

Latar Belakang Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasnur Jaya Utama

Rizky Pebrian¹⁾, Sumaryoto²⁾, & Julinda Siregar³⁾

Universitas Indraprasta PGRI, DKI Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine: 1) The effect of educational background on employee performance. 2) The effect of work motivation on employee performance. 3) The effect of educational background and work motivation simultaneously on employee performance. This research was conducted at PT Hasnur Jaya Utama in South Jakarta. The number of samples in this study were 40 respondents. Data was collected using a questionnaire method with a Likert scale. The results of the study show that: 1) There is no effect of educational background on employee performance at PT Hasnur Jaya Utama in Jakarta. 2) There is an influence of work motivation on the performance of employees of PT Hasnur Jaya Utama in Jakarta. 3) There is an influence of educational background and work motivation simultaneously on the performance of employees of PT Hasnur Jaya Utama in Jakarta. The regression model $Y = 11.772 + 0.307X_1 + 0.432X_2$ means that the contribution of educational background is 0.307, the contribution of work motivation is 0.432. Thus: 1) It is necessary to determine the Man Power Planning (MPP) and a good recruitment process so that employees are placed in the right positions in accordance with their educational background expertise. 2) Adjusting to the Labor Law regarding the benefits provided to employees.

Key Words: Educational Background; Motivation; Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan. 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode angket dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tidak terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta. 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta. 3) Terdapat pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta. Diperoleh model regresi $Y = 11,772 + 0,307X_1 + 0,432X_2$, artinya sumbangan latar belakang pendidikan sebesar 0,307, sumbangan motivasi kerja sebesar 0,432. Dengan demikian: 1) Perlu menentukan Man Power Plannig (MPP) dan proses rekrut yang baik agar karyawan ditempatkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian latar belakang pendidikan. 2) Menyesuaikan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait benefit yang diberikan kepada karyawan.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

Penulis Korespondensi: (1) Rizky Pebrian, (2) Universitas Indraprasta PGRI, (3) Jl. Nangka Raya No.58 C, RT.5/RW.5, Tj. Barat., Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Jakarta 12530, Indonesia, (4) Email: pebrianrizky9@gmail.com

Copyright © 2025. The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam dunia pekerjaan, seringkali terdapat masalah yang bisa menghambat pekerjaan dan berdampak pada kinerja sumber daya manusia. Dengan adanya masalah pekerjaan yang tidak dapat diatasi dengan baik menjadi gambaran bahwa terdapat turunnya kinerja sumber daya manusia. Di sisi lain juga akan berdampak terhadap perusahaan yaitu tidak tercapainya target dengan baik dan tepat waktu.

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan adalah aset yang paling penting dan dapat dikembangkan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam setiap lini dapat memudahkan bagi perusahaan untuk mencapai target dan tujuan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dapat tercipta dalam setiap proses Personalia yang baik. Dimulai dari proses rekrut yang tepat, mencari calon pekerja dengan kualifikasi yang tinggi sesuai dengan kebutuhan dalam posisi yang akan ditempati. Selanjutnya departemen pelatihan dan pengembangan yang berperan dalam hal peningkatan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia.

Dan departemen lain seperti *Human Capital Strategic Management Department* dan *Compensation and Benefit Department* membuat kebijakan yang dapat mensejahterakan sumber daya manusianya agar tercapai keseimbangan antara kewajiban yang diemban dengan hak yang diterima. Dengan terciptanya kesejahteraan yang baik bagi para pekerja, maka pekerja juga akan menjalankan tugasnya dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat, akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki skill dan kualitas yang tinggi. Terlebih pada zaman saat ini yaitu teknologi 4.0, perusahaan wajib memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan baik pada bidang teknologi, kalau tidak, perusahaan akan mendapatkan berbagai macam masalah khususnya pada pekerjaan yang menyangkut teknologi. Contohnya pada sistem absensi, pada zaman sebelumnya kita absen manual menggunakan kertas, saat ini absen dapat dilakukan menggunakan sistem *scan face ID* dengan menggunakan *smartphone*. Hal lain yang sering juga kita gunakan, yaitu rapat daring. Pada saat sebelum pandemi, dalam hal pertemuan rapat dilakukan yaitu dengan tatap muka pada sebuah ruangan tertentu. Namun pada saat ini, rapat dapat dilakukan secara daring atau *online*, yaitu menghubungkan antara peserta rapat yang satu dengan yang lain secara virtual tanpa harus tatap muka di suatu ruangan tertentu. Dan beberapa bidang pekerjaan lainnya yang menuntut perusahaan agar mempunyai sumber daya yang cakap pada bidang teknologi.

Hal ini menjadi gambaran bahwa perusahaan mempunyai tantangan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten agar perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitor dan juga dapat mengikuti perkembangan zaman.

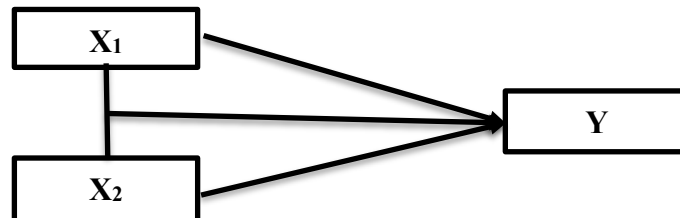
METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu survey dengan teknik analisis regresi dan analisis korelasional. Dimana menganalisa pengaruh dan menganalisa hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah latar belakang pendidikan (X1) dan motivasi kerja (X2), dan varibale dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Menurut Sudjana (2010:367), dalam analisa korelasional hal utama yang dianalisa adalah koefisian korelasi, yaitu hubungan yang menunjukkan derajat hubungan antara dua variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat dan saling mengadakan perubahan.

Prosedur

Variabel independen dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Berikut model konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini :



Gambar 1. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Keterangan :

X_1 = Latar Belakang Pendidikan

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik angket melalui kuesioner, berisi pertanyaan yang diberikan kepada responden. Disusun sedemikian rupa berdasarkan variabel yang dapat mengarah kepada permasalahan yang akan dibahas dimana jawaban atas pertanyaan tersebut telah disiapkan oleh peneliti. Responden hanya memilih satu dari jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang dihadapi. Dan melakukan studi dokumentasi dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen yang relevan dan mendukung penelitian, terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, visi dan misi perusahaan dan dokumen pendukung lainnya.

Penelitian ini dilakukan pada PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta Selatan dan dilakukan pengumpulan data pada bulan November 2022 sampai dengan Desember 2022.

Partisipan

Menurut Gazperz (1989) populasi adalah keseluruhan unsur yang akan diteliti atau yang akan dijadikan sebagai objek penelitian, dan tentunya kesimpulan yang ditarik hanya berlaku untuk keadaan dari objek tersebut. Dan Pasaribu (1975) sampel adalah sebagian dari anggota suatu golongan yang dipakai sebagai dasar untuk mendapatkan keterangan mengenai golongan tersebut.

Dalam penentuan jumlah sampel, Sugiyono (2017) mengatakan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut :

- Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 sampel.
- Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30 sampel.
- Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi), maka jumlah anggota sampel minimal sepuluh kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel terdapt tiga (dua variabel independen dan satu variabel dependen), maka jumlah anggota sampel adalah $10 \times 3 = 30$ sampel.

Berdasarkan penentuan sampel di atas, maka dalam penelitian ini ditentukan jumlah sampel adalah 40 (empat puluh) sampel.

Hasil pengamatan terhadap sampel akan diukur berdasarkan skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Berikut ini pengukuran dengan skala Likert dengan pembobotan sebagai berikut :

Tabel 1 Rancangan Skor Kuesioner Penelitian

ALTERNATIF	NILAI SKOR
A. Sangat Setuju (SS)	5
B. Setuju (S)	4
C. Ragi-ragu (RR)	3
D. Tidak Setuju (TS)	2
E. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumentasi

Intrumen Latar Belakang Pendidikan

Secara konseptual pendidikan merupakan sarana yang mampu mengantarkan pada peradaban yang tinggi. Nilai yang terkandung di dalamnya akan membentuk kesadaran emosional ideologis baik aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Ketiga item ini merupakan pilar yang menjadi sasaran tembak untuk dimiliki oleh peserta didik sehingga pendidikan akan menjadi wahana kepribadian yang utuh. Tetapi kadangkala sebuah harapan besar, citacita besar dan konsep yang dinilai besar tidak berbanding lurus dengan besarnya kenyataan yang terjadi.

