



PENGARUH MASA KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN YAYASAN PENDIDIKAN GALUH CIAMIS

Tiktiek Kurniawati

Universitas Galuh Ciamis

e-mail: tiktiekkurniawati@gmail.com

Article History :

Received 10 Agustus 2020

Received in revised form

29 Oktober 2020

Accepted 10 Nopember 2020

Available offline 20 Nopember 2020

Available online 20 Nopember 2020

Language Transcript :

Indonesia

Key Words :

Masa Kerja,,

Tingkat Pendidikan,

Kinerja Karyawan

Abstract - Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap tingkat pendidikan? (2) Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan ? Hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut : (1) Masa Kerja berpengaruh positif terhadap Tingkat Pendidikan, (2) Masa Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, (3) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan hasil pengujian hipotesis masa kerja memiliki pengaruh positif terhadap Tingkat Pendidikan yakni sebesar 94,9% Sisanya sebesar 5,9% dipengaruhi factor lain, sedangkan Masa Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh hasil pengujian hipotesis yaitu sebesar 79%, dan sisanya 21% dipengaruhi factor lain, untuk Selanjutnya Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 70,6% dan sisanya 11,16 % dipengaruhi factor lain. Sedangkan Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 84,1 % termasuk dalam kategori sangat kuat dan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh factor lain yang dalam penelitian ini tidak diamati .

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan setiap organisasi dalam memanfaatkan peluang yang ada harus berdasarkan kepada tujuan organisasi itu didirikan. Mau kemana? Apa yang akan kita lakukan. Pesatnya arus globalisasi serta perkembangan teknologi informasi dan komunikasi perlu diimbangi dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang memadai. Tersedianya Sumber Daya Manusia yang terdidik dan berkualitas akan dengan mudah dapat menyerap informasi baru dan berdampak terhadap kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan perubahan jaman yang demikian cepatnya.

Peningkatan kinerja baik bagi individu maupun bagi organisasi harus terus menerus

dilakukan karena adanya tuntutan perubahan lingkungan yang sangat cepat dan bahkan kadang-kadang munculnya sulit diduga sebelumnya. Sehubungan dengan adanya tuntutan-tuntutan kualitas pelayanan, interaksi hubungan secara internasional, sistem informasi yang menggunakan teknologi modern (internet), penggunaan teknologi tinggi dalam menopang pekerjaan, maka keunggulan kompetensi sumber daya manusia merupakan suatu keharusan bagi suatu organisasi.

Tersedianya sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan bagi lembaga-lembaga bisnis maupun non bisnis, demikian juga halnya dengan dunia pendidikan khususnya di lingkungan Universitas Galuh. Karyawan di Universitas Galuh yang di

dalamnya termasuk Tenaga Edukatif maupun Tenaga Administratif adalah sumber daya manusia yang ikut merencanakan dan melaksanakan pembangunan nasional dalam bidang pendidikan.

Lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis berusaha untuk meningkatkan pengetahuan pegawai dengan cara memberikan izin belajar bagi para pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengirim untuk mengikuti kursus-kursus, penataran dan pelatihan dengan harapan mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Mengikuti training kembali atau mengikuti pendidikan kembali merupakan salah satu metode untuk meningkatkan kinerja yang dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia termasuk dalam fungsi pengembangan. Hal ini sudah merupakan kebutuhan bagi pemerintah, mengingat begitu cepatnya perubahan lingkungan eksternal.

Dalam era informasi sekarang ini kinerja pegawai khususnya di lingkungan Yayasan menjadi sorotan mahasiswa yang mereka layani. Sorotan ini antara lain tuntutan akan kualitas pelayanan terhadap mahasiswa. Disamping kualitas pelayanan pegawai yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan, kinerja yang ditunjukkan pegawai tidak lepas pula dari pengalaman kerja yang telah mereka miliki. Pengalaman kerja tersebut dapat diukur melalui masa kerja mereka.

Dengan demikian individu dalam organisasi merupakan elemen pokok keberhasilan organisasi adalah pelaksana berbagai kegiatan dalam organisasi yang kemudian mereka lah pula yang menikmati keberhasilan tersebut. Dengan demikian suatu organisasi selalu menuntut anggotanya untuk berpartisipasi menjalankan misi organisasi, sebaliknya individu dalam organisasi mengharapkan sesuatu dari organisasi atas partisipasinya tersebut. Individu memberikan kepada organisasi berupa antara lain (1) kemampuan berupaya

(*effort*); (2) kesetiaan (*loyalty*); (3) kreativitas (*creativity*) (4) keahlian (*skill*); (5) kemampuan (*ability*). Sebaliknya organisasi akan memberikan kepada masing-masing anggotanya antara lain berupa (1) *payment* (gaji/upah/tunjangan-tunjangan); (2) keamanan (*security*); (3) kesejahteraan (*benefit*); (4) status; (5) karir dan sebagainya.

Motivasi dan ability yang berinteraksi dalam bekerja akan menentukan kinerja individu. Kinerja individu yang semakin baik jika ditopang dengan hubungan interpersonal dalam kelompok, hal ini sekaligus merupakan potensi besar untuk mendorong motivasi kerja individu dan kinerja organisasi.

Apabila attitude atau sikap karyawan dapat dipandang sebagai sikap yang proaktif, dinamis dan positif terhadap organisasi maka kemampuan, loyalitas, partisipasi dan sebagainya tidak akan lagi diragukan.

Dengan demikian sangat nyata bahwa individu tidak dapat dipisahkan dengan organisasi maka perlu ada keseimbangan antara apa yang diberikan oleh individu kepada organisasi dengan apa yang diberikan organisasi kepada masing-masing anggotanya, dengan demikian diharapkan tujuan organisasi dengan mudah dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka penulis mempunyai perhatian yang kuat untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagi Pegawai di Lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh”.

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini peneliti tidak akan meneliti secara sensus, tetapi dengan cara penelitian sampling saja. Hal ini mengingat berbagai kendala yang ada sehingga tidak mampu melakukan sensus. Beberapa hal

yang perlu diperhatikan dalam pengambilan sampel diantaranya (1) Jumlah sampel yang akan diambil. Berkaitan dengan jumlah sampel yang diambil postulatnya berbunyi bahwa semakin besar ukuran sampel, semakin mewakili populasinya. Mengingat berbagai kendala yang ada pada peneliti dan mempertimbangkan efisiensi waktu, tenaga serta biaya, maka akan diambil sampel sebanyak 100 orang Pegawai Tetap Yayasan yang bekerja pada Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis. Suharsimi Arikunto (1995 hal.125) menyatakan bahwa jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 50 hingga 100 orang dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya sebagai *ancer-ancer*, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan antara 25% - 80% dari populasi. Berdasarkan penjelasan itu, maka jumlah populasi sebanyak 250 orang pegawai diambil sampel sebanyak 100 orang pegawai, atau sebanyak 52% yang berarti telah memenuhi kriteria diatas; (2) Metode pengambilan sampel

Seperti telah diungkapkan dalam hipotesis, maka variabel dalam penelitian ini adalah masa kerja dan tingkat pendidikan formal, dimana kedua variabel itu sebagai variabel bebas, yang kemudian dalam analisis data masing-masing diberi notasi X_1 dan X_2 . Sedangkan kinerja pegawai merupakan variabel terikat yang dalam analisa diberi notasi Y . Agar masing-masing variabel dapat diukur, maka perlu diberikan definisi yang operasional. Definisi operasional masing-masing variabel adalah (1) Masa Kerja; (2) Tingkat Pendidikan; (3) Kinerja Pegawai.

Data yang akan dianalisis dalam penelitian diperoleh dari subyek penelitian yang dapat dikumpulkan dengan berbagai metode yang akan digunakan adalah (1) Metode angket. Merupakan metode yang mengumpulkan data dari nara sumber (responden) dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang harus diisi. dianalisis; (2) Metode dokumentasi. Data yang dapat dikumpulkan dengan metode itu adalah data sekunder, baik sekunder yang berasal dari internal maupun eksternal. Data ini akan melengkapi data yang dikumpulkan menggunakan angket tersebut.

Pada dasarnya data yang dapat dikumpulkan dapat dibedakan menjadi data umum dan data khusus. Data umum berkaitan dengan kondisi obyektif Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ciamis dan data yang berkaitan dengan karakteristik pegawai. Sedangkan data khusus meliputi variabel-variabel penelitian, yaitu masa kerja (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan kinerja pegawai (Y).

Baik data umum maupun data khusus yang bersifat kuantitatif akan dianalisis dengan *metode deskriptif*, metode statistic yang hanya menguraikan data-data yang ada dan tidak bermaksud untuk mengambil kesimpulan yang mendasar. Sedangkan data khusus akan dianalisis dengan *metode inferensial*, yaitu suatu metode statistic untuk pengambilan kesimpulan setelah melalui proses pengujian-pengujian statistik (data yang diproses dari sampel). Analisis inferensial yang digunakan adalah analisis korelasi ganda maupun parsial untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh masa kerja dan pendidikan (serta usia sebagai variabel control) serta bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi parsial untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh salah satu variabel yang lain dikontrol. Kemudian untuk lebih memberikan bahasan mendalam dalam analisa data ini, akan dilengkapi dengan *analisis data kualitatif*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tenaga Kependidikan di Universitas Galuh terdiri atas dosen dan tenaga-tenaga penunjang akademik yang terdiri dari unsur pelaksana penunjang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang disebut Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan unsur pelaksana Administratif yang bertugas menyelenggarakan pelayanan teknis dan administrasi yang meliputi administrasi akademik, administrasi keuangan, administrasi umum, administrasi kemahasiswaan, administrasi perencanaan dan sistem informasi.

Adapun status Dosen Universitas Galuh terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu Dosen Tetap Yayasan dan Dosen PNS Kopertis Wilayah IV (DPK) Jawa Barat dan Banten. Secara umum data dosen dan karyawan administrasi di lingkungan Universitas Galuh Ciamis terlihat seperti dalam tabel berikut :

Tabel 1. Data Dosen dan Karyawan Universitas Galuh Camis

UNIT/ FAKULTAS	DOSEN		KARYAWAN	JUMLAH
	KOPERTIS	TETAP		
FKIP	39	42	32	113
FAKULTAS HUKUM	2	17	6	25
FAKULTAS EKONOMI	4	18	7	29
FAKULTAS PERTANIAN	-	9	6	15
FISIP	1	11	5	17
FAKULTAS TEKNIK	1	12	5	18
FIKES	-	10	7	17
PASCA SARJANA	-	-	11	11
REKTORAT	-	-	30	30
LPPM	-	-	4	4
UPT PERPUSTAKAAN	-	-	5	5
BALAI PENGOBATAN	-	-	3	3
JUMLAH	47	119	121	287

Sumber: *Bag. Kepegawaian UNIGAL 2010*

Sedangkan klasifikasi tingkat pendidikan dan jabatan fungsional/akademik untuk dosen Universitas Galuh Ciamis seperti terlihat pada tabel 4.2 dan tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 2 Klasifikasi Tingkat Pendidikan dan Jabatan Fungsional/Akademik Dosen Kopertis (DPK) Universitas Galuh Ciamis

FAKULTAS	TINGKAT PENDIDIKAN			JABATAN FUNSIONAL/AKADEMIK				
	S1	S2	S3	TP ^{*)}	AA ^{*)}	L ^{*)}	LK ^{*)}	GB ^{*)}
FKIP	2	30	7	-	-	2	36	1
FAKULTAS HUKUM	-	2	-	-	-	-	2	-
FAKULTAS EKONOMI	1	2	1	-	-	-	3	-
FAKULTAS PERTANIAN	-	-	-	-	-	-	-	-
FISIP	-	1	-	-	-	-	1	-
FAKULTAS TEKNIK	-	1	-	-	-	-	1	-
FIKES	-	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH	3	36	8	0	0	3	43	1

Sumber: *Bag. Kepegawaian UNIGAL 2010*

Tabel 3 Klasifikasi Tingkat Pendidikan dan Jabatan Fungsional/Akademik Dosen Tetap Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis

FAKULTAS	TINGKAT PENDIDIKAN			JABATAN FUNSIONAL/AKADEMIK				
	S1	S2	S3	TP ^{*)}	AA ^{*)}	L ^{*)}	LK ^{*)}	GB ^{*)}
FKIP	23	17	2	26	8	6	1	1
FAKULTAS HUKUM	-	17	-	3	6	6	2	-
FAKULTAS EKONOMI	2	15	1	4	5	5	4	-
FAKULTAS PERTANIAN	2	7	-	2	4	2	1	-
FISIP	3	8	-	1	5	4	1	-
FAKULTAS TEKNIK	7	5	-	1	6	5	-	-
FIKES	4	2	-	9	1	-	-	-
JUMLAH	45	71	3	46	35	28	9	1

*) TP=Tenaga Pengajar, AA=Asisten Ahli, L=Lektor, LK=Lektor Kepala, GB=Guru Besar

Sumber: *Bag. Kepegawaian UNIGAL 2010*

3.1.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden yaitu pegawai administrasi di Lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis yang tersebar di bagian/fakultas sebanyak 121 orang. Berdasarkan populasi tersebut, maka diambil sampel penelitian dengan jumlah total sampel yaitu 55 orang.

Berikut ini tabel karakteristik responden.

Tabel 4 Kategori Karyawan/Pegawai Administrasi Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis

NO	NAMA BAGIAN	UKURAN SAMPEL	PROSENTASE
1	FKIP	15	27,27%
2	FAKULTAS HUKUM	3	5,45%
3	FAKULTAS EKONOMI	3	5,45%
4	FAKULTAS PERTANIAN	3	5,45%
5	FISIP	2	3,64%
6	FAKULTAS TEKNIK	2	3,64%
7	FIKES	3	5,45%
8	PASCA SARJANA	5	9,10%
9	LPPM	2	3,64%
10	REKTORAT	14	25,45%
11	UPT PERPUSTAKAAN	1	1,82%
12	BALAI PENGOBATAN	2	3,64%
	JUMLAH	55	100%

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa kategori karyawan administrasi di Lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh yang menjadi sampel penelitian sebagian besar berada di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan sebanyak 15 orang (27,27 %) serta Rektorat sebanyak 14 orang (25,45%). Sedangkan sisanya tersebut secara proporsional di setiap fakultas.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-laki	26	47,27%
2.	Perempuan	29	52,73%
	Jumlah	55	100%

Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai administrasi yang menjadi sampel penelitian ini sebagian besar perempuan dengan prosentase 52,73 % atau sebanyak 29 orang, sedangkan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebesar 47,27% atau sebanyak 26 orang.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Prosentase
1.	≤20 tahun	0	0
2.	21 s.d 40 tahun	45	81,82%
3.	41 s.d. 60 tahun	10	18,18%
4.	> 60 tahun	0	0
	Jumlah	55	100%

Berdasarkan Tabel 6. tentang karakteristik responden berdasarkan umur, maka pegawai administrasi di lingkungan Yayasan

Pendidikan Galuh Ciamis sebagian besar berusia diantara 21 s.d 40 tahun sebanyak 45 orang (81,82%), dan sisanya sebanyak 10 orang (18,18%) berusia antara 41 s.d 60 tahun.

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah	Prosentase
1.	I	0	0
2.	II	33	60%
3.	III	22	40%
4.	IV	0	0
	Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel 4.7. tentang karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan maka pegawai administrasi di lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis sebagian besar memiliki pangkat/golongan II sebanyak 33 orang (60%), dan sisanya sebanyak 22 orang (40%) memiliki pangkat/golongan III.

Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Struktural

No.	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1.	Ya	28	50,91%
2.	Tidak	27	49,09%
	Jumlah	55	100%

Sumber: *Data diolah dari kuesioner*

Berdasarkan Tabel 8. tentang karakteristik responden berdasarkan Jabatan Struktural maka pegawai administrasi di lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis yang menjadi sampel penelitian sebanyak 28 orang (50,91%) menjawab *Ya* artinya mereka meduduki posisi struktural dibagian/fakultasnya masing-masing, dan sisanya sebanyak 27 orang (49,09% *Tidak* menduduki jabatan structural.

Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1.	0 s.d 5 tahun	8	14,55%
2.	6 s.d. 15 tahun	33	60%
3.	16 s.d. 25 tahun	14	25,45%
4.	26 tahun	0	0
	Jumlah	55	100%

Berdasarkan Tabel 9. tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja maka pegawai administrasi di lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis yang menjadi sampel penelitian sebagian besar memiliki masa kerja antara 6 s.d 15 tahun yaitu sebanyak 33 orang (60%), yang memiliki

masa kerja 16 s.d 25 tahun sebanyak 14 orang (25,45%), dan sisanya sebanyak 8 orang (14,55%) memiliki masa kerja 0 s.d 5 tahun.

Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
1.	SMP	0	0
2.	SMA/SMK	15	27,27%
3.	Diploma	16	29,09%
4.	S1	19	34,55%
5.	S2	5	9,09%
6.	S3	0	0
Jumlah		55	100%

Berdasarkan Tabel 10. tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir maka pegawai administrasi di lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis yang menjadi sampel penelitian sebagian besar berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 19 orang (34,55%), yang berpendidikan Diploma sebanyak 16 orang (29,09%), selanjutnya yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 15 orang (27,27%) dan sisanya sebanyak 5 orang (9,09%) berpendidikan terakhir S2.

3.1.2 Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masa kerja, tingkat pendidikan serta kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari masa kerja (X_1), tingkat pendidikan (X_2) serta kinerja karyawan (Y). Pertanyaan masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih yang dianggap sesuai menurut responden. Berikut ini diuraikan sebagai alternative tanggapan responden.

3.1.2.1 Variabel Masa Kerja (X_1)

Tabel 11 Tanggapan Responden Tentang Masa Kerja

Pernyataan Responden	Bobot	Frekwensi	Skor	Prosentase
Sangat Lama	5	11	55	20%
Lama	4	41	164	74,55%
Cukup	3	3	9	5,45%
Baru	2	0	0	0
Sangat Baru	1	0	0	0
Total		55	228	100%

Berdasarkan Tabel 11. dapat diketahui bahwa sebagian responden menyatakan masa kerja pegawai di Universitas Galuh sudah lama dengan frekwensi 41 orang (74,55%), yang menyatakan sangat lama sebanyak 11 orang (20%), sisanya sebanyak 3 orang (5,45%) menyatakan cukup. Dari keadaan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai telah bekerja dan bergabung di Lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh sudah cukup lama dan telah berpengalaman di dalam bidangnya masing-masing, hal itu menunjukkan bahwa mereka cukup nyaman bekerja dan menunjukkan kreativitasnya.

Tabel 12 Kenaikan Golongan dan Pangkat Terakhir

Pernyataan Responden	Bobot	Frekwensi	Skor	Prosentase
Sangat Lama	5	11	55	20%
Lama	4	41	164	74,55%
Cukup	3	3	9	5,45%
Baru	2	0	0	0
Sangat Baru	1	0	0	0
Total		55	228	100%

Berdasarkan Tabel 12. dapat diketahui bahwa sebagian responden menyatakan bahwa kenaikan golongan dan pangkat terakhir mereka sudah lama dengan frekwensi 41 orang (74,55%), yang menyatakan sangat lama sebanyak 11 orang (20%), sisanya sebanyak 3 orang (5,45%) menyatakan cukup. Dari keadaan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai telah mendapatkan kenaikan golongan dan pangkat terakhir mereka, sesuai dengan masa kerja mereka di Lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis.

Tabel 13 Masa Kenaikan Gaji Berkala

Pernyataan Responden	Bobot	Frekwensi	Skor	Prosentase
Sangat Lama	5	14	70	25,45%
Lama	4	38	152	69,10%
Cukup	3	3	9	5,45%
Baru	2	0	0	0
Sangat Baru	1	0	0	0
Total		55	231	100%

Berdasarkan Tabel 13. dapat diketahui bahwa sebagian responden menyatakan telah lama mendapat kenaikan gaji berkala dengan frekwensi jawaban sebanyak 38 orang (69,10), sedangkan yang menyatakan

sangat lama sebanyak 14 orang (25,45%) dan sisanya sebanyak 3 orang (5,45%) menyatakan cukup lama. Dari keadaan tersebut dapat terlihat bahwa pegawai di Lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh telah memperoleh kenaikan gaji berkala yang menjadi hak bagi setiap pegawai dalam periode yang berbeda disesuaikan dengan masa kerja pegawai.

