

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta

Putu Yama Asmara¹, Sri Ekanti Sabardini^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

*Corresponding author: diniekanti@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu pengelolaan yang baik dengan membuat berbagai program/ kondisi. Hal tersebut perlu dilakukan untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan karyawan. Pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja diyakini dapat menjadi program organisasi dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 50 orang karyawan PT KAI Daerah Operasi VI Yogyakarta dengan menggunakan teknik *quota sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT KAI. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT KAI diharapkan dapat meningkatkan fasilitas lingkungan kerja masing-masing untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: latar belakang pendidikan, pelatihan, kinerja

Abstract

Human resources in the organization need good management by making various programs / conditions. This needs to be done to maintain a balance between the needs of the organization with the needs of employees. Education, training, and work environment are believed to be an organizational program in improving performance. Based on this, this study aims to examine the effect of education, training and work environment on employee performance. This research was conducted on 50 employees of PT KAI Regional Operation VI Yogyakarta using quota sampling technique. The results showed that education and training did not affect the performance of PT KAI's employees. The work environment has a significant positive effect on employee performance. Therefore, PT KAI is expected to be able to improve their work environment facilities to improve employee performance.

Keywords: educational background, training, performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi perlu dikelola dengan baik dengan berbagai program agar terjadi keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan organisasi. Dimulai dengan program rekrutmen yang baik, untuk mendapatkan SDM dengan tingkat pendidikan yang memadai, memberikan program pelatihan yang cocok dengan tuntutan pekerjaan, permasalahan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Organisasi juga perlu menyediakan lingkungan fisik dan non fisik yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja.

PT KAI merupakan perusahaan transportasi yang tidak mungkin menghindari persaingan. Tututan agar sumber daya manusianya berkinerja baik, tetap harus dilakukan, meskipun PT KAI adalah perusahaan kereta api di Indonesia. Persaingan dengan transportasi lain, menuntut PT KAI berkinerja prima. Di Daop VI PT KAI Yogyakarta mencoba mencermati faktor faktor apa sajakah yang dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena struktur gaji sama, maka diteliti unsur pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja sebagai faktor meningkatkan kinerja pegawai.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang jasa transportasi. Pengelolaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) berada di masing-masing daerah operasional. Salah satu daerah operasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) berada di daerah operasi (daop) VI Yogyakarta berlokasi di Lempuyangan. Sumber Daya Manusia yang kompetitif dari mulai pendidikan hingga pelatihan karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki PT Kereta Api Indonesia (Persero) dalam menjawab persaingan. Maka dari itu, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memperhatikan dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sebagai kunci keberhasilan pencapaian tujuan.

Selama ini pemilihan karyawan menduduki jabatan tertentu sebagai hasil penilaian kinerjanya yang bagus, tidak didasarkan pada pendidikan yang dimiliki seseorang, sedangkan karyawan berharap bahwa pendidikan dapat dipertimbangkan untuk hal tersebut. Maka ingin diketahui apakah sebenarnya pendidikan itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika berpengaruh, penting sekali peningkatan jabatan atau rotasi menggunakan faktor Pendidikan dalam pertimbangan memutuskan keputusan tersebut. Serangkaian program pelatihan yang selalu dilakukan oleh PT KAI juga ingin diketahui apakah program tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan atautkah tidak. Sehingga sebagian permasalahan yang ingin diketahui jawabannya dalam penelitian ini adalah apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT KAI juga berusaha menyediakan fasilitas yang memadai untuk memfasilitasi karyawan bekerja. Jadi ingin pula diketahui apakah fasilitas lingkungan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Pendidikan dan Kinerja Karyawan

Pendidikan merupakan suatu proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seorang karyawan (Sutrisno, 2017). Pengetahuan yang dimiliki karyawan akan membantu karyawan dalam mengambil keputusan permasalahan yang dihadapi dalam dia melakukan pekerjaannya. Menurut Hariandja (2009) pendidikan karyawan dapat

menaikkan daya saing karyawan, sehingga kinerja institusi meningkat. Latar belakang SDM dengan pendidikan yang cukup diperkirakan akan mampu meningkatkan profesionalisme tenaga kerja.

Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk menambah kemampuan SDM untuk melakukan pekerjaannya saat ini dan pekerjaan di masa mendatang (Rivai, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Pojoh, Bernhard, & Silcyljeova (2014) pada karyawan PT PLN menyimpulkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Otolince, Victor, & Irvan (2018) pada PT POS Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang terdahulu masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian atau gap penelitian.

H₁: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta.

Pelatihan dan Kinerja Karyawan

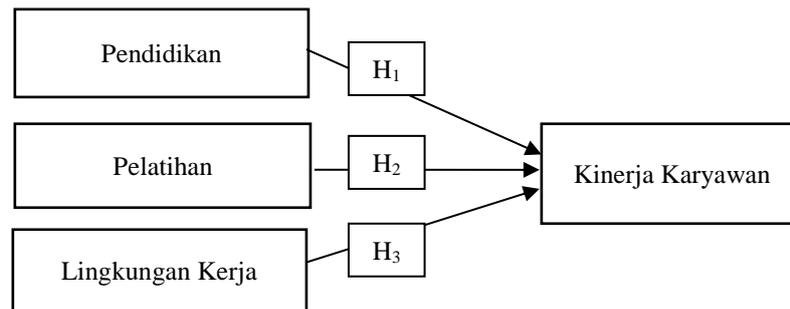
Pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan melakukan pelatihan kemampuan karyawan akan meningkat dalam menyelesaikan pekerjaan yang saat ini dihadapi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari, Sutopo, & Istanti (2015) pada PT KAI (Persero) Daop VIII Surabaya menghasilkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Safitri (2013) pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) *International Airport Branch* Juanda-Surabaya menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu tersebut terdapat hasil yang inkonsistensi atau gap penelitian. Sedangkan menurut Sutrisno (2017) kinerja karyawan akan meningkat apabila kebutuhan pelatihan dan Pendidikan karyawan tercukupi.

H₂: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta.

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja merupakan metode kerja, pengaturan kerja secara pribadi dan kelompok, dan keseluruhan peralatan kerja, fasilitas, yang ada disekitr tempat kerjanya. Dalam jangka waktu lama apa efeknya terhadap karyawan, apakah karyawan merasa nyaman dengan fasilitas kerjanya, dan apabila nyaman ini terjadi kesesuaian dengan lingkungan kerjanya. Dengan lingkungan kerja yang sesuai tenaga kerja dapat bekerja dalam waktu yang lebih lama, dan sesuai dengan rancangan kerjanya. yang efisien. Penelitian Dewi & Frianto (2013) pada karyawan PT Angkasa Pura I Surabaya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Aryono (2017) pada PT KAI DAOP 6 Yogyakarta menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Subyek penelitian adalah karyawan tetap di bagian SDM dan Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta. Metode Pengambilan Sampel Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di bagian SDM dan Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta berjumlah 82. Pada awalnya seluruh populasi diharapkan dapat menjadi sampel penelitian ini, akan tetapi dari PT KAI membatasi hanya sejumlah 50, sehingga sampel dalam penelitian ini ditetapkan berdasar teknik *quota sampling*.

Pengukuran

Variabel pendidikan diukur dengan 5 unsur pertanyaan yang memuat dimensi latar belakang pendidikan dan wawasan pengetahuan. Variabel pelatihan diukur dengan 8 unsur pertanyaan yang memuat dimensi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan dari Mangkunegara (2011). Variabel lingkungan kerja diukur dengan 8 unsur pertanyaan yang memuat dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Variabel kinerja karyawan diukur dengan 8 unsur pertanyaan yang memuat dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama, dan inisiatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Wiyono (2011) uji Validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Untuk mengukur validitas menggunakan program SPSS 22.0. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji satu sisi dengan taraf signifikan 5% (0,05). Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai hasil r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,288), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan tersebut valid atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Wiyono (2011) uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama, menggunakan korelasi *alpha Cronbach's*. Nilai alpha ini dibandingkan dengan r tabel, dengan taraf signifikansi lebih besar dari 5% (0,05). Jika nilai alpha lebih besar dari r

tabel, maka data dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dari variabel penelitian lebih besar dari nilai r tabel (0,288). Instrumen dari variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Dilakukan juga uji normalitas terhadap data yang diperoleh, sehingga dipastikan uji regresi yang dilakukan tidak keliru. Uji ini biasanya dilakukan untuk mengukur data bersekala ordinal, interval, ataupun rasio. Dalam pembahasan persoalan normalitas ini akan digunakan uji *Shapiro-Wilk* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Hasil uji normalitas dilaporkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pendidikan 0,238, pelatihan 0,018, lingkungan kerja 0,157 dan kinerja 0,480. Nilai ini menunjukkan bahwa hasil pengujian lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Dilakukan uji asumsi klasik dengan uji multikolinearitas dengan hasil sbb:

Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pengujian ini menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF), yaitu jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan dengan variabel bebas lainnya. Berdasarkan pengujian multikolinearitas diperoleh nilai VIF dari variabel pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja tidak lebih besar dari 5. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang diteliti tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Wiyono (2011) digunakan untuk melihat ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian ini menggunakan uji *park*, yaitu meregresikan nilai residual ($Lnei^2$) dengan masing-masing variabel independen. Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel pendidikan 0,061, pelatihan -0,31, dan lingkungan kerja -0,609. Diketahui t_{tabel} dengan $df = n-2$ atau $47-2 = 45$ adalah 1,6794, maka didapat hasil $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji Pengaruh

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,870	3,732		2,913	,006
X1 (Pendidikan)	,128	,116	,133	1,106	,275
X2 (Pelatihan)	,099	,129	,106	,771	,445
X3 (Lingkungan Kerja)	,524	,128	,552	4,109	,000

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Tabel 1 menunjukkan hasil uji pengaruh variabel independen terhadap dependen. Penjabaran selengkapnya sebagai berikut:

- a. Variabel pendidikan diperoleh nilai $\beta=0.133$; $t=1.106$; $p.0.275 > p.0.05$. Hal ini berarti hipotesis 1 ditolak atau artinya variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta
- b. Variabel pelatihan diperoleh nilai $\beta=0.106$; $t=0.771$; $p.0.445 > p.0.05$. Hal ini berarti hipotesis 2 ditolak yang berarti variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta.
- c. Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai $\beta=0.552$; $t=4.109$; $p.0.000 < p.0.05$. Hal ini berarti hipotesis 3 diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta.

Uji F dan R²

Untuk mengetahui apakah ketiga variabel berpengaruh secara Bersama-sama kepada kinerja karyawan dilakukan Uji Keterandalan (uji F). Menurut Wiyono (2011), uji F atau uji kelayakan model merupakan tahap awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) berarti model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiaanya menggunakan *One Way Anova*, apabila nilai probabilitas F hitung (output spss ditunjukkan pada kolom signifikansi) $<$ dari tingkat kesalahan/ *error (alpha)* 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila probabilitas F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan/*error (alpha)* 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja karyawan, dilakukan uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*). Analisis ini mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, (Kuncoro, 2013). Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai R^2 , jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat. Analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel Model *summary* yang dapat diketahui dari R^2 (*Adjusted R-square*). Adapun pengambilan keputusan dari uji koefisien determinasi yaitu: Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Tabel 2 menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,398, mengandung arti bahwa pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara

bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 39,8%. Sisanya (100% - 39,8% = 60,2%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,437	,398	3,02748

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT KAI. Ada hubungan yang signifikan positif lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT KAI. Sehingga cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kondisi lingkungan bekerja karyawan.

Secara Bersama-sama ketiga variabel mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 61%. Hal ini berarti 61 % kinerja dipengaruhi oleh Pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja karyawan. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipelajari dari penelitian ini. Ketiga variabel penelitian ini secara Bersama-sama dapat menjadi model penelitian (bepengaruh terhadap kinerja).

SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta berkaitan dengan pengaruh pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Dari kuesioner yang disebarakan ternyata lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif signifikan dengan kinerja karyawan. Dari pernyataan indikator lingkungan kerja, nilai lingkungan non fisik, mendapat skor yang tinggi, hal ini menunjukkan lingkungan non fisik sangat diperhatikan oleh karyawan. Lingkungan non fisik ditunjukkan lewat hubungan baik yang tercipta antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinannya. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta perlu memperhatikan hubungan baik antar karyawan di lingkungan kerja. Nilai angka indikator yang mendapat nilai rata-rata terbesar adalah hubungan yang baik diantara pegawai. Diperlukan program-program yang dapat mengakrabkan hubungan baik antar pegawai agar kinerja karyawan meningkat.
2. Oleh karena Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dalam pemilihan karyawan untuk dirotasi atau dipilih menjadi pemimpin tidak begitu perlu memperhatikan latar belakang Pendidikan, tetapi bisa dipilih berdasarkan kinerja pekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama disarankan untuk menambah variabel lain seperti rekrutmen, motivasi, dan kompensasi, karena

berdasarkan penelitian ini masih sebesar 0,61 (61%) kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, maka disarankan untuk meneliti aspek lain, misalnya pengaruh kepemimpinan yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Aryono, I. A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi PT Angkasa Pura I surabaya. *Ilmiah Manajemen*, 1055-1065.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori da Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hariandja, M. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Otolince, T., Victor, L. P., & Irvan, T. (2018). Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire. *EMBA*, 2218-2227.
- Pojoh, T. P., Bernhard, T., & Silcyljeova, M. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *EMBA*, 424-434.
- Puspitasari, D. D., Sutopo, & Istanti, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KAI (Persero) Daop VIII Surabaya. *BRANCHMARCK*, 89-101.
- Rivai, V. d. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo .
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelati dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) International Airport Branch Juanda-Surabaya. *Ilmiah Manajemen*, 1044-1054.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen* . Yogyakarta : Graha Ilmu .

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN .

Halaman ini dibiarkan kosong.