Secara operasional latar belakang pendidikan adalah pendidikan yang telah diambil oleh seorang karyawan dalam memenuhi standar dan kualitas pendidikan yang telah diimban. Latar pendidikan tersebut yang akan menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Berikut kisi-kisi instrumen latar belakang pendidikan :

Tabel 2 Kisi-kisi Instrumen Latar Belakang Pendidikan

Variabel	Indikator	Deskripsi
Latar Belakang Pendidikan	Jenjang Pendidikan	Jenjang pendidikan sebagai standar yang telah ditentukan untuk menduduki suatu jabatan.
	Kesesuaian Jurusan	Menganalisa pendidikan yang sesuai dan yang akan mendukung pekerjaan pada suatu jabatan.
	Kompetensi	Tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan

Instrumen Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Secara definisi operasional motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat kerja untuk melakukan sesuatu dalam memuaskan kebutuhan, kebutuhan tersebut yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri. Berikut kisi-kisi motivasi kerja :

Tabel 3 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Deskripsi
Motivasi Kerja	Upah atau gaji yang layak	Diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
	Pemberian isentif	Diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, dan prestasi kerja
	Mempertahankan harga diri	Diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat.
	Memenuhi kebutuhan rohani	Diukur dengan kebebasan menjalankan sariat agama, menghormati kepercayaan orang lain, dan penyelenggaraan ibadah.
	Memenuhi kebutuhan partisipasi	Diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
	Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai	Diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan

		pengalaman, dan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.
Menimbulkan rasa aman di masa depan		Seperti jaminan hari tua, pembayaran pensiun, dan pemberian perumahan.
Memperhatikan lingkungan tempat kerja		Diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan bahaya.
Memperhatikan kesempatan untuk maju		Diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, dan diklat.
Menciptakan persaingan yang sehat		Diukur melalui produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, kinerja pegawai, penghargaan, dan hukuman.

Intrumen Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah unjuk kerja karyawan sebagai komponen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang dapat dipakai sebagai bahan informasi untuk pembuatan keputusan promosi dan kenaikan gaji yang tercermin melalui kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dapat dipercaya, dapat diandalkan, inisiatif, adaptif, dan kooperatif.

Secara operasional kinerja karyawan adalah skor yang diperoleh dan instrumen kinerja karyawan dengan indikator yang mengukur: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dapat dipercaya, dapat diandalkan, inisiatif, adaptif, dan kooperatif. Berikut kisi-kisi instrumen kinerja karyawan :

Tabel 4 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Deskripsi
Kinerja Karyawan	Kualitas	Seberapa baik kualitas seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
	Kuantitas	Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
	Keandalan	Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
	Sikap	kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Kemudian untuk seluruh variabel baik variabel independen dan variabel dependen dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur. Untuk menguji validitas butir soal tes uraian, digunakan rumus Korelasi Product Moment Angka Kasar yang dikemukakan oleh Pearson (Arikunto, 2010:72), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}, \text{ dimana :}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor butir angket yang dihitung validitasnya

Y = Skor total

Dalam penelitian ini, kriteria yang digunakan untuk menguji validitas tiap pernyataan kuesioner adalah jika r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka tiap butir pernyataan kuesioner adalah valid. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka tiap butir pertanyaan atau pernyataan kuesioner adalah tidak valid.

Menurut Duwi Prayitno (2014) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

Keterhandalan (reliabilitas) perangkat soal untuk angket digunakan indeks reliabilitas Cronbach Alpha (Sudijono Anas, 2007 : 208), dengan rumus :

$$r_{ii} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum St_i^2}{St_i^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien reliabilitas tes

n = Banyaknya butir soal yang dikeluarkan dalam tes

St_i^2 = Varians total

$\sum St_i^2$ = Jumlah Varians skor dari tiap-tiap item

1 = Bilangan konstanta

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2004) uji realibitas dapat dilakukan dengan teknik Cronbach Alpha, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6.

Dalam hasil uji validitas, didapatkan seluruh variabel dinyatakan valid. Dan dalam uji reliabilitas, seluruh variabel juga dinyatakan reliabel.

Analisis Data

Dalam hal analisis data, dalam penelitian ini melakukan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif menggambarkan suatu data terkait variabel yang akan diteliti. Menurut Ghazali (2011), statistik deksriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtois*, dan *skewness* (kemencengan distribusi). Sedangkan analisis inferensial, menurut Sugiono (2005), analisis inferensial merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dan sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji persyaratan data atau uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL

1. Pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Tabel 5 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	30.452	.000 ^b
1 Residual		
Total		

Sebelum memutuskan ada pengaruh atau tidak, terlebih dahulu untuk menentukan F_{tabel} . Yaitu untuk membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 (n-k-1), n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen atau 40-2-1 = 37, hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,25.

