

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN VIYON COLLECTION DI PROBOLINGGO

Oleh:

Maulita Dwi Firdayanti¹, Pierre Patariato², AmrinaYulfajar³

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA**

Email : maulitafirda05@gmail.com

ABSTRAK

Dilaksanakannya riset ini bertujuan untuk menganalisis (1) Terdapatnya dampak diantara prestasi kerja pegawai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh, (2) Terdapatnya dampak diantara motivasi terkait dengan prestasi kerja pegawai, (3) Terdapatnya dampak diantara tingkat pendidikan serta motivasi kerja terkait prestasi kerja pegawai. Teknik pada riset ini menerapkan deskriptif yang dipadukan dengan kuantitatif. Populasinya adalah keseluruhan pegawai Viyon Collection Probolinggo. Kuantitas sampelnya berjumlah 52 individu. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner. Metode penganalisaan data menerapkan regresi linier ganda disertai uji praduga berupa pengujian T serta pengujian F. Analisa data menghasilkan yaitu (1) Pada pengujian T dihasilkan angka $t_{tab} < t_{hit}$ atau $2,007 < 6,387$ sehingga di kemukakan yaitu secara terpisah variabel X1 memengaruhi Y; (2) pengujian terhadap t didapatkan angka $t_{tab} < t_{hit}$ atau $2,007 < 2,578$ sehingga dikemukakan yaitu secara terpisah variabel X2 memengaruhi Y; (3) Pada pengujian F dihasilkan angka $F_{tabel} < F_{hitung}$ dengan angka $3,19 < 43,582$ sehingga disimpulkan yaitu secara serentak, variabel X1 dan X2 memengaruhi variabel Y. Oleh sebab itu, penting untuk diperhatikan mengenai edukasi serta motivasi pegawai dalam peningkatan kualitas kerja yang mereka hasilkan demi terwujudnya kemajuan perusahaan.

Kata kunci : pendidikan, motivasi kerja dan prestasi kerja

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan biasanya lebih menyukai pekerja yang memiliki pengalaman dengan latar pendidikan yang memadai. Pendidikan adalah upaya menyadari target, memperluas pengetahuan serta transparansi guna mengembangkan potensi. Sedangkan mengenai edukasi perusahaan yaitu kewajiban dalam pengembangan wawasan, pemahaman, maupun tindakan pekerja agar lebih mudah beradaptasi pada kawasan tempat kerja, serta mengembangkan kemampuan berpikir perkerja. Pendidikan erat kaitannya dengan teori kinerja, serta mencari jawaban bagaimana dan kenapa. Tingginya jenjang pendidikan diharap mampu meningkatkan SDM yang berbobot untuk memberikan kontribusi terbaiknya pada perusahaan. Dengan pendidikan perusahaan dapat mempunyai pekerja dengan daya saing yang tinggi, utamanya karena persaingan global dan beragamnya tuntutan konsumen, maka SDM yang berkualitas dapat terbentuk melalui pendidikan.

Selain pendidikan, prestasi dalam bekerja juga memerlukan suatu motivasi. Peran penting atasan dalam menjamin kesejahteraan pekerja diciptakan melalui respon terhadap

kebutuhan dan keinginan. Salah satunya dengan memberi stimulus untuk memunculkan motivasi dengan memberi pekerja berprestasi dengan gaji yang tinggi. Peran krusial yang dimainkan motivasi kerja misalnya ketika pekerja sangat termotivasi maka akan semakin menunjang tercapainya tujuan produksi organisasi tempatnya bekerja. Sementara yang kurang motivasi hanya memberi upaya seadanya dalam bekerja. Oleh karenanya motivasi menjadi kajian penting dalam prestasi kerja perorangan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah prestasi kerja pegawai dipengaruhi tingkat pendidikan di Viyon Collection Probolinggo? (2) Apakah prestasi kerja pegawai dipengaruhi motivasi kerja di Viyon Collection Probolinggo? (3) Apakah diantara jenjang pendidikan serta motivasi kerja secara serentak memengaruhi prestasi kerja pegawai di Viyon Collection Probolinggo?.

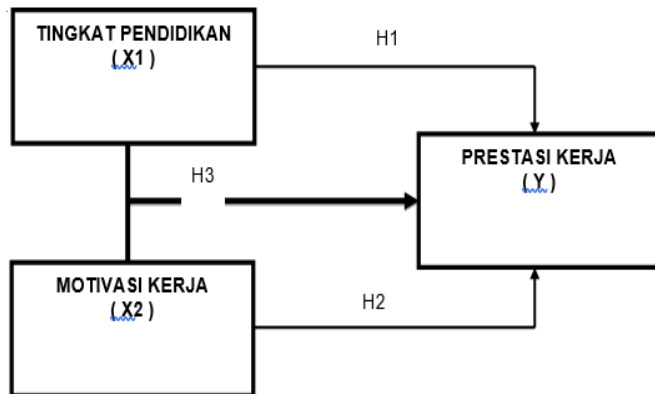
Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Guna melakukan analisis dampak yang diberikan jenjang pendidikan terkait dengan kualitas kerja pegawai di Viyon Collection Probolinggo.
2. Guna melakukan analisis dampak yang diberikan motivasi kerja terkait dengan kualitas kerja pegawai di Viyon Collection Probolinggo.
3. Terkait dengan kualitas kerja pegawai di Viyon Collection Probolinggo tingkat pendidikan serta motivasi kerja terkait dengan kualitas kerja pegawai di Viyon Collection Probolinggo.

TINJAUAN PUSTAKA

- Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai studi serta kreatifitas untuk mengelola jaringan serta peran pekerja agar tepat guna dan hemat waktu demi diwujudkan target organisasi, seluruh pekerja serta warga masyarakat yang terlibat (Hasibuan,2016:10). Dari banyak pengertian di atas, dapat disimpulkan pendayagunaan penuh dan efektif SDM yang ada agar tujuan perusahaan dapat teraih adalah tujuan dikelolanya SDM.
- Pendidikan diartikan sebagai proses pengalihan beragam nilai, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari generasi atas ke generasi yang ada dibawahnya dalam usaha penyiapan hidup yang lebih baik secara jiwa dan raga (Kurniawan, 2017 : 26). UU Nomor 20 Tahun 2003 Mengenai Pendidikan Indonesia menjelaskan edukasi ialah upaya yang menyadari dengan sepenuhnya serta terstruktur guna terwujudnya iklim dan prosedur pembelajaran siswa yang dapat meningkatkan kecakapan diri agar mempunyai jiwa keagamaan yang kuat, kekuatan spiritual keagamaan, kontrol atas diri, personalitas, kapabilitas, etika, dan kecakapan yang berguna untuk pribadinya, warga sekitar, serta bagi kenegaraan. Didasari penjelasan tersebut, untuk pendidikan ditujukan untuk mengembangkan kemampuan yang menjadi potensi diri agar bermanfaat untuk diri sendiri, masyarakat dan bangsa Indonesia.
- motivasi adalah pendorong yang asalnya pada diri individu dalam melaksanakan tugas serta mengerahkan seluruh skill dalam mencapai tujuan perusahaan. Tingginya motivasi seseorang akan membuat pekerjaan menjadi maksimal, sementara rendahnya motivasi seseorang maka akan sulit mencapai target yang telah ditentukan perusahaan tersebut. Antusias tidaknya seseorang dalam mencapai produktivitas kerja dipengaruhi oleh adanya motivasi (Sunyoto, 2015).
- Maier dalam Wijoyo (2014) menyatakan prestasi yaitu tingkat kesuksesan seorang pegawai saat melaksanakan kewajiban mereka apakah sesuai yang diharapkan organisasi atau belum. Artinya seseorang dikatakan sukses dalam bekerja ketika memiliki prestasi kerja dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan kerangka koseptual sebagai berikut :



HIPOTESIS

- H1 : Prestasi Kerja dipengaruhi oleh Jenjang pendidikan pada Viyon Collection
- H2 : Prestasi Kerja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja pada Viyon Collection.
- H3 : Jenjang Pendidikan serta Motivasi secara serempak memengaruhi Prestasi Kerja pada Viyon Collection.

Merujuk kepada konsep di atas dijelaskan yaitu Viyon Collection memiliki variabel yakni Pendidikan (X1) serta Motivasi (X2) diduga memiliki pengaruh terkait Prestasi Kerja (Y) dengan signifikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Viyon Collection Probolinggo yang menjadi subjek hanya sejumlah 52 karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN

UJI VALIDITAS

Tabel 1. Uji validitas instrumen prestasi kerja (X1)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (52-2=50)	Keterangan
Variabel Prestasi Kerja (X₁)			
1	0,648	0,2732	Valid
2	0,686	0,2732	Valid
3	0,715	0,2732	Valid
4	0,747	0,2732	Valid
5	0,513	0,2732	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2021.

Merujuk pada informasi yang tersaji, dapat dilihat angka r tabel < r hitung, dapat dinyatakan yaitu tiap butir pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel tingkat pendidikan telah teruji valid. Dimana semua hasil uji item lebih tinggi dibandingkan r tabel yakni 0,2732.

Tabel 2. informasi pengujian Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X_2)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (52-2=50)	Keterangan
Variabel Motivasi Kerja (X_2)			
1	0,434	0,2732	Valid
2	0,499	0,2732	Valid
3	0,712	0,2732	Valid
4	0,860	0,2732	Valid
5	0,760	0,2732	Valid

Sumber: *Pengolahan data primer, 2021.*

Merujuk pada informasi yang tersaji, dapat dilihat angka r tabel < r hitung, dapat dinyatakan yaitu tiap butir pertanyaan dalam mengukur variabel motivasi kerja telah teruji valid. Dimana semua hasil uji item berada lebih tinggi dibandingkan r tabel yakni 0,2732.

Tabel 3 Informasi Pengujian Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (52-2=50)	Keterangan
Variabel Prestasi Kerja (Y)			
1	0,540	0,2732	Valid
2	0,469	0,2732	Valid
3	0,812	0,2732	Valid
4	0,819	0,2732	Valid
5	0,799	0,2732	Valid

Sumber : *Pengolahan data primer, 2021.*

Merujuk pada yang disajikan, dapat dilihat angka r tabel < r hitung, dapat dinyatakan yaitu tiap butir pertanyaan dalam mengukur variabel prestasi kerja telah teruji valid. Dimana semua hasil uji item lebih tinggi dari r tabel yaitu 0,2732.

UJI RELIABILITAS

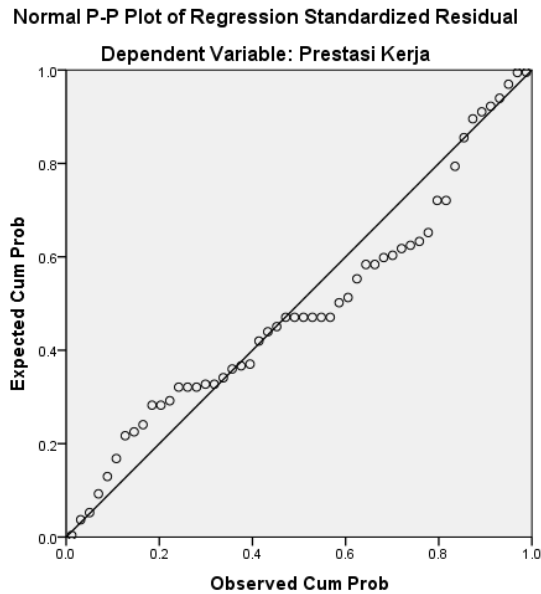
Tabel 4. Data Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	Cronbach Alpha	Ketetapan Reliabilitas	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X_1)	5 item	0,685	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	5 item	0,684	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	5 item	0,700	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Dari informasi yang tersaji terlihat seluruh item memiliki angka alpha cronbach diatas 0,60, maka bisa diasumsikan seluruh butir pertanyaan dinyatakan konsisten sehingga dapat digunakan dalam mengukur variabel-variabel karena kekonsistennya.

UJI NORMALITAS



Gambar 1. Hasil pengujian probably plots

Sumber : pengolahan data primer menggunakan SPSS 21

Output SPSS yang tergambar dalam grafik *probability plot* menunjukkan tersebarnya titik poin pada grafik yang berada sekitar garis, sehingga dikatakan kurva yang didapat normal dan data terdistribusi normal.

Tabel 5. Tes Statistik

	X ₁	X ₂	Y
Chi-Square a,b,c	113.551	32.281	23.045
Df	2	41	35
Asymp. Sig.	.876	.833	.940

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Merujuk kepada data tersebut, dihasilkan pengujian normalitas bagi variabel X₁, X₂ serta variabel Y diantaranya:

- Pengujian prasyarat untuk kenormalan data tingkat pendidikan (X₁) disimpulkan berdistribusi dengan normal disebabkan berdasarkan data dinyatakan nilai derajat bebas yang didapatkan adalah 2 sehingga $x_o^2 = 113.551$ disertai angka p atau peluang yaitu 0.876 dengan angka signifikan 0.05.
- Pengujian prasyarat untuk kenormalan data motivasi kerja (X₂) menerapkan metode chi-kuadrat disimpulkan bahwa data tersebut normal dalam distribusinya, disebabkan diperoleh derajat bebas yaitu 41 didapatkan $x_o^2 = 32,281$ disertai angka p atau peluang yaitu 0,833 dengan angka signifikan 0.05.
- Pengujian prasyarat untuk kenormalan data prestasi kerja (Y) menerapkan tehnik uji yang sama yaitu x^2 disimpulkan bahwa data tersebut normal dalam distribusinya, disebabkan diperoleh derajat bebas yaitu 35 didapatkan $x_o^2 = 23,045$ disertai angka p atau peluang yaitu 0,940 dengan angka signifikan 0.05.

UJI AUTOKORELASI

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.800 ^a	.640	.625	1.411	1.937

a. Variable: (Constant), Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Variabel dependen: Prestasi Kerja

Untuk derajat kesalahan 5 % didapat output seperti pada tabel melalui Durbin Watson tes dimana skor DW adalah 1.937 sehingga dinyatakan autokorelasi tidak terjadi disebabkan angka $DU < DW$ atau $1,6334 < 1.937$.

UJI MULTIKOLINEARITAS

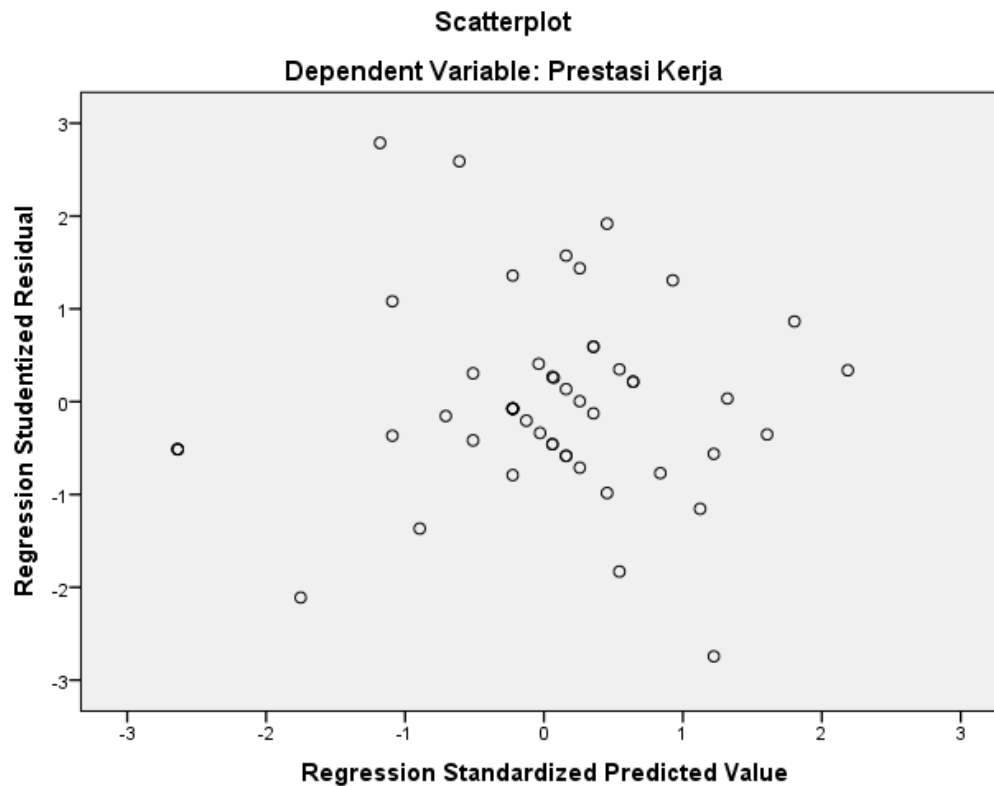
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.313	2.080		1.112	.272		
Tingkat Pendidikan	.708	.111	.686	6.387	.000	.636	1.572
Motivasi Kerja	.181	.115	.170	2.578	.001	.636	1.572

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari output SPSS terlihat nilai VIF yaitu 1,572 dibawah 10 serta angka toleransi yaitu 0,636 artinya seluruh independent variable tidak terbentuk adanya gejala **multikolinearitas**

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasititas

Dari grafik yang disajikan di atas, terlihat tidak ada pengumpulan titik, atau titik tidak membuat pola tertentu, dan menyebar. Sehingga dinyatakan yaitu **tidak terdapat heteroskedastisitas** dalam variabel bebas.

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.313	2.080		1.112	.272	
	Tingkat Pendidikan	.708	.111	.686	6.387	.000	.636 1.572
	Motivasi Kerja	.181	.115	.170	1.578	.001	.636 1.572

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : pengolahan data primer menggunakan SPSS 21

Merujuk pada informasi mengenai pengujian yang dilakukan, persamaan dapat disusun yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,313 + 0,708X_1 + 0,181X_2$$

- 1) Didapat angka = 2,313 sebagai konstanta yang mengindikasikan jika tidak terdapat variabel bebas yang digunakan pada riset ini, akan dihasilkan angka untuk variabel terikat yaitu 2,313.
- 2) Angka hasil Regresi untuk b_1 (jenjang pendidikan) yaitu 0,708. Angka yang dihasilkan adalah positif, mengindikasikan bahwa dianggap makin tinggi jenjang pendidikan karyawan makin tinggi pula prestasi kerjanya (Y) sejumlah 0,708 disertai *independent variable* lain yakni berupa motivasi.
- 3) Angka b_2 bagi variabel motivasi kerja yaitu 0,181. Dengan nilai positif, yang mengindikasikan makin tinggi motivasi kerja karyawan mengakibatkan prestasi yang dihasilkan semakin meningkat yaitu 0,181 disertai *independent variable* lain yakni jenjang pendidikan.

PENGUJIAN PENDUKUNG

A. Perhitungan Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	2.313	2.080				1.112
Tingkat Pendidikan	.708	.111	.686	6.387	.000	.636	1.572
Motivasi Kerja	.181	.115	.170	2.578	.001	.636	1.572

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berikut dideskripsikan *output* pengujian t berdasarkan data diatas :

- 1) Pengujian tersebut mengindikasikan yaitu tingkat pendidikan (X_1) memiliki angka t_{hitung} yaitu 6,387. Jika dibandingkan angkanya dengan t_{tabel} disertai kesalahan 5% yaitu 2,007

sehingga angka $t_{tab} < t_{hit}$ ($2,007 < 6,387$) . disebabkan $t_{tab} < t_{hit}$ sehingga mengindikasikan yaitu secara terpisah tingkat pendidikan (X_1) memengaruhi prestasi kerja (Y).

- 2) Tersebut mengindikasikan yaitu motivasi kerja (X_2) memiliki angka t_{hitung} yaitu 2,578. Jika dibandingkan angkanya dengan t_{tabel} disertai kesalahan 5% yaitu 2,007 sehingga angka $t_{tab} < t_{hit}$ ($2,007 < 2,578$). Disebabkan $t_{tab} < t_{hit}$ sehingga mengindikasikan yaitu secara terpisah motivasi kerja (X_2) memengaruhi prestasi kerja (Y).

B. Perhitungan Uji F

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	173.466	2	86.733	43.582	.000 ^b
Residual	97.515	49	1.990		
Total	270.981	51			

a. Variabel Dependen: Prestasi Kerja

b. Prediktor: (Constant), Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan

Sumber : Pengolahan SPSS versi 21

Dari data yang disajikan, diperoleh nilai $F_{tabel} < F_{hitung}$ atau dinyatakan $3,18 < 43,582$ disertai angka *sig.* yaitu 0,000 lebih rendah daripada 0,05, sehingga mengindikasikan independent variable secara serempak memengaruhi dependent variable dengan signifikan. Sehingga dinyatakan bahwa praduga pertama atau H_0 disetujui.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisi yang penulis lakukan membuktikan bahwa tingkat pendidikan serta motivasi kerja secara terpisah memengaruhi prestasi kerja pegawai Viyon Collection Probolinggo periode 2021, perhitungannya adalah:

- 1) Merujuk pada pengujian variabel pertama atau X_1 mengindikasikan yaitu angka untuk $t_{tab} < t_{hit}$ atau dinyatakan $2,007 < 6,387$ sehingga dinyatakan yaitu tingkat pendidikan (X_1) memengaruhi prestasi kerja (Y) dengan signifikan.
- 2) Merujuk pada pengujian variabel pertama atau X_2 mengindikasikan yaitu angka untuk $t_{tab} < t_{hit}$ atau dinyatakan $2,007 < 2,578$ sehingga dinyatakan yaitu tingkat pendidikan (X_1) memengaruhi prestasi kerja (Y) dengan signifikan.
- 3) Merujuk pada pengujian data untuk variabel X_1 serta X_2 dilaksanakan dengan regresi berganda, menghasilkan angka untuk $F_{tabel} < F_{hitung}$ yaitu $3,18 < 43,582$ serta angka regresinya yaitu 6,387 serta 2,578 bernilai positif, sehingga disimpulkan yaitu prestasi kerja pegawai dipengaruhi derajat pendidikan serta motivasi kerja dengan pasti serta signifikan di Viyon Collection Probolinggo. Sehingga jika pendidikan dan motivasi tinggi mengakibatkan prestasi kerja meningkat, dan sebaliknya.

Berdasarkan teori yang digunakan, jenjang pendidikan serta motivasi adalah faktor memengaruhi prestasi kerja. Tingkat pendidikan merupakan jenjang sekolah yang ditempuh yang bersifat resmi termasuk Sekolah Dasar hingga tinggi untuk menambah wawasan termasuk penguasaan teori dan kemampuan memecahkan masalah persoalan menyangkut

aktivitas demi tercapainya tujuan. Tingginya jenjang pendidikan, diharap mampu menghasilkan SDM berkualitas dan mampu memberi kontribusi terbaiknya.

Motivasi merupakan suatu yang dapat menjadi pengaktif, penggerak, pengarah, atau penyalur tindakan pegawai dalam bentuk korelasi diantara perilaku, kepentingan, pendapat, serta ketetapan yang dipilih oleh individu untuk menjalankan tugasnya. Meskipun memiliki ketrampilan namun bila tidak ada motivasi maka tidak akan ada karya yang lahir karena tidak akan ada usaha tanpa ada motivasi. Dimana motivasi ialah sesuatu yang penting dalam prestasi belajar.

Dari penganalisaan tersebut didapatkan bahwa angka koefisien regresi variabel X_1 yaitu 6,387 yang berarah positif, sehingga apabila X_1 terjadi peningkatan satu tingkat menyebabkan Y meningkat sejumlah 6,387. Kesimpulannya adalah apabila jenjang pendidikan yang ditempuh tinggi, menyebabkan pengetahuan, cara berpikir serta sikap seseorang dapat meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan.

Dari diperoleh hasil angka regresi untuk variabel X_2 yaitu 1.578 yang berarah positif, mengindikasikan apabila angka variabel X_2 bertambah sebesar satu tingkatan menyebabkan angka variabel Y meningkat juga dengan nilai sejumlah 1.578.

Didasari teori-teori motivasi merupakan pendorong yang menstimulus usaha sadar guna terwujudnya tujuan yang dinilai penting dalam menjalankan tugas. Dampak yang signifikan dari prestasi kerja disebabkan oleh motivasi kerja, dengan harapan maksimalnya motivasi kerja akan memaksimalkan hasilnya juga.

Dari penjabaran data tersebut disimpulkan yaitu tingkat prestasi kerja pegawai pada Viyon Collection Probolinggo dapat tumbuh apabila jenjang pendidikan serta motivasi memperoleh perhatian serta diaplikasikan pada lembaga bisnis mereka.

KESIMPULAN

Secara terpisah (parsial), Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Karyawan Viyon Collection Probolinggo. Secara bersama-sama (simultan Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Karyawan Viyon Collection Probolinggo. Berdasarkan hasil analisis mengenai variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan, terlihat bahwa yang paling dominan mempengaruhi variabel Prestasi Kerja Karyawan yaitu variabel Tingkat Pendidikan Karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada bapak rektor, ibu dekan, dosen pembimbing, bapak/ibu dosen STIE MAHARDHIKA SURABAYA dan kepala pimpinan serta seluruh karyawan Viyon Collection Probolinggo yang telah membantu penulis mendapatkan informasi dan data yang akurat untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini. Serta semua pihak yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

Djarwanto PS, dan Subagyo. 2000. *Statistika Induksi*. Yogyakarta: BPFE UGM. FKIP. 2000. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Probolinggo: UNS Press.

Gibson dan James B, 2000, *pengorganisasian Sikap dan Struktur Prosedur*, Erlangga,

Jakarta.

- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi keempat, Cetakan sembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Ivancevich, Gibson, Donnelly. 2002. *Organisasi*. Edisi delapan. Jilid pertama. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Manullang, M. 2002. *Landasan Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Muhibbin Syah. 2008. *Pendidikan kognitif serta Desain Baru*. Jakarta: Rosda Karya.
- Nazir, Moh.2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stepen P. 2003. *Manajemen*. Edisi Pertama, Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen. 2004. *Sikap Organisasi*. edisi Bahasa Indonesia. Jilid pertama. Jakarta: PT. Prenlindo
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen SDM*. Edisi keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Sadili Samsudin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Setia.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Pekerja*. Bandung : Bumi Aksara.
- Sudjana. 2002. *Tehnik Statistika*, Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian bagi Administrasi*. Bandung: Alfabeta. Suharsimi Arikunto. 2004. *Sistematika Penelitian sebagai Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Susilo Martoyo, 2000, *Pengelolaan Personalia*, Edisi ketiga, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi. 2000. *Statistik 2*. Yogyakarta: YPFE Universitas Gajah Mada.2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Winardi, 2004. *Motivasi serta Pemotivasian pada Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen SDM bagi organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.