Tabungan Emas, MPO (Pembelian dan Pembayaran Tagihan Telepon, Listrik, Air, Internet, TV Berbayar. Kantor PT Pegadaian Persero ini menyediakan

berbagai layanan terkait dengan produk-produk PT Pegadaian. Layanan produk PT Pegadaian yang tersedia mulai dari investasi emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, tabungan emas, pendaftaran pegadaian digital atau pegadaian online, Kredit Cepat Aman (KCA) pegadaian, pegadaian syariah dan lainnya, pada kantor ini juga nasabah bisa mengajukan pinjam uang atau kredit dengan jaminan mulai dari surat BPKP kendaraan motor atau mobil, surat tanah dan lainnya. Proses pegadaian terjamin.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karena berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Menurut Simamora (2015:339) kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki potensi dibidangnya dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan diantaranya adalah pendapatan atau gaji.

Menurut Muhammad Akbar (2018: 21) gaji dalam hal ini adalah memberikan honor atau upah kepada pegawai atas selesainya pekerjaan. Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan pada pegawainya untuk bekerja lebih giat. Bagi setiap karyawan gaji yang didapat adalah jaminan kelangsungan hidup mereka sedangkan bagi perusahaan gaji yang diberikan merupakan jaminan suatu perusahaan dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berhasil menangani proses produksi perusahaan.

Karyawan dan perusahaan adalah hubungan yang saling bergantung dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Karena perusahaan membutuhkan karyawan dan karyawan membutuhkan perusahaan untuk pemenuhan kebutuhan. (Muhammad Akbar, 2018: 5).

Selain itu, menurut Handoko (2012: 25) pengalaman kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan bercakap karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana semakin lama masa berkerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu yang ditempuh karyawan dalam berkerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas-tugas dari perkerjaan dan akan melaksanakan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar yang berjumlah 37 orang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama yang dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang telah dipersiapkan kepada seluruh responden yaitu 37.

Penelitian ini bersifat *causal relationship*, yaitu tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh Gaji dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar.

Tabel 1
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3

4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2014: 132)

Variabel ini terdiri dari 2 yaitu gaji dan pengalaman kerja terhadap Kinerja pengaruh Gaji dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Regresi ini digunakan untuk mengukur antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis-hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Koefisien Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Gaji
- X_2 = Pengalaman Kerja
- e = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan secara statistic, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Berdasarkan output seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%, sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5%.

Table 2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=37)	Ket
1	A1	Kinerja Karyawan	0,427	0,325	Valid
2	A2		0,592		Valid
3	A3		0,608		Valid
4	A4		0,638		Valid
5	A5		0,433		Valid
6	A6		0,407		Valid
7	A7		0,398		Valid
8	A8		0,699		Valid
9	A9		0,595		Valid
10	A10		0,646		Valid
11	B1	Gaji	0,480	0,325	Valid
12	B2		0,483		Valid
13	B3		0,383		Valid
14	B4		0,500		Valid

15	B5		0,514		Valid
16	B6		0,461		Valid
17	B7		0,564		Valid
18	B8		0,695		Valid
19	B9		0,621		Valid
20	C1	Pengalaman kerja	0,621	0,325	Valid
21	C2		0,419		Valid
22	C3		0,520		Valid
23	C4		0,387		Valid
24	C5		0,562		Valid
25	C6		0,451		Valid
26	C7		0,486		Valid
27	C8		0,420		Valid

Sumber : Data diolah (2022)

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS versi 26.

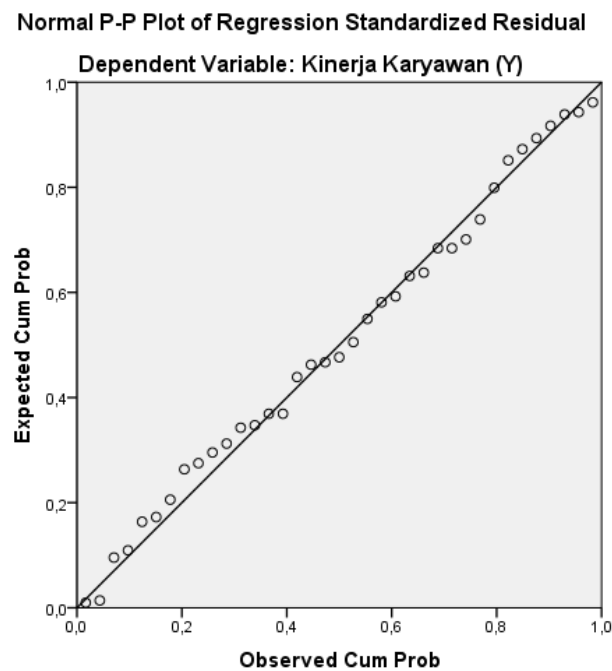
Tabel 3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja karyawan (Y)	0,60	0,825	Handal
2.	Gaji (X1)	0,60	0,817	Handal
3.	Pengalaman kerja (X2)	0,60	0,751	Handal

Sumber : Data diolah (2022)

Uji reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja karyawan, gaji, pengalaman kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui pertimbangan regresi dengan SPSS versi 26. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik disekitar garis diagonal.



Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”.

Untuk uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Adapun hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

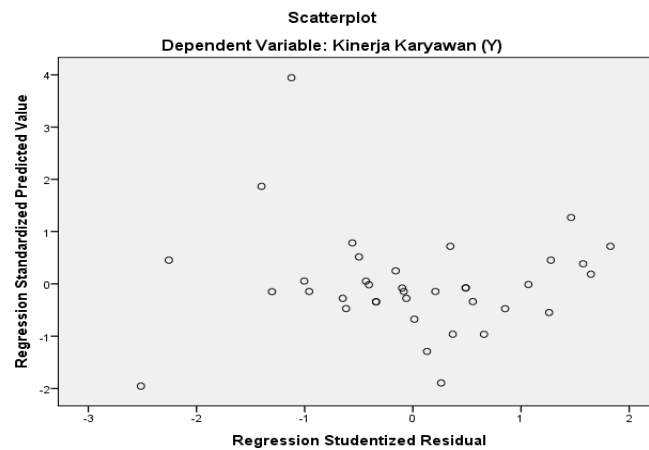
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Gaji	0,783	1,277	Non Multikolinieritas
Pengalaman kerja	0,783	1,277	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4 maka dapat menunjukkan bahwa bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat multikolonearitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 dengan mengamati pola yang terdapat pada *Scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh variabel gaji (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar.

Tabel 5
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig. F
Konstanta	2,626	0,584	4,496	2,032	0,000
Gaji	0,352	0,096	3,667	2,032	0,000
Pengalaman kerja	0,314	0,099	3,172	2,032	0,000
Koefisien Korelasi (R) = 0,783 Koefisien Determinasi (R^2) = 0,633 Adjusted (R^2) = 0,623 F_{hitung} = 12,987 F_{tabel} = 3,276 Sig. F = 0,000			a. Prediktor : (constant), Gaji dan Pengalaman kerja b. Dependent Variabel : Kinerja karyawan		

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,626 + 0,352X_1 + 0,314X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,626 artinya bila mana gaji (X_1) dan pengalaman kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan PT Pegadaian

Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar adalah sebesar 2,626 dan dibulatkan menjadi 2 pada satuan skala likert atau kinerja karyawan dapat dikatakan tidak setuju.

- b. Koefisien regresi variabel gaji sebesar 0,352. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel gaji sebesar satu satuan pada satuan skala likert akan dapat meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,352. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam variabel gaji akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar sebesar 35,2%.
 - c. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,314. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel pengalaman kerja sebesar satu satuan pada satuan skala likert akan dapat meningkatkan skor Kinerja karyawan sebesar 0,314. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam variabel pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar sebesar 31,4%.
- 2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,783 ^a	0,633	0,623	0,34829

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah (2022)

Berdasarkan dari hasil *output* SPSS di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,783 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 78,3%. Artinya gaji (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,623 artinya bahwa sebesar 62,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor gaji (X_1) dan pengalaman kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 37,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel yang diteliti dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (degree of freedom) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Secara Simultan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	3,143	2	1,571	12,987	3,276	,000 ^b
	Residual	4,124	34	,121			
	Total	7,267	36				

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,987 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,276. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (12,987) lebih besar dari F_{table} (3,276). Keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_o , artinya secara simultan variabel gaji dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan degree of freedom (df) = $n - k$. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 8
Hasil Pengujian Secara Parsial

Nama variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Gaji	3,667	2,032	0,000
Pengalaman kerja	3,172	2,032	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah (2022)

1. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaji (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.10 nilai t_{hitung} (3,667) lebih besar dari t_{tabel} (2,032), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_o . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar, artinya kebijakan tentang variabel gaji mempengaruhi kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X_2)

Pengaruh pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.10 nilai t_{hitung} (3,172) lebih dari nilai t_{tabel} (2,032) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_o dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar, artinya kebijakan tentang variabel Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaji dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (3,667) lebih besar dari t_{tabel} (2,032).
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (3,172) lebih dari nilai t_{tabel} (2,032).
3. Gaji dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar dengan nilai F_{hitung} (12,987) lebih besar dari F_{table} (3,276)

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis ingin menyampaikan saran kepada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar dapat meningkatkan gaji karyawan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan, hal ini perlu dilakukan agar semangat kerja karyawan semakin tinggi sehingga berdampak pada kinerja karyawan.
2. Disarankan kepada pimpinan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang Aceh Besar dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan misalnya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk saling berbagi pengalaman kerja dalam hal mencapai kinerja karyawan yang semakin baik.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar meneliti variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan misalnya loyalitas kerja, kepuasan kerja, kemampuan kerja, kompensasi dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Muhammad. (2018). *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Bandung*. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
- Handoko, T. hani.(2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE.
- Mangkuprawira, Sjafrie. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Musdalifah. (2020). *Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Limbung Kabupaten Gowa*. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UIN-Maliki Press.