Berdasarkan Tabel 4.20, angka F_{hitung} sebesar 30,452 dan signifikan 0,000. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (30,452 > 3,25) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Uji t

	Model	t	Sig.
	(Constant)	2.775	.009
1	Latar Belakang Pendidikan	1.516	.138
	Motivasi Kerja	2.468	.018

Sebelum melakukan pengujian, terlebih dahulu untuk menentukan t_{tabel} . t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1 atau 40-2-1 = 37, hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,687.

Berdasarkan Tabel 6, t_{hitung} diperoleh sebesar 1,516 dan signifikan 0,138. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,516 < 1,687$) dan signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,138 > 0,05$) maka H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 6, t_{hitung} diperoleh sebesar 2,468 dan signifikan 0,018. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,468 > 1,687$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$) maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} bernilai positif artinya berpengaruh positif, yaitu jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

DISKUSI

Jika sebuah posisi atau jabatan ditempatkan oleh karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka karyawan tersebut akan mengalami kesulitan. Hal ini sejalan dengan keadaan pada PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta, terdapat beberapa posisi atau jabatan yang diisi oleh karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Misalnya pada jabatan Procurement yang diisi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan Teknik Kimia. Kemudian terdapat juga jabatan Human Resource yang ditempatkan oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan Teknik Industri. Tentunya karyawan tersebut perlu menyesuaikan terkait teknis pada pekerjaan yang ditempati. Contohnya pada jabatan Humarn Resource, perlu mendalami terkait Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dan sebaliknya semakin menurun tingkat motivasi kerja maka semakin turun pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan keadaan pada PT Hasnur Jaya Utama, perusahaan melakukan motivasi kerja seperti memberikan isentif atau bonus pada tiap tahun. Terlebih apabila income perusahaan sedang bagus, maka isentif atau bonus tersebut bisa diberikan berlipat. Hal ini tentunya akan membuat para karyawan merasa senang dan semangat dalam bekerja hingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Contoh lain dalam motivasi kerja yang dilakukan oleh PT Hasnur Jaya Utama ialah memberikan tunjangan kendaraan operasional pada level minimal Manager. Semakin meningkatnya level karyawan maka akan semakin banyak pula tanggung jawab pekerjaan yang diemban. Dengan diberikannya tunjangan kendaraan tersebut, perusaahn berharap agar karyawan termotivasi dan dapat memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan latar belakang pendidikan dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta Selatan.
2. Tidak terdapat pengaruh latar belakang pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta Selatan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta Selatan.

REFERENSI

- Adibah, A. W. (2014). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*. Tulungagung.
- Anwar A.A. Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Danang, Sunyoto. (2002). *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga.
- Ekowati, D.A. (2016). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto*. Mojokerto.
- Fahmi. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang*. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Metodologi Research*. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariri, H. (2016). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Hasimbuan, M. S.P. (2002). *MSDM*. edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khoirunisa, . (2019). *Pengaruh latar belakang pendidikan, Pengalaman kerja, Gaya kepemimpinan dan etika kerja islam terhadap etos kerja karyawan bank muamalat kantor cabang utama Kediri*. Kediri.
- Made, P. (1997). *Landasan Kependidikan*, 1st ed. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Manulan, M. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo, S. (2002). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kelima. Bandung: Bina Aksara.
- Muhibbin, S. (2014). *Psikologi Pendidikan*. 19th ed. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka cipta.
- Prawirosentono, Suryandi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahma, F. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Islam Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BMT MBS Syariah Jiwon Kab. Madiun*. Kediri.

- Shaleh, Nurdin Batjo & Dr. Mahadin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar.
- Sinaga, D. (2014). *Buku Ajar Statistik Dasar*. Jakarta : UKI Press.
- Sinamo. (2015). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Institut Dharma Mahardika.
- Soelaiman, J. (1992). *Konsep Dasar Pendidikan Luar Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tirtarahardja. (2015). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Teguh, Ambar & Rosida. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Undang Undang Republik Indonesia. (1989). *No 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Undang-undang (2003). *No 20 tahun 2003*. Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Semarang: Aneka Ilmu.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajwali Press.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajwali.