

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA
PT. TASPEN (PERSERO) CABANG SURAKARTA**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

AZHAR SYAIFUDDIN

B 100 120 167

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta – 57102

SURAT PERSETUJUAN ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **AZHAR SYAIFUDDIN**

NIM : **B 100 120 167**

Jurusan : **MANAJEMEN**

Judul Skripsi : **PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG SURAKARTA**

Artikel tersebut layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Surakarta, 20 Januari 2016

Pembimbing Utama,

Drs. Agus Muqorobin, M.M.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, M.Si.)

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis serta mengetahui seberapa besar pengaruh program pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta dan memperoleh gambaran serta penjelasan mengenai pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan-masukan dan informasi bagi perusahaan yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan atau mengembangkan pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa yang akan datang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dengan menggunakan metode *corrected item-total correlation*, Uji Reliabilitas dengan *cronbach's alpha*, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Normalitas dengan *kolmogorov-smirnov*, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi. Sampel diambil dengan cara proporsive sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil berdasarkan tujuan. Hasil dalam penelitian ini adalah pada Uji t semua variabel dalam penelitian ini secara terpisah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta. Pada Uji F secara simultan dan bersama-sama variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan pada Koefisien Determinasi (R^2) kontribusi variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 68,8% dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain sebesar 31,2% (100% - 68,8%).

Kata kunci: *Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

The objectives of this research were to analyze and to know how big the influences of workshop program and the influences of work environment on the employees' performance of PT. TASPEN (Persero) of Surakarta Branch were and to obtain description and explanation on the implementation of workshop program at the company. Based on the results of the research, it was hoped that the results could give contributions and information for the company which would be made as consideration materials in the effort of increasing or developing workshop and work environment on the employees' performance in future. Sample used in this research was as many as 34 respondents. The technique used in this research was Validity Test using the method of corrected item-total correlation, Reliability Test using cronbach's alpha, Analysis of Multiple Linear Regression, Normality Test using kolmogorov-smirnov, t Test, F Test, and Coefficient of Determination. The sample was taken through purposive sampling which is a technique of sampling based on the purpose. The results of this research were that in the t Test, all variables in this research separately had a significant influence on the employees' performance of PT. TASPEN (Persero) of Surakarta Branch. In the F Test, simultaneously and collectively, variable of workshop and variable of Work Environment had significant influences on the Employees' Performance. Meanwhile, in the Coefficient of Determination (R²), the contribution of the variable of Workshop and the variable Work Environment could explain the variable of Employees' Performance as much as 68.8% and the rest was influenced by other factors as much as 31.2% (100% - 68.8%).

Keywords: *Workshop, Work Environment, and Employees' Performance.*

I. PENDAHULUAN

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab dengan tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan hasil yang efektif dan efisien. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang mana sesuai dengan kriteria atau standar personalia dari perusahaan. Standar ini merupakan langkah minimal yang harus dipenuhi agar setiap pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, disamping itu langkah untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap perilaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan. Dengan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan diharapkan setiap pegawai mampu untuk memahami dan melaksanakan fungsinya di dalam organisasi.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

Kinerja pegawai memiliki peran dalam mewujudkan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dikarenakan seorang pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan dan sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan ini, sehingga perubahan kinerja dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan.

Untuk itu, secara berkesinambungan mengembangkan dan mendukung sepenuhnya atas peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada, yaitu dengan membangun sistem pengelolaan kebijakan sumber daya manusia dan menerapkan suatu sistem standar yang digunakan untuk

menjadikan karyawan yang berintegritas, berkualitas, dan professional dibidangnya baik dalam sikap, pengetahuan, keahlian dan lingkungan dalam mereka bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Penulis telah menemukan beberapa data mengenai program pendidikan dan pelatihan yang diterapkan di dalam perusahaan PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta, yaitu:

1. *Soft Competency*,
2. *Hard Competency*, dan
3. *Workshop*

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dijkukan peneliti adalah :

1. Untuk memperoleh gambaran dan penjelasan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan oleh PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta.
2. Untuk menganalisis dan memperoleh gambaran mendalam mengenai Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta.
3. Untuk mengetahui kondisi lingkungan pegawai dalam bekerja di PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu sistem, yaitu pengembangan sumber daya manusia. Menurut Ike Kusdyah (2008: 110) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik. Pendidikan dan pelatihan ini harus dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Basuki dan Susilowati (2005: 40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun organisasi dapat memberikan hasil secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan, dalam menilai bagaimana seseorang telah bekerja di bandingkan dengan target yang telah ditentukan.

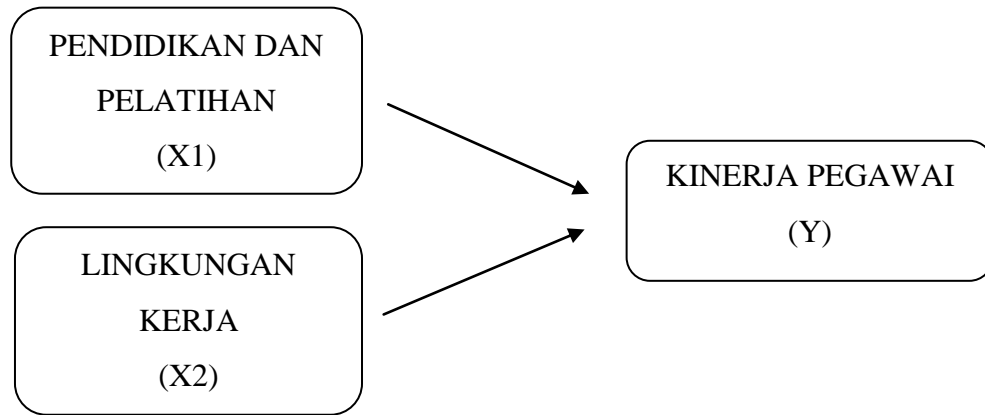
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ira Marfiani Sitepu (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Barusjahe Kabupaten Karo”. Jumlah sampel yang digunakan adalah 34 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Berdasarkan uji analisis linier berganda yakni hasilnya Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Barusjahe Kabupaten Karo.

Penelitian yang dilakukan oleh Arta Adi Kusuma (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Muria Semarang 115 orang. Sampel ditentukan dengan teknik proporsional random sampling, dengan responden sebanyak 53 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Dengan menggunakan SPSS 16 Hasil Hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti H3 yang berbunyi “Ada

pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang”.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Pada hipotesis ini, peneliti merumuskannya sebagai berikut :

1. H1/X1: Pendidikan dan Pelatihan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. H2/X2: Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. H3/Y: Pendidikan dan Pelatihan bersama-sama Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Sumber Data Dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data dengan Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari perorangan, hasil wawancara ataupun dengan kuesioner (Husein Umar, 2002: 130) dimana data tersebut diperoleh dengan menyebarkan sejumlah kuesioner kepada seluruh pegawai PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta dan selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert*.

Metode Pengumpulan Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diselidiki (Suharsimi Arikunto, 2002: 109). Dalam pengambilan sampel ini merujuk pada pendapat dari Suharsimi Arikunto bahwa peneliti mengambil sampel dari Kuesioner yang dikembalikan oleh responden dengan berdasarkan pertimbangan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlahnya lebih dari 100 responden, maka dapat diambil antara 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%. Pada penelitian ini responden yang akan diambil adalah sebanyak 34 responden dikarenakan jumlah pegawai PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta kurang dari 100 maka peneliti mengambil semuanya. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah *Proporsive Sampling* yang merupakan cara pengambilan sampel dengan menetapkan ciri yang sesuai dengan tujuan (Sugiyono, 2013: 74-78).

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Konsep dari kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

a. Pendidikan dan Pelatihan

Konsep pendidikan dan pelatihan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, didalam kelas, dan berlangsung relatif singkat.

b. Lingkungan Kerja

Konsep lingkungan kerja merupakan bentuk dari lingkungan dimana para karyawan didalam perusahaan sedang melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Instrumen Penelitian

1. Validitas Instrumen Penelitian

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dalam hal ini bila *Reliability coefficient (alpha)* nilainya $> 0,60$ maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. (Sunyoto, 2007 : 107)

Metode Analisis Data

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel regresi pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan rumus persamaan regresi untuk 2 prediktor adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Pendidikan dan Pelatihan

X_2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Standar Kesalahan / Disturbance

3. Uji t

Uji t bertujuan menguji pengaruh secara sendiri-sendiri, variabel independen terhadap variabel dependen, langkah-langkah sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1: \beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Uji F

Pengujian hipotesis berdasarkan nilai penyelidikan lebih dari dua sampel, sebagai gambaran, misalnya kita diselidiki apakah perbedaan mean dari sampel pertama, dengan yang dari sampel kedua, ketiga dan seterusnya itu disebabkan oleh faktor yang kebetulan ataukah faktor-faktor lain yang benar-benar berarti.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi variable kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama.

IV. HASIL PENELITIAN

Tempat dan Pelaksanaan Diklat PT. TASPEN

Dalam melaksanakan kegiatan program pendidikan dan pelatihan pada kegiatan *Workshop*, untuk tahun 2012 diselenggarakan oleh divisi SDM di setiap awal tahun dan mengenai tempat oleh divisi SDM dibagi menjadi 2 wilayah yaitu antara lain :

- a. Wilayah Timur, yang terdiri dari Kantor Cabang Makassar, Surabaya, Semarang dan tempat pelaksanaanya di Kantor Cabang Utama Surabaya.
- b. Wilayah Barat, yang terdiri dari Kantor Cabang Utama DKI Jakarta, Bandung, Medan dan tempat pelaksanaanya di Kantor Cabang Bogor.

Untuk kegiatan program pendidikan dan pelatihan pada kegiatan *Hard Competency* selama ini dikoordinir oleh Kantor Cabang Utama Semarang, terkait dalam kegiatan *Hard Competency* bidang pelayanan & manfaat, keuangan, umum & SDM, dan bagi kantor cabang yang belum terpenuhi jam latihannya sebagaimana telah ditetapkan oleh manajemen yang mana tertuang dalam KPI (*Key Performance Indicator*), setiap orang per tahun untuk tahun 2015 adalah selama 8 jam. Selanjutnya, untuk tahun 2016 adalah selama 16 jam per orang per tahun dan maupun kegiatannya adalah dengan praktek. Sedangkan dalam kegiatan program pendidikan dan pelatihan *Soft Competency* yaitu terkait dengan teori dan pembelajaran dikelas saja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini digunakan untuk melihat berpengaruh atau tidaknya variabel- variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Dalam hasil pengolahan data yang dilampirkan tersebut maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.121	4.803		.858	.397
2	DIKLAT (X_1)	.263	.106	.278	2.486	.019
3	LINGKUNGAN KERJA (X_2)	.398	.066	.668	5.978	.000
	R Square (R^2)	0,688				
	F	Hitung; 34.231			Sig; 0,000	

Pengolahan Data

a. Uji Validitas

Pada Uji Validitas diperoleh bahwa koefisien korelasi untuk semua variabel dalam penelitian ini pada tingkat kepercayaan 95 persen adalah signifikan. Data dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Lihat tabel berikut :

Tabel 4.2

Variabel Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)			
Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Diklat_8	0,4124	0,339	Valid
Diklat_9	0,4027	0,339	Valid
Diklat_10	0,3515	0,339	Valid

Tabel 4.3

Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja_14	0,6016	0,339	Valid
Lingkungan Kerja_15	0,6986	0,339	Valid
Lingkungan Kerja_16	0,6861	0,339	Valid

Tabel 4.4

Variabel Kinerja Pegawai			
Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai_8	0,6181	0,339	Valid
Kinerja Pegawai_9	0,8037	0,339	Valid

b. Uji Reabilitas

Berdasarkan analisis uji reliabilitas diketahui Alpha untuk setiap variabel adalah bernilai lebih besar dari 0.6, dalam uji ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Hasil analisis ini disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.5

Variabel	'Cronbach's Alpha	R _{kritis}	Keterangan
Diklat	0,8030	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,9544	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,8945	0,6	Reliabel

c. Uji F

Dari hasil tabel 4.1 menunjukkan bahwa probabilitasnya 0,000 kurang dari 0,05 maka H₀ ditolak artinya secara simultan variabel diklat, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta.

d. Uji t

Dari hasil tabel 4.1 pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel diklat mempunyai probabilitas 0,019 lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak artinya secara parsial diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja menunjukkan probabilitasnya 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan Penelitian

1. Pada Uji F secara simultan dan bersama-sama variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk Uji t secara parsial variabel diklat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pada variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat t hitung 5,978 dengan sig. 0,000. Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Saran Penelitian

1. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini untuk membuka wawasan dan ide baru dalam menciptakan penelitian baru yang lebih orisinal.
2. Bagi PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta ditingkatkan lagi program Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) maupun kondisi Lingkungan Kerja agar lebih meningkatkan Kinerja Pegawai karena kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Bagi yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama, diharapkan menambah variabel yang diperlukan karena tidak hanya dua variabel tersebut yang mempengaruhi tetapi masih banyak lagi variabel yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, 2012, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Badan Kepegawaian

- Daerah Kota Malang, *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 1, Hal. 116-12.
- Ghofar Abdul, Azzuhri Misbahuddin. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, Ii, Iii-A, Dan Iii-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang)". Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Hapsari, May Vita. 2011. "Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran V Surabaya)". *Skripsi*. Malang: Program Studi Manajemen S1 Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, Malayu. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusuma, Adi, Arta. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naray, Setiawati, Stefie. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Penguasaan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kecamatan (Studi Kasus di Kecamatan Tanjung Karang Timur)*. <http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/5538>. (diakses 20 Oktober 2015 pukul 19.39 WIB).
- Pramana, Hafidz Indra. 2011. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat Tbk Cabang Malang)". *Skripsi*. Malang: Program Studi Manajemen S1, Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Sari, Emilia Noviani Asta. 2009. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II". *Skripsi* Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sihombing, Manotas. 2008. *Jendela Informasi*. <http://manajemen-penelitian.blogspot.co.id/2010/08/bab-iii.html>. (diakses 20 Oktober 2015 pukul 19.43 WIB).
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA". *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1 (2013) 18-23. Jurusan Teknik Industri, Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe, Aceh-Indonesia.
- Vionita, Gusnita Vevi. 2008. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK NEGERI di Kota Payakumbuh". *Skripsi*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Widhayu Ningrumm, Bambang Swasto Sunuharyo, Moehammad Soe' oed Hakam, 2013. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 6 No. 2 Desember 2013.