

JURNAL

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM DELTA TIRTA SIDOARJO CABANG SEPANJANG

6 September .2020

By M Rizal Maulana

Jurusan Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

Email : analisainsentif@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo Cabang Sepanjang. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti kembali mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja. Variabel-variabel bebas yang digunakan adalah Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian ini berjumlah 45 orang. Tekni penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan metode random sampling. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpul data. Pengujian validitas dan reliabilitas atas indikator-indikator dan konsep variabel tersebut menunjukkan nilai validitas dan reliabilitas yang memenuhi syarat sebagai instrumen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja, baik secara parsial dan simultan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan variabel Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja, sedangkan variabel Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan masalah yang akan selalu dihadapi oleh pihak organisasi, karena itu organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat

organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar sesuai dengan harapan organisasi. Teori manajemen secara umum menyebutkan bahwa salah satu faktor yang keberadaannya perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi dalam upaya mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi adalah faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung organisasi yang penting, karena dengan sumberdaya manusia yang unggul dapat menunjang

keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Maka sebab itu faktor ini berperan sebagai aset strategis dalam menciptakan keunggulan bersaing secara berkelanjutan bagi sebuah organisasi.

Moehariono, (2012:95), mengemukakan bahwa pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu tingkat pendidikan, lingkup kerja, dan budaya organisasi.. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya di antaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan karyawan tersebut. Dan agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkup kerja dan budaya organisasi dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Husnan, (2014:18) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut

kegiatan mencapai keinginan dan perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan yang tinggi, merupakan salah satu penggerak roda kehidupan perusahaan, yang kemudian akan menghasilkan produktivitas kerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana tingkat pendidikan merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, instansi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja instansi tersebut. Pengelolaan dan tingkat pendidikan akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan produktivitas kerjanya dalam upaya mendukung instansi/perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Landasan Teori

A. Pengertian Tingkat pendidikan (X1)

Pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan,

dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

Menurut Edwin dalam Dewi (2016;16) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Menurut Husnan dalam Dewi (2014;16) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai keinginan dan perusahaan.

Terdapat perbedaan dalam melaksanakan pendidikan, tetapi prinsipnya pendidikan mempunyai tujuan yang sama. Agar tujuan tersebut tercapai, menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam Dewi (2016;16) mengemukakan tujuan dari pendidikan antara lain:

1. pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik
2. tanggung jawab diharapkan lebih besar
3. kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang
4. kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

Manfaat yang diharapkan dari pendidikan menurut Sastrohadiwiryono dalam Dewi (2016;16) dalam manajemen tenaga kerja Indonesia adalah:

1. Peningkatan produktivitas kerja, apabila tidak memiliki gairah dan semangat kerja, tentu produktivitas pun akan rendah atau bahkan merosot. Agar produktivitas kerja meningkat, salah satu cara yang harus ditempuh adalah pendidikan tenaga kerjanya.
2. Peningkatan kecakapan kerja, perkembangan teknologi yang semakin maju, menuntut tenaga kerja mampu menggunakannya. Untuk itu, tenaga kerja

dituntut untuk mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerja salah satu metode yang dipandang efektif dalam meningkatkan kecakapan kerja adalah pendidikan.

A. Pengertian Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa: "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok."

Menurut Sedarmayanti (2011:26), mengemukakan bahwa: Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, dll."

Selanjutnya Sadarmayanti (2011:31), mengemukakan bahwa :Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

B. Indikator Lingkungankerja

Berdasarkan dua definisi tersebut diuraikan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur Di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masi dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin., dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentae. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kalambaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karna system penguapan. Pengaryh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karna makin aktifnya peredaran

darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan disekitarnya.

Pengertian Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Schein dalam Emron, dkk (2016:118), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada.

Menurut Robbins & Coulter dalam Emron dkk, (2016: 118), Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi". Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.

Edy Sutrisno (2016: 45), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai

atau norma- norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah- masalah organisasi (perusahaan).

Kinerja (Y)

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "Produktif". Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut emron edison (2016 : 190) mengatakan, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Sedangkan menurut Hasibuan (2014 : 94) mengemukakan bahwa "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".

Menurut Sedarmayanti (2015 : 50) mengemukakan bahwa "*performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or ouherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

Begitu juga Irham fahmi (2016 : 176) mengatakan bahwa : "kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik oragnisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan satu periode waktu

Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu kausalitas menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar kuesioner sebagai alat pengumpul data primer.

Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey yang bertujuan untuk mengumpulkan data sederhana dalam rangka menguji hubungan – hubungan variabel yang terlebih dahulu dihipotesiskan. Sedangkan jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang berupaya untuk menciptakan hubungan sebab-akibat (Sugiyono, 2015:29).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang tetapi obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang di pelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang di miliki oleh obyek dan subyek tertentu Sugiyono, (2015:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo cabang Sepanjang yang berjumlah 45 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, Sugiyono,(2015:81). Dalam penelitian ini jumlah populasi atau semua karyawan

PDAM Delta Tirta Sidoarjo cabang Sepanjang adalah 45 orang, sedangkan menurut Sugiyono menggolongkan teknik sampling terdiri dari *probability sampling* dan *non probability sampling*. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik simple random sampling yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample (Sugiono 2015,68). Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian adalah berjumlah 45 orang.

Hasil Penelitian

1. Pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo Cabang Sepanjang. Besarnya pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kinerja karyawan adalah 61,4%. Jadi dengan melihat besarnya pengaruh keempat variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan, maka sudah sepatutnya keempat variabel tersebut menjadi perhatian khusus bagi pihak pengelola PDAM Delta Tirta Sidoarjo Cabang Sepanjang.

2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo Cabang Sepanjang

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara harga terhadap kepuasan konsumen. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,410 lebih besar dari t tabel (2,410

>1,684) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,004 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel harga terhadap kepuasan konsumen di PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Kadek, 2015) yang menganalisis Pengaruh etika, profesi auditor, profesionalisme, motivasi, budaya kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja auditor junior. (studi empiris pada kantor akuntan publik di Bali.).

Hal ini sesuai fakta di lapangan bahwasannya PDAM Delta Tirta Sidoarjo

Cabang sepanjang bahwa rata-rata pendidikan karyawan minimal SMA dan mampu menunjang kinerja dalam melaksanakan tugas dengan baik. Sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo Cabang Sepanjang

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,138 lebih besar dari t tabel (3,138 >1,684) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,002 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Ginjar, 2013) yang menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten Sleman dengan hasil analisis yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten Sleman. Lingkungan kerja yang diberikan oleh pihak PDAM Delta Tirta Sidoarjo memberikan kesan tersendiri bagi karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo Cabang Sepanjang, maka dapat disimpulkan:

1. Tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan maka semakin tinggi kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo Cabang Sepanjang.
2. Secara parsial tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo Cabang Sepanjang.
3. Secara dominan yang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Delta Tirta Sidoarjo cabang Sepanjang adalah lingkungan kerja.

Adibah, Ayuk Wahdanfiari, 2014, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*, Skripsi, Institut Agama Islam negeri Tulungagung.

Athoilah, Anton, 2010, *Dasar – Dasar manajemen*, Alfabeta, Bandung

Edison, Emron. Dkk, 2016, *Mnejemen Sumberdaya Manusia*, Alfabeta, Bandung.

Fahmi, Irham, 2016, *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*, Alfabeta, Bandung.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara : Jakarta.

Husnan, Suad, 2012, *Dasar-Dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas*, AMP YKPN, Yogyakarta.

Mangkunegara,A. A, 2015, *Evaluasi kinerja sumberdaya manusia*, Refika aditama, Bandung.

Malthis, dan Jackson, 2014, *Menejemen Sumberdaya Manusia*, Salembah empat, Yogyakarta.

Robbins, P. Stephen dan Judge, A. Timothy, 2013 , *Prilaku organisasi*, Salemba empat, Jakarta.

_____and Coulter, 2012, *Menejemen*, Indeks, Jakarta.

Rangkuti, F. 2011. *Measuring Customer Satisfaction*. PT.Gramedia Pustaka Utama : Jakarta

Sedarmayanti, 2011, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cet kelima, PT. Refika Aditama, Bandung.

Setiyowati. Dewi, 2016, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kedisiplinan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap*

Daftar Pustaka

*Produktivitas Kerja Karyawan UD.
Pyramid, STIE Mahardhika,
Surabaya.*

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Grup : Jakarta

Sunarto, 2014, *MSDM Strategik*, Amus, Yogyakarta.

Sugiyono, 2015, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif R&D*, Alfabeta, Bandung

Sunyoto, Danang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS