

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA, GAJI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUTRIFOOD INDONESIA DIVISI
HEAVENLY BLUSH SURABAYA**

LAILATUL MUTHOHAROH (12210344)

STIE Mahardhika Surabaya, Jl. Wisata Menanggal 42 A Surabaya

Email: lailatulmuthoharoh@yahoo.co.id

Abstrak

Penilaian kinerja sangatlah penting bagi kalangan karyawan, metode-metode penilaian yang digunakan, dan cara hasil - hasil yang dikomunikasikan dapat memiliki imbas positif maupun negatif terhadap moral kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang baik harus dapat menggambarkan hal yang diukur diantaranya melalui pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja.

Tujuan dalam penelitian ini mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi *Heavenly Blush*. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dengan sampel yang diambil 37 orang. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil pengujian didapat persamaan $Y = 3,096 + 0,207X_1 + 0,104X_2 + 0,487X_3 + 0,823X_4$ menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja = 0, maka kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi *Heavenly Blush* akan sebesar 3,096. Pengujian secara simultan menunjukkan variabel pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung dengan perolehan koefisien korelasi sebesar 71,6% yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat. Hasil pengujian secara individual menunjukkan bahwa variabel pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan variabel gaji mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diindikasikan dengan tingkat koefisien determinasi parsial untuk variabel gaji lebih besar dari variabel tingkat pendidikan, masa kerja dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan yang sedang menjalankan kegiatannya tidak akan terlepas dari hal-hal yang dapat mempengaruhi kehidupan perusahaan, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu untuk mengatur sistem perusahaannya agar

berjalan secara berkesinambungan satu sama lain. Salah satunya dalam hal manajemen sumber daya manusia.

Pengolahan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dalam pendidikan terdapat proses belajar yang terus menerus dan bukan sesaat saja. Pendidikan dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki dunia kerja, dengan pengetahuan yang didapat dari pendidikan diharapkan dapat memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jenis pekerjaan.

Selain pendidikan, masa kerja karyawan juga juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Masa kerja seorang karyawan dapat diukur dari berapa lamanya dia telah bekerja, harmonis tidaknya hubungan antara pemilik perusahaan dengan karyawan yang tercermin dari kesediaan seseorang bekerja di suatu perusahaan. Masa kerja karyawan perlu untuk diketahui oleh perusahaan apakah karyawan dengan masa kerja yang lama telah loyal terhadap perusahaan atau tidak karena jangka waktulah yang dapat membentuk apakah karyawan telah berpengalaman, terampil, cepat dan tepat terhadap mengatasi dan menyelesaikan suatu jenis kerja.

Agar para karyawan dapat mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maka perusahaan harus fleksibel terhadap kondisi lingkungan yang dihadapi, hendaklah seorang pemimpin menyadari kebutuhan karyawan yang bersangkutan, dimana organisasi memberikan imbalan atau jasa karyawan yang telah diberikan untuk kemajuan organisasi, imbalan dalam bentuk gaji tersebut merupakan rangsangan yang telah memberikan motivasi agar memiliki prestasi dan kinerja yang baik. Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan dimana untuk pembayarannya akan dilakukan secara bulanan atau mingguan untuk

karyawan-karyawan klerikal, administratif, manajerial dan profesional (Hani Handoko, 2010:161).

Pengukuran kinerja yang merupakan proses untuk menentukan seberapa baik aktivitas-aktivitas bisnis dilakukan untuk mencapai tujuan strategis, mengeliminasi pemborosan-pemborosan dan menyajikan informasi yang tepat waktu untuk melaksanakan penyempurnaan secara berkesinambungan. Pengukuran kinerja bermanfaat sebagai umpan balik yang dapat membantu pihak manajemen untuk mengidentifikasi masalah dan membantu dalam pemecahannya, sehingga dapat berguna untuk memperbaiki operasi perusahaan. Pengukuran kinerja diharapkan mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam mewujudkan visi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal dinamis yang dapat berubah setiap waktu dan juga sebagai salah satu aspek yang terdapat pada manusia atau orang yang mempunyai andil yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus selalu dipelihara serta ditingkatkan terus menerus dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dan juga merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya ?

2. Apakah Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya ?
3. Manakah diantara variabel Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya ?

Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang masalah dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya.
3. Untuk mengetahui variabel mana antara Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji dan Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya.

Kajian Teori dan Hipotesis

Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Menurut Hasbullah (2010:1) "Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat." Berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian pendidikan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan melingkupi beberapa indikator yaitu: mampu menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks, mampu menganalisa masalah untuk menentukan penyebab yang kritis dalam unit kerja, mampu memilih tindakan terbaik untuk memecahkan masalah, mampu mengantisipasi masalah-masalah sehingga mereka dapat mencegah terjadinya masalah berikutnya.

Masa Kerja

Dalam penerimaan tenaga kerja, pelamar sering diminta untuk menguraikan pekerjaan-pekerjaan masa lalunya. Dari informasi ini perusahaan dapat mengetahui apakah pelamar memiliki kemampuan kerja yang potensial dan mempunyai tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya (Handoko, 2014:80). Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi (Robbins, 2012:96). Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa masa kerja melingkupi beberapa indikator: pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan kerja.

Gaji

Gaji merupakan imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan tertentu (Harsono, 2010:121). Menurut Moekijat (2011:110) perusahaan yang baik seharusnya memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan (*equal pay for equal work*). Dari beberapa pengertian yang diungkapkan oleh para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja meliputi beberapa indikator: jumlah gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan, jumlah gaji dapat memenuhi kebutuhan hidup saat ini, jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan jika dibandingkan dengan gaji di perusahaan lain yang sejenis, jumlah gaji sesuai dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi sering kali pengaruhnya cukup besar. Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Nitisemito, 2011:183). Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Dari beberapa pengertian yang diungkapkan oleh para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi beberapa indikator: pewarnaan adalah menggunakan warna pada dinding di tempat kerja, kebersihan adalah kebersihan di tempat kerja, pertukaran udara adalah ventilasi ruangan di tempat kerja, penerangan adalah kondisi penerangan di tempat kerja, musik adalah musik yang diperdengarkan, keamanan

adalah keamanan dalam penjagaan barang milik pribadi di tempat kerja, kebisingan adalah ruangan tempat kerja tidak terganggu dengan kegaduhan di luar. .

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya pengelolaan kinerja karyawan yang lebih tinggi ini terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasibuan (2007:113) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan melingkupi beberapa indikator yaitu: hasil kerja karyawan ini dalam satu waktu periode yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai, karyawan dapat mencapai kualitas kerja sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan, karyawan memiliki keterampilan serta pengetahuan yang luas tentang pekerjaan, karyawan mampu menciptakan ide atau gagasan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, karyawan bersedia bekerjasama dengan rekan kerja (*team work*), karyawan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan, karyawan memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan mampu bertanggung jawab.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis merupakan pembuktian statistik atas semua yang telah dihipotesiskan dalam penelitian berdasarkan teori. Pengujian Hipotesis dilakukan secara bertahap, dimana tahap pertama adalah menguji pengaruh secara simultan tingkat pendidikan, masa kerja, gaji, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tahap kedua adalah menguji pengaruh secara parsial tingkat

pendidikan, masa kerja, gaji, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tahap ketiga adalah menguji pengaruh secara dominan antara tingkat pendidikan, masa kerja, gaji, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya.

H₂ : Diduga Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya.

H₃ : Pilih salah satu yang menurut anda dominan antara Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sejumlah 37 orang.

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (independent variable):

Variabel bebas (independent variable) dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan (X_1), masa kerja (X_2), gaji (X_3), lingkungan kerja (X_4).

2. Variabel terikat (dependent variabel):

Variabel terikat (dependent variabel) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Sumber Dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, dimana peneliti langsung terjun ke lapangan untuk memperoleh hasil penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Autokorelasi
4. Uji Heterokedastisitas

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dependen tunggal dan beberapa variabel independen. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan
X ₁	=	Tingkat Pendidikan
X ₂	=	Masa Kerja
X ₃	=	Gaji
X ₄	=	Lingkungan Kerja
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄	=	Koefisien Regresi
a	=	Konstanta
e	=	Standar Error

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Data

Pada penelitian yang telah dilakukan di PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya responden yang dijadikan sampel berjumlah 37 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan teknik analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Variabel tingkat pendidikan (X_1), masa kerja (X_2), gaji (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian variabel tingkat pendidikan (X_1), masa kerja (X_2), gaji (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Tingkat pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Variabel tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,017 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Variabel masa kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan 0,029 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Variabel gaji (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan 0,031 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Variabel lingkungan kerja (X_4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan demikian variabel tingkat pendidikan (X_1), masa kerja (X_2), gaji (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Diantara tingkat pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja berpengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Variabel tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,017. Variabel masa kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf

signifikan sebesar 0,029. Variabel gaji (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,031. Variabel lingkungan kerja (X_4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,006. Dimana diperoleh nilai R sebesar 0,716 dan R^2 untuk variabel tingkat pendidikan (X_1), masa kerja (X_2), gaji (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) adalah sebesar 0,512 atau 5,12%, Artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan demikian tingkat pendidikan (X_1), masa kerja (X_2), gaji (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan yang diperoleh adalah:

1. Tingkat pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya.
2. Tingkat pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya.
3. Diantara tingkat pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia Divisi Heavenly Blush Surabaya.

Implikasi

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka implikasinya bahwa tingkat pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, masa kerja, gaji dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Tingkat pendidikan berkaitan dengan peningkatan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.

Masa kerja karyawan dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitasnya karena semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Penerimaan gaji tetap karyawan juga mengharapkan adanya tambahan dalam memenuhi kehidupan keluarganya. Dengan pemberian tunjangan yang makin baik akan mendorong motivasi karyawan bekerja dengan demikian produktivitas mereka juga akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari yang berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja dalam pelaksanaan tugas.

Daftar Pustaka

- Aeker dalam Simamora. (2010). Pengaruh Ekuitas Merek Berbasis Pelanggan Telkomnet Instan Terhadap Minat Pembelian Telkomnet Speedy
- Adisumarto, Harsono, Hak Milik *Intelektual* Khususnya Paten dan Merek : Hak Milik Perindustrian (*industrial property*), Jakarta: CV. Akademika Pressindo, 2010.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 6. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset Hasbullah. 2010. Dasar - Dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa. Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2012. *Organizational Behavior: An Evidence - Based approach*. New York: The Mc Grow - Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke 10. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat Nasir. 2011. Manajemen Kepegawaian. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari, 2010, Manajemen Strategis, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. 2011. Manajemen Personalialia. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia, 2003. Undang - Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta.
- P. Robbins, Stepen. 2012. *Organizational Behavior, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi. Edisi ke 12), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Purwono, MS dan Rudi Hartono. 2012. Kacang Hijau. Jakarta : Penebar Swadaya.
- Rivai, Prof. Dr. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Ed. Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, Singgih (2011), *Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi* dengan AMOS 18, PT. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia, Jakarta
- Soeprihanto, Jon. 2012. Manajemen Personalialia. Penerbit BPFE Yogyakarta, Yogyakarta

- Sondang P Siagian. 2010. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2011. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: ALFABETA.
- Suharsimi Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- T. Hani Handoko. 2014. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Trianasari, Evi. 2010. Upaya Peningkatan Hasil Belajar Biologi Pada Pokok Bahasan Organisasi Kehidupan Dengan Strategi *Inquiring Minds Want To Know* Pada Siswa Kelas VII A SMPN I Teras Tahun Pelajaran 2009 / 2010. *Skripsi*. Surakarta: UMS.
- Wayne F. Cascio, *Human Resources Management: An Information Systems Approach*, Reston Publishing Company, Inc. Virginia. 2012.