

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, *GENDER* DAN MASA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHENDRADATA TEKNIK
BALI**

Oleh:

Febriyanto, Retno Endah Supeni, Wahyu Eko Setianingsih

Fakultas Ekonomi program studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Jember

Email:

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Mahendradata Teknik Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, *gender* dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 60 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrument data (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi).

Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel *gender* dan masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji determinasi diperoleh 61,5 % variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat pendidikan, *gender* dan masa kerja sedangkan sisanya 38,5 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan lainnya

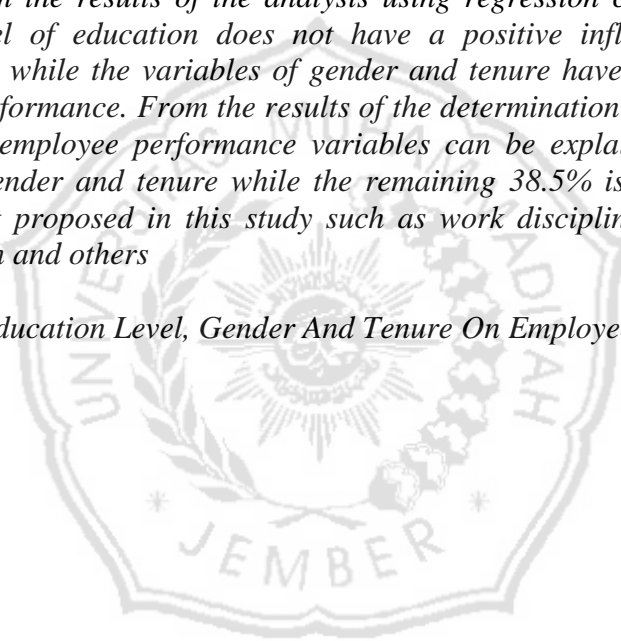
Kata Kunci : tingkat pendidikan, *gender* dan masa kerja terhadap kinerja karyawan

ABSTRACT

This research was conducted on employees of PT. Mahendradata Teknik Bali. This study aims to determine the effect of education level, gender and tenure on employee performance. In this study the data was collected with aids in the form of observation, interviews and questionnaires to 60 respondents with census techniques, which aimed to determine the respondents' perceptions of each variable. The analysis used includes instrument test data (validity and reliability testing), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (F test, t test, determination coefficient).

From the results of the analysis using regression can be seen that the variable level of education does not have a positive influence on employee performance, while the variables of gender and tenure have a positive effect on employee performance. From the results of the determination test obtained 61.5% variation in employee performance variables can be explained by the level of education, gender and tenure while the remaining 38.5% is explained by other variables not proposed in this study such as work discipline, work motivation, compensation and others

Keywords: *Education Level, Gender And Tenure On Employee Performance*



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Henry Simamora. 1999:3).

Kinerja secara umum merupakan suatu hasil kerja yang di hasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Kinerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:69).

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitasnya atau kinerja tenaga kerja tersebut. Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012 : 69) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Hal lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja adalah jenis kelamin (*gender*) tenaga kerja diketengahkan oleh para ilmuwan social untuk menjelaskan mana perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan mana yang merupakan tuntutan budaya yang dikonstruksikan, dipelajari dan disosialisasikan. Robbins dalam (Prawironegoro, 2016 ; 124) menjelaskan bahwa sikap ialah pernyataan evaluative menguntungkan atau tidak menguntungkan. Perbedaan itu sangat penting, karena selama ini kita sering kali mencampur adukkan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan tidak berubah dengan ciri-ciri yang bersifat non kodrat (*gender*) yang sebenarnya bisa berubah-ubah atau diubah.

Selanjutnya yang diperkirakan mempengaruhi kinerja adalah masa kerja (*length of service*). Masa kerja di artikan sebagai lamanya seorang pada suatu perusahaan apapun, jadi masa kerja di tentukan oleh rentang waktu. Masa kerja di tentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang. Semakin lama pegawai bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Beberapa bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dan kinerja (Robbins 2007:65). Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang pegawai. Menurut Sondang (dalam Sumbawa dan Budiarta, 2007) menyatakan

bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan tentang tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahendra Data Teknik Bali ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan tentang *gender* terhadap kinerja karyawan PT. Mahendra Data Teknik Bali ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan tentang masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahendra Data Teknik Bali ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahendra Data Teknik Bali.
2. Untuk menguji pengaruh *gender* terhadap kinerja karyawan PT. Mahendra Data Teknik Bali.
3. Untuk menguji pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahendra Data Teknik Bali.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai penampilan kerja seseorang karyawan terhadap organisasi dimana ia bernaung dan merupakan gabungan antara kemampuan dan usaha yang dilakukan untuk menghasilkan kinerja terbaik (Robbins, 2003). Adapun indikatornya adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2009) :

1. Kualitas, seberapa bagus mutu kerja yang di hasilkan
2. Kuantitas, berapa tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan
3. Ketepatan waktu, bagaimana seorang karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
4. Komitmen, ketetapan seorang karyawan dalam pandangannya terhadap perusahaan untuk memberikan upayanya secara penuh demi kepentingannya perusahaan.

Tingkat Pendidikan

Coombs (Idris, 1986, hal 58) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan adalah taraf kemampuan yang ditentukan dari hasil belajar dari saat masuk sekolah hingga kelas terakhir yang di capai seseorang dengan mengabaikan waktu untuk jenjang di dalam pendidikannya. Menurut Hasbullah (2001: 63) Indikator dari variabel Pendidikan(x1) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan akhir yang telah dicapai oleh karyawan.

2. Pendidikan yang telah ditempuh karyawan disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang diemban
3. Tingkat pendidikan akan mempengaruhi seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap masalah dalam pekerjaannya
4. Ilmu yang didapat oleh karyawan dari pendidikan formal, dapat diterapkan dimana karyawan tersebut bekerja.

Gender

Gender berasal dari kata “*gender*” (bahasa Inggris) yang diartikan sebagai jenis kelamin. Namun jenis kelamin disini bukanlah seks secara biologis, melainkan sosial budaya dan psikologis. Peran *gender* adalah peran sosial yang tidak di tentukan oleh perbedaan kelamin seperti halnya peran kodarti (Aryani, 2002). Menurut Mulia S.M (2004:4) indikator *gender*, yaitu :

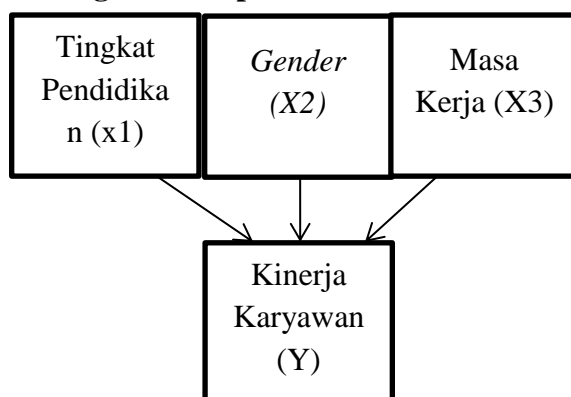
1. Prilaku, yaitu mengenai perbedaan tingkah laku pria dan wanita
2. Peran, merupakan ideologi *gender* dimasa lalu dan sekarang
3. Karakteristik emosional, mengenai sifat atasan pria dan wanita dalam membimbing bawahannya
4. Mentalitas, merupakan kekuatan mental pria dan wanita saat berada dibawah tekanan

Masa Kerja

masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan di samping kemampuan intelegasi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya, Sosilo Martoyo (dalam Subawa dan Budiarta, 2007). Menurut Sondang (dalam Subawa, 2007), adapun indikator dari variabel masa kerja (x3) adalah sebagai berikut :

1. Semakin lama masa kerja seseorang akan semakin mudah dalam menyesuaikan pekerjaannya.
2. Semakin lama masa kerja dapat meningkatkan keterampilan pekerjaan baik secara vertikal maupun secara horizontal
3. Lamanya masa kerja semakin menunjukkan loyalitas seorang karyawan terhadap instansi dimana karyawan tersebut bekerja
4. Lamanya masa kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas yang besar, beragam dan bermutu dari seorang karyawan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H1: Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahendra Data Teknik Bali.

H2 : *Gender* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahendra Data Teknik Bali.

H3 : Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahendra Data Teknik Bali

METODE PENELITIAN

Jenis Dan Sumber Data

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009). Data primer, adalah data yang penulis peroleh langsung dari responden (Kuncoro, 2009), yaitu calon sampel yang berjumlah 60 karyawan , dengan menggunakan daftar pernyataan yang telah disediakan (kuisisioner).

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mahendra Data Teknik yang sebanyak 60 orang, maka penelitian ini tidak perlu dilakukan pengambilan sampel. Seluruh karyawan di karyawan PT. Mahendra Data Teknik yaitu sebanyak 60 orang akan dilibatkan sebagai responden penelitian ini sehingga penelitian ini dapat dikatakan penelitian dengan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
2. Kuisioner
3. Observasi

Uji Instrumen Data

Uji validitas dan uji reliabilitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item. Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika r -hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r -tabel (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka instrument dapat dikatakan valid (Ghozali, 2013).

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung crombach alphas masing-masing item dengan bantuan IBM SPSS versi 20,0. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha positif dan lebih besar dari 0,700. Dimana semakin besar nilai alpha, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (Ghozali, 2013).

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_{1,2,3}$: Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2, X_3

X_1 : Tingkat Pendidikan

X_2 : Gender

X_3 : Masa Kerja

e : Faktor pengganggu di luar model (kesalahan regresi), (Ghozali, 2013)

Uji Hipotesis

1. Uji F
2. Uji t

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Data

Tabel Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	nilai sig	alpha	
	Tingkat Pendidikan					
1	X1.1	0,439	0,2542	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,840	0,2542	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,895	0,2542	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,883	0,2542	0,000	0,05	Valid
	Gender					
1	X2.1	0,645	0,2542	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,823	0,2542	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,857	0,2542	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,779	0,2542	0,000	0,05	Valid
	Masa Kerja					
1	X3.1	0,684	0,2542	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,873	0,2542	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,788	0,2542	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,725	0,2542	0,000	0,05	Valid
	Kinerja Karyawan					
1	Y1	0,659	0,2542	0,000	0,05	Valid
2	Y2	0,842	0,2542	0,000	0,05	Valid
3	Y3	0,845	0,2542	0,000	0,05	Valid
4	Y4	0,868	0,2542	0,000	0,05	Valid

Dari tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor kontruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung > r tabel dan nilai signifikansi <0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas Data

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (X1)	0,775	0,600	Reliabel
2	Gender (X2)	0,764	0,600	Reliabel
3	Masa Kerja (X3)	0,763	0,600	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,809	0,600	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu diatas 0,600, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi
1	Konstanta	0,361	0,840
2	Tingkat Pendidikan (X1)	0,130	0,196
3	Gender(X2)	0,641	0,00
4	Masa Kerja (X3)	0,219	0,017

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:
 $Y = 0,361 + 0,130 X1 + 0,641 X2 + 0,219 X3$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Tingkat Pendidikan
- X2 = Gender
- X3 = Masa Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- a. Konstanta = 0,361. menunjukkan jika semua variabel bebas dalam penelitian ini seperti saat tingkat pendidikan, *gender* dan masa kerja sama dengan nol maka variabel terikat (Beta) sebesar 0,361
- b. Koefisien regresi tingkat pendidikan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan koefisien sebesar 0,130 artinya apabila ada peningkatan variabel tingkat pendidikan dengan memperhatikan tingkat pendidikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,130
- c. Koefisien regresi *Gender* (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefisien sebesar 0,641 artinya apabila ada peningkatan variabel *gender* dengan memperhatikan sifat dan batasan mental antara laki-laki dan perempuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,641
- d. Koefisien regresi Masa Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefisien sebesar 0,219 artinya bahwa peningkatan variabel masa kerja dengan memperhatikan lama bekerja di suatu instansi tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,219

1. Uji F

Tabel Hasil Uji F

No	Kriteria	Ftabel	Keterangan
1	Fhitung (32,364)	2,7635	Signifikan
2	Nilai Signifikansi (0,00)	Taraf Signifikansi (0,05)	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (32,364 > 2,7635) maka tingkat pendidikan, *gender* dan masa kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga hipotesis yang menyatakan tingkat pendidikan, *gender* dan masa kerjamempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a ditolak).

2. Uji t

Tabel Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji			t tabel	Keterangan
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung		
1	Tingkat Pendidikan	0,196	0,05	1,308	1,671	Tidak Signifikan
2	<i>Gender</i>	0,000	0,05	6,017	1,671	Signifikan
3	Masa Kerja	0,017	0,05	2,462	1,671	Signifikan

Dari tabel diatas diketahui perbandingan anatar taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji tingkat pendidikan mempunyai signifikansi hitung sebesar 0,196 dan lebih besardari 0,05 dan thitung (1,308) < ttabel (1,671) yang berarti bahwa hipotesis tingkat pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak mempengaruhikinerja karyawan.
- Hasil uji *gender*mempunyai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan thitung (6,017) > ttabel (1,671) yang berarti bahwa hipotesis *gender* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *gender* mempengaruhikinerja karyawan.
- Hasil uji masa kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,017 dan lebih kecil dari 0,05 dan thitung (2,462) > ttabel (1,671) yang berarti bahwa hipotesis masa kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa masa kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti meskipun tingkat pendidikan yang berbeda tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. *Gender* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti perbedaan *gender* akan mempengaruhi tingkatan kinerja karyawan.
3. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin lama masa kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Tingkat pendidikan, *gender* dan masa *kerja* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti bahwa variabel tersebut memiliki dampak yang baik terhadap kinerja.

Saran

1. Bagi PT. Mahendradata Teknik Bali

Dengan semakin berkembangnya jabatan-jabatan dalam perusahaan maka perusahaan hendaknya mampu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Hal lain yang tidak kalah penting adalah jenis kelamin (*gender*), dengan adanya perbedaan sifat laki-laki dan perempuan juga memiliki kinerja yang berbeda pula. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas perusahaan juga harus memikirkan penempatan jabatan yang sesuai dengan jenis kelamin karyawan tersebut. Dan masa kerja pada dasarnya juga mempengaruhi kinerja karyawan. Walaupun pengaruhnya secara signifikan tetapi kinerja karyawan semakin lama semakin menurun. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menurun salah satunya yang disebabkan karena tingkat kejenuhan dalam bekerja, tidak ada motivasi dalam bekerja, faktor usia yang mana semakin bertambah usia, pikiran dan tenaga akan berkurang juga. Untuk mengatasi kinerja karyawan yang menurun akibat kejenuhan maka setiap karyawan diberikan cuti dan jika perlu diberikan uang cuti. Mutasi pekerjaan diharapkan mampu memberikan penyegaran bagi setiap karyawan, perubahan ruang tempat bekerja dan diberlakukannya *rolling* dalam bekerja dalam satu tempat kerja atau wilayah kerja yang berbeda

2. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada PT. Mahendradata Teknik Bali pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Coombs, Philip H. 1986. *The World Crisis In Education*. New York : Harcourt Brace Jovanovich
- E. Sikula, Andrew, 1986. *The Later Works Volume 12, Southem Illinois University Press*
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasbullah, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Prenhallindo
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 3*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara. 1993. *Manajemen SDM Abad 21*. Jakarta. Mitra Wacana Media
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 2*. BPFE UGM. Yogyakarta
- Prabu M, Anwar 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Robbins. 2006. “*Prilaku Organisasi*” Prenyice Hall Edisi Ke10 Subardi. “Peningkatan Kinerja Melalui Prilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional. Telaah Bisnis Vol 7, No 1
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia STIE YKPN Yogyakarta*
- Sondang, 2007 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarka, PT. Rineka Cipta
- Sugiono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta