

# PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK TRANSMISI JAWA BAGIAN TIMUR DAN BALI

Silvia

STIE Mahardhika Surabaya

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kualitas kehidupan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali. Dengan jumlah sampel 109 responden. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis jalur (*Path Analys*) dan uji sobel dengan bantuan software IBM SPSS Statistik 16. Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh dari pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung 2,689 >  $t$  tabel 1,982. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung 2,445 >  $t$  tabel 1,982. Terdapat pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung 7,526 >  $t$  tabel 1,982. Diketahui pula bahwa kualitas kehidupan kerja bukan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja karyawan, karena hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar sebesar  $\beta=0,182$ , dibandingkan pengaruh tidak langsung sebesar  $\beta=0,148$ . Sedangkan kualitas kehidupan kerja merupakan variabel intervening dalam pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, karena hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil sebesar  $\beta=0,195$ , dibandingkan pengaruh tidak langsung sebesar  $\beta=0,346$ . Koefisien determinasi ( $R$  Square) diperoleh sebesar 0,767, yang berarti bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan kualitas kehidupan kerja dapat menjelaskan variansi variabel terikat Kinerja Karyawan sebesar 76,7 persen, sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

**Kata kunci:** Pendidikan, Pelatihan, Kualitas kehidupan kerja, Kinerja

## ABSTRACT

*This study was intended to determine the effect of education and training on quality of work life and its impact on the performance of PT PLN (Persero) Head Unit Transmission, East Java and Bali . This research was conducted using a quantitative approach. The population used in this study were all Head Unit Transmission, East Java and Bali, totaling 150 people, while the number of samples used in this study were 109 respondents. The test equipment used was a path analysis technique, with the help of IBM SPSS Statistics 16 software. The results of the path analysis show that there is an influence of education on employee performance with a  $t$  value of 2.689 >  $t$  table 1.982. There is an influence of training on employee performance with a  $t$  value of 2.445 >  $t$  table 1.982. There is an influence of quality of work life on employee performance with a  $t$  value of 7.526 >  $t$  table 1.982. It is also known that quality of work life is not an intervening variable in the influence between education on employee performance, because the calculation results are known that the value of direct influence is greater by  $\beta = 0.182$  compared to indirect effect of  $\beta = 0.148$ . While quality of work life is an intervening variable in the influence between training on employee performance, because the calculation results are known that the value of direct influence is smaller by  $\beta = 0.195$  compared to indirect effect of  $\beta = 0.346$ . the coefficient of determination ( $R$  Square) obtained by 0.767, which means that the variables of education, training and quality of work life can explain the variance of the dependent variable Employee Performance by 76.7 percent, the rest is explained by other variables.*

*Key Words : Education, Training, Quality of work life, Performance*

## PENDAHULUAN

PT PLN (PERSERO) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali sedang giat-giatnya membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain (Wahyuddin, 2006). Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di fokuskan pada 3 variabel yaitu kualitas kehidupan kerja, pelatihan, dan pendidikan.

Kinerja setiap individu harus dikembangkan secara berkelanjutan, salah satunya melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. Pada kenyataannya pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Masih banyaknya karyawan

yang belum menguasai bidang pekerjaannya karena latar belakang pendidikan akhir yang tidak sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang. Meskipun upaya organisasi memperbaiki penugasan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tidak serta merta bisa meningkatkan kinerja karyawan karena permasalahan yang terjadi di lapangan sehingga pelaksanaan pelatihan tidak dapat terserap secara maksimal oleh para peserta diklat. Beberapa diantaranya adalah persiapan pelaksanaan metode dan materi pelatihan yang diajarkan akan berpengaruh terhadap minat belajar peserta.

Kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal ini juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Dan kunci keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien serta mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki secara optimal.

Indikator utama yang menentukan kinerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali adalah kesiapan instalasi penyaluran dan pengelolaan operasi system. Pengukuran tingkat capaian kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian indikator yang telah diterapkan dalam penetapan kinerja dengan realisasinya.

Tabel 1.1 Capaian Indikator Kinerja 2019-2020 PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali

No.	KEY PERFORMANCE INDICATORS	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Transmission Lines Outage Duration (TLOD)	Jam / 100 kms	0,74	0,36	152%
2	Transformer Outage Duration (TROD)	Jam / unit	0,12	0,07	142%
3	Transmission Lines Outage Frequency (TLOD)	Kali / 100 kms	0,37	0,28	124%
4	Transformer Outage Frequency (TROD)	Kali / unit	0,05	0,04	107%
5	Energi Not Served	GWh	2,78	0,8	171%
6	Produktifitas Pegawai	MVA/Peg	22,61	21,82	97%
Rata - rata capaian kinerja					132%

Sumber : PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali

Secara keseluruhan rata-rata capaian kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali tahun 2019-2020 adalah 132% berada dalam predikat baik. Namun, pada indikator produktivitas pegawai berada dalam kategori hati-hati karena belum mencapai target maksimal.

Untuk mencapai indikator kinerja tersebut dibutuhkan karyawan yang berkompeten oleh sebab itu perusahaan harus memberikan kesempatan karyawan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan mengenai pemeliharaan.

Mencapai kinerja yang baik dan memiliki karyawan yang berkompeten

dalam bidangnya merupakan tugas bagi PT PLN (PERSERO) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pendidikan

Manullang (2003:37-38), sistem pendidikan masyarakat memberikan peluang kepada individu untuk membekali dirinya dengan keterampilan-keterampilan dan pengetahuan dasar untuk menghadapi lingkungannya. Dimensi dan indikator dari pendidikan:

1. Adanya perkembangan pengetahuan dan kemampuan
2. Terwujudnya tenaga-tenaga yang terampil dalam berbagai bidang sesuai dengan kebutuhan
3. Diharapkan mampu menyerap ilmu pengetahuan dan teknologi
4. Mampu menyalurkan aspirasi dan minat di dalam kegiatan-kegiatan yang bermakna.

### Pelatihan

Menurut Malayu S.P dalam Indri Andesta (2018,11) bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan

dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Dimensi dan indikator dari pelatihan : instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, sasaran

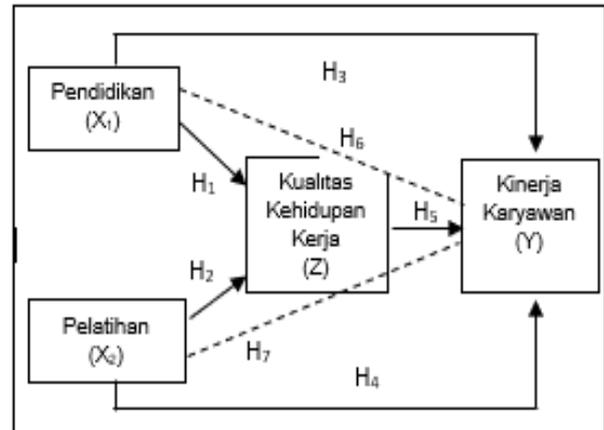
### Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas, dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne dalam Noor Arifin, 2012).

Dimensi dan indikator kualitas kehidupan kerja menurut Zin (2004:326) telah memodifikasi rumus Walton (1974) : pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, lingkungan kerja, supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial, integrasi kerja.

### Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:7) menyebutkan kinerja berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Dimensi dan indikator kinerja karyawan : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, hubungan antar perseorangan, kebutuhan akan pengawasan.



Gambar1: kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Transmisi Jawa Timur dan Bali bidang konstruksi dan pemeliharaan dengan jumlah populasinya sebanyak 150 Orang.

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode *probability sampling* yaitu *system random sampling* pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut dengan menggunakan rumus dari Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 700 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis data ini dilakukan secara komputerisasi dan akan diolah dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Koefisien Jalur Model I

**Tabel 2**

**Model Summary Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Z**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.625	.618	7.123

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

**Tabel 3**

**Coefficients Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Z**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.314	5.368		2.667	.009
	Pendidikan (X1)	.530	.174	.250	3.041	.003
	Pelatihan (X2)	1.094	.150	.597	7.276	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja (Z)

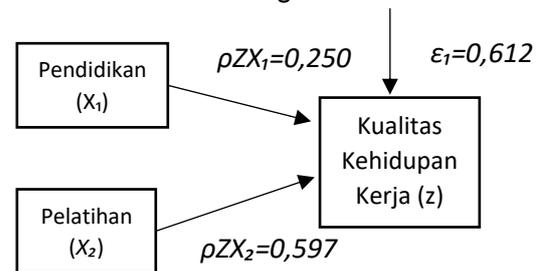
Sumber : Penulis 2020

Melalui tabel 3 *coefficients*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yakni pendidikan ( $X_1$ ) = 0,003 dan pelatihan ( $X_2$ ) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan informasi bahwa Regresi Model I, yakni variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja (Z). Besarnya nilai R<sup>2</sup> atau R Square yang terdapat pada tabel 4.20 *Model Summary* adalah sebesar 0,625, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Z adalah sebesar 62,5%. Sementara itu untuk nilai  $\epsilon_1$  dapat dicari dengan rumus:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,625} = 0,612$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



$$Z = \rho_{ZX1} X_1 + \rho_{ZX2} X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = 0,250X_1 + 0,597 X_2 + 0,612$$

Gambar 2 : Hasil Jalur Struktur 1

### 2. Koefisien Jalur Model II

**Tabel 4**

**Model Summary Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , Z terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.761	4.582

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Total\_Y

**Tabel 5**

**Coefficients Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , Z terhadap Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.249	3.564		2.314	.023
	X1	.314	.117	.182	2.689	.008
	X2	.289	.195	.195	2.445	.016
	Z	.470	.579	.579	7.526	.000

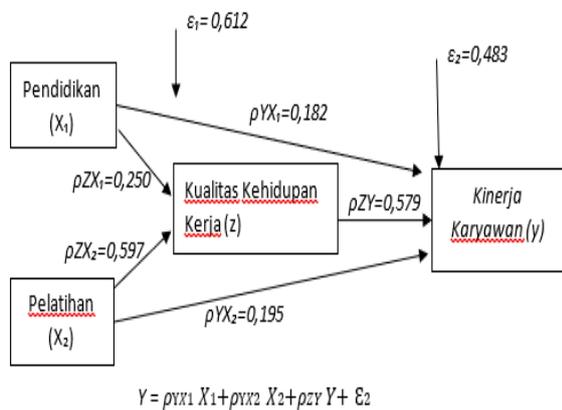
a. Dependent Variable: Kinerja Karawayan (y)

Sumber : Peneliti 2020

Melalui tabel 5 *coefficients*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yakni pendidikan ( $X_1$ ) = 0,008, pelatihan ( $X_2$ ) = 0,016 serta kualitas kehidupan kerja (Z) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan informasi bahwa Regresi Model II, yakni variabel pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan kualitas kehidupan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y). Besarnya nilai  $R_2$  atau  $R$  Square yang terdapat pada tabel 4 model summary adalah sebesar 0,767, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan kualitas kehidupan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 76,7%, sementara sisanya 23,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Sementara itu untuk nilai  $\epsilon_2$  dapat dicari dengan rumus:



### Pembahasan

Analisis terhadap nilai signifikansi pendidikan ( $X_1$ ) sebesar  $0,003 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan pendidikan ( $X_1$ ) terhadap kualitas kehidupan kerja (Z). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh nyata terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung  $3,041 > t$  tabel 1,982 pada selang kepercayaan  $\alpha$  5% sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari pendidikan

terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali dapat diterima.

Analisis terhadap nilai signifikansi pelatihan ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kualitas kehidupan kerja (Z). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh nyata terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung  $7,276 > t$  tabel 1,982 pada selang kepercayaan  $\alpha$  5% sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali dapat diterima.

Analisis terhadap nilai signifikansi pendidikan ( $X_1$ ) sebesar  $0,008 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan pendidikan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung  $2,689 > t$  tabel 1,982 pada selang kepercayaan  $\alpha$  5% sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari pendidikan terhadap kinerja karyawan PT PLN

(Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali dapat diterima.

Analisis terhadap nilai signifikansi pelatihan ( $X_2$ ) sebesar  $0,016 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung  $2,445 > t$  tabel  $1,982$  pada selang kepercayaan  $\alpha 5\%$  sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali dapat diterima.

Analisis terhadap nilai signifikansi kualitas kehidupan kerja ( $Y$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung  $7,526 > t$  tabel  $1,982$  pada selang kepercayaan  $\alpha 5\%$  sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi

Jawa Bagian Timur dan Bali dapat diterima.

Hipotesis keenam yang menyatakan “Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja di PT PLN Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali” tidak terbukti kebenarannya. Ini berarti tingginya tingkat pendidikan di lingkungan PT. PT PLN (persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja karyawan.

Hipotesis ketujuh yang menyatakan “Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja di PT PLN Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali” terbukti kebenarannya. Ini berarti tingginya tingkat pelatihan di lingkungan PT. PT PLN (persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali secara tidak langsung akan berpengaruh signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

1. Pendidikan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali sehingga hipotesis pertama terbukti kebenarannya.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja di PT PLN

- (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali sehingga hipotesis kedua terbukti kebenarannya.
3. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali sehingga hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.
  4. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali sehingga hipotesis keempat terbukti kebenarannya.
  5. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali sehingga hipotesis kelima terbukti kebenarannya.
  6. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali melalui Kualitas kehidupan kerja sehingga hipotesis keenam tidak terbukti kebenarannya.
  7. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali melalui Kualitas kehidupan kerja sehingga hipotesis ketujuh terbukti kebenarannya.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta. Aswaja Pressindo.

Alwi, S.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*.

Andi Kamrida.2016.Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.Universitas Negeri Makassar.

Augustine, A., Muhammed, M. A., Agyapong, K. (2016). Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff. *In: International Journal of Current Research and Academic Review* 4 (2016), 4, pp. 1-13.

Azlansyah, Sultan. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Huki*. Universitas Medan Area.

Basukiyatno, A. Rony Yulianto. 2010. *Metodolgi Penelitian Pendidikan 1*, Tegal Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Pancasakti Tegal.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga. *Building Approach. 6<sup>th</sup> Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.

Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life*, Dessler, Gary. (1986). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

Cut Zurnali,2004,Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distabce PT Telkom Tbk. Unpad, Bandung.

Edy Sutrisno (dalam Ruky 2013, *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Hardiyanti, Risma. 2020. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja*

- Karyawan Pada Konveksi Pakaian Sarkadi*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Perusahaan Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Harmini, Yunika. 2006. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutu Gading Tekstil*. Skripsi Thesis: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Martoyo, Susilo, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. dan John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management. Edisi 10*. Alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat. Profits. 5<sup>th</sup> Edition. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Kaswan.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Maufur & Siti hartinah. 2010. *Pengantar Pendidikan*, Bandung. CV. Bintang WarliArtika.
- Kemenag.go.id. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diunduh pada tanggal 12 November 2019.
- Moeherionto, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Lia Risna Amalia.2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero).Jakarta.
- Moekijat. 1981 . Latihan dan Pengembangan Pegawai. Bandung : Alimni.
- Lestari, Dian Eka. 2015. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Program Pelatihan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada CV Gunting Mas Banjarnegara Tegal*, Tegal : Universitas Pancasakti Tegal.
- Nofa, Ine Mariza. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Duta Java Tea Industri Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal*, Tegal : Universitas Pancassakti Tegal.
- Majumdar, M. N., Dawn, D., and Dutta, A. (2012). Impact Of Quality Work-Life On Job Performance: A Case Study On Indian Telecom Sector. *International Journal of arts and Sciences*. 5(6), 655-685.
- Ramadhuan.2015.*Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Antara (intervening variable)*.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Ristiana, Merry. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja KaryawanRumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Januari 2013, Vol. 9 No.1, hal. 56-70.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Rivai Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