Tabel 14 Kesesuaian Kenaikan Pangkat dan Gaji Berkala dengan Aturan

Pernyataan Responden	Bobot	Frekwensi	Skor	Prosentase
Sangat sesuai	5	11	55	20%
Sesuai	4	41	164	74,55%
Kurang sesuai	3	3	9	5,45%
Tidak Sesuai	2	0	0	0
Sangat tidak sesuai	1	0	0	0
Total		55	228	100%

Berdasarkan Tabel 14. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan terdapat kesesuaian kenaikan pangkat dan gaji berkala dengan aturan yang berlaku dengan frekwensi sebanyak 41 orang (74,55%), yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 11 orang (20%) sedangkan sisanya sebanyak 3 orang (5,45%) menyatakan kurang sesuai. Dengan melihat keadaan tersebut selama ini Yayasan Pendidikan Galuh telah menerapkan prosedur kenaikan pangkat dan gaji berkala telah sesuai dengan aturannya yang ada dengan memperhatikan berbagai hal yang terkait dalam kenaikan tersebut pada tahapan masing-masing.

Tabel 15 Kenaikan Pangkat dan Golongan dengan Masa Kerja

Pernyataan Responden	Bobot	Frekwensi	Skor	Prosentase
Sangat sesuai	5	12	60	21,82%
Sesuai	4	39	156	70,91%
Kurang sesuai	3	4	12	7,27%
Tidak Sesuai	2	0	0	0
Sangat tidak sesuai	1	0	0	0
Total		55	228	100%

Berdasarkan Tabel 15. dapat diketahui bahwa sebagian responden menyatakan terdapat

kesesuaian dalam penetapan kenaikan pangkat dan golongan dengan masa kerja pegawai dengan frekwensi sebanyak 39 orang (70,91%) yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 12 orang (21,82%) dan sisanya sebanyak 4 orang (7,27%). Dari keadaan tersebut dapat disimpulkan bahwa selama ini Yayasan Pendidikan Galuh dalam penetapan Kenaikan Pangkat dan Golongan Pegawai memperhatikan masa kerja pegawai.

Tabel 16 Kesesuaian Aturan Kepegawaian dengan Masa Kerja dan Penerapannya

Pernyataan Responden	Bobot	Frekwensi	Skor	Prosentase
Sangat sesuai	5	14	70	25,45%
Sesuai	4	38	152	69,10%
Kurang sesuai	3	3	9	5,45%
Tidak Sesuai	2	0	0	0
Sangat tidak sesuai	1	0	0	0
Total		55	231	100%

Berdasarkan Tabel 16. dapat diketahui bahwa sebagian responden menyatakan terdapat kesesuaian berbagai aturan kepegawaian yang terkait dengan masa kerja dan penerapannya dengan frekwensi sebanyak 38 orang (69,10%) sedangkan yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 14 orang (25,45%) dan sisanya sebanyak 3 orang (5,45%) menyatakan kurang sesuai. Dari keadaan tersebut terlihat bahwa selama ini Yayasan Pendidikan Galuh telah menerapkan aturan kepegawaian dengan memperhatikan masa kerja pegawai

3.2 Pembahasan

Masa kerja karyawan di lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis pada umumnya sudah lama dan berbagai hal yang terkait dengan pengaturan masa kerja telah diatur dengan baik hal itu sesuai dengan hasil tanggapan responden sebanyak 55 orang karyawan administrasi di lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis berada pada kategori tinggi dengan nilai 91,59% untuk kategori lama/sesuai sebanyak 69,22% dan kategori sangat lama/sangat

sesuai sebanyak 22,37% serta memiliki skor sebesar 2162 dari 2750 skor yang diharapkan yang menunjukkan masa kerja karyawan termasuk dalam kategori ringgi hal ini menunjukkan bahwa masa kerja karyawan dan berbagai aturan kepegawaian yang mengatur tentang masa kerja telah memenuhi prosedur dan standar yang ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia baik untuk promosi maupun perencanaan SDM lain yang terkait dengan masa kerja dan pengalaman kerja, hal tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Alex (2000:81) bahwa : “Pada umumnya karyawan ditetapkan untuk promosi antara lain karena pengalaman kerjanya dan karyawan akan diberikan kedudukan atau jabatan lebih tinggi adalah karena pengalaman, usia atau kemampuan karyawan yang diperoleh dari umur atau lamanya bekerja”, sedangkan Susilo Martoyo (2000:34) berpendapat bahwa : “Masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensinya juga menjadi dasar pertimbangan”. Dari berbagai pendapat yang dikemukakan di atas bahwa meskipun pengalaman tidak menjamin prestasi yang lebih baik, Karena terkadang seseorang yang belum berpengalaman ternyata mampu berprestasi lebih baik. Akan tetapi banyak perusahaan yang mencantumkan pengalaman sebagai syarat utama, dikarenakan antara pengalaman dan loyalitas sangat erat hubungannya. Untuk itulah, syarat pengalaman tetap dicantumkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil di atas maka masa kerja karyawan yang meliputi pengalaman kerja dan berbagai hal yang terkait dengan lamanya bekerja seperti kenaikan pangkat/golongan, kenaikan gaji berkala, tunjangan maupun kenaikan jabatan structural sudah dilaksanakan dengan objektif karena dalam proses penetapan dan

pelaksanaannya selalu berpegang pada standar dan pedoman yang berlaku di lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis dan peraturan yang berlaku secara umum.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh positif Masa Kerja terhadap Tingkat Pendidikan di Lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis. Hal itu menunjukkan bahwa pengaruh antara kedua variable tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat serta teruji kebenarannya dan menunjukkan bahwa masa kerja bisa mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki melalui berbagai proses pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas individu.
2. Terdapat Pengaruh positif Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis. Hal itu menunjukkan bahwa pengaruh antara kedua variable tersebut termasuk dalam kategori kuat serta teruji kebenarannya dan menunjukkan bahwa masa kerja karyawan yang meliputi pengalaman bekerja dapat digunakan untuk mempertimbangkan berbagai hal yang terkait dengan perencanaan pegawai dengan memperhatikan azas-azas, norma serta berpedoman terhadap standar pengukuran kinerja yang optimal.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 2001, *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*, Sinar Baru , Bandung

- Alex S, Nitisemito, 2000, *Manajemen Personalia*, Peberbit Ghalia Indonesia
- Basu Swasta DH, Drs dan Ibnu Suktjo, Drs (1985), *Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern*, Cetakan Kedua, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 1994, *Statistik Induktif*, BPFE, UGM, Yogyakarta
- Ermaya, Suradinata, 1995, *Psikologi Kepegawaian*, Ramadhan, Bandung
- George R Terry (1986), *Azas – Azas Manajemen, Edisi ke Delapan*, Penerbit Alumni, Bandung
- Gibson dan James B, 2000, *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Erlangga, Jakarta
- Hariandja, Marihot T.E., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2001, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Perencanaan dan Penegmbangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama
- Rusidi dan Enas, 2008. *Metodologi Penelitian*, Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis
- Siegel, Sidney, 1994. *Statistika Non Parametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta : Gramedia
- Stephen P. Robbins, (1997), *Organisasi Behavior*, Prentice Hall, Inc. New Jersey
- Stoner, Jhon A.F ; Freeman; Gilbert, 1995. *Manajemen*, Sixth Edition, New York : Prentice Hall
- Susilo Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Sondang P. Siagian, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Peneltian Suatu Pengantar*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta
- Suryana, 2007, *Manajemen Strategik Untuk Organisasi Non Profit dan Bisnis*, Pascasarjana Unigal
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Tjipton, Pandi, 1996, *Mananjemen Jasa*, Andi, Yogyakarta
- Werther, William B & Keith Davis, 1996, *Human Recourches and Personal Management*, 5th Edition. New York : McGraw – Hill. Inc