PENGARUH FASILITAS KERJA DAN JENJANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TEMPULING KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

H.AGUS MAULANA , EPI EFRIANTI
agusmaulana@gmail.com, epiefrianti@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of whether Work Facilities and Education Levels influence the performance of employees at the Tempuling Sub-District Office, Indragiri Hilir Regency.

The location of the study was conducted at the Tempuling Sub-District Office with its address in Sungai Salak Sub-District, Tempuling District, while the research time was estimated at Six Months. In this study, the type of data used consisted of primary and secondary data, with data from the Tempuling Sub-District Office. The sample in this study were 54 Tempuling District Office Officials. For data processing or data analysis using SPSS Version 20.00 for windows.

From the results of research on the Effect of Work Facilities and Education Levels on Employee Performance at the Tempuling District Office obtained linear regression equations with multiple linear regression, $Y = 6.623 + 0.677 X_1 + 0.048 X_2$. Based on the results of tests conducted with the t test (partial), i.e. (a) Work Facilities Variables have a t count of $8,263 > t$ tables which is 2.007 Means that there is an influence between the Work Facilities and Education Level variables on employee performance at the Tempuling Sub-District Office, (b) Variable Level of Education has a t count of $7.629 > t$ table that is 2.007. Means there is an influence between the variable Education Level on employee performance at the Tempuling District Office. Based on the results of calculations on the simultaneous testing of Work Facilities and Education Levels is $42.444 > F$ table 4.02, the value indicates that Work Facilities and Education Levels have a simultaneous or jointly and significantly influence on employee performance at the Tempuling District Office. Based on the test results of the coefficient of determination (R²) the results obtained 62% variable Work Facilities and Education Level on performance. The remaining 38% is influenced by other variables not equalized in this study variable or influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Work Facilities, Educational Level and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh Apakah Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir.

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Camat Tempuling yang Beralamat di Kelurahan Sungai Salak Kecamatan Tempuling, sedangkan waktu penelitian diperkirakan selama Enam Bulan, Didalam penelitian ini, jenis data yang dipergunakan terdiri dari data primer dan sekunder, dengan data yang berasal dari Kantor Camat Tempuling. Sampel Pada Penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Camat Tempuling berjumlah 54 orang. Untuk Pengolahan data atau Analisa data menggunakan program SPSS Versi 20.00 for windows.

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Jenjang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tempuling diperoleh persamaan regresi linier dengan regresi linier berganda yaitu $Y = 6,623 + 0,677 X_1 + 0,048 X_2$. Berdasarkan

hasil pengujian yang dilakukan dengan uji t (parsial), yaitu (a) Variabel Fasilitas Kerja mempunyai t hitung sebesar 8.263 > t tabel yaitu 2,007 Berarti terdapat pengaruh antara variabel Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tempuling, (b) Variabel Jenjang Pendidikan mempunyai t hitung sebesar 7,629 > t tabel yaitu 2,007. Berarti terdapat pengaruh antara variabel Jenjang Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tempuling. Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian simultan Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan adalah 42,441 > F tabel 4,02, Nilai tersebut menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tempuling. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) di peroleh hasil 62% variabel Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan terhadap kinerja. Sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Jenjang Pendidikan dan Kinerja

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kantor Camat Tempuling merupakan salah satu kantor camat yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat di Kelurahan Sungai Salak Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir, sebagai salah satu Kantor Camat tertua di Kabupaten Indragiri Hilir, tentunya keadaan kantor dan sarana prasarana bagi kantor camat tempuling sangat membutuhkan pembaharuan, dengan adanya pembaharuan mazka akan sangat berpengaruh bagi pelayanan yang akan di berikan kepada masyarakat serta untuk memperlancar pelaksanaan tugas pegawai Kantor Camat Tempuling

Tabel 1. Data Jumlah Penduduk dan Data pelayanan Kantor Camat Tempuling Tahun 2014-2018

No	Tahun	Jumlah Penduduk	Pelayanan				
			SKGR	Kependudukan	Izin Usaha	PBB	SKT Lain
1	2014	30.988	115	441	42	77	34
2	2015	31.121	136	601	33	64	51
3	2016	31.894	146	589	20	31	67
4	2017	32.578	179	331	22	55	81
5	2018	31.996	129	773	6	41	56

Sumber : Kantor Camat Tempuling

Dari data tabel 3 diatas mengenai Data Jumlah Penduduk dan Data pelayanan Kantor Camat

Tempuling Tahun 2014 s/d 2018 terlihat bahwa Jumlah Penduduk yang terdaftar di Kecamatan Tempuling Relatif Meningkatkan , sedangkan untuk pelayanan yang diberikan kepada masyarakat seperti SKGR, Kependudukan, Izin Usaha, PBB dan Surat Keterangan lainnya terlihat berfluktuasi setiap tahunnya, data diatas diambil berdasarkan laporan dari setiap kelurahan atau pun desa-desa yang ada di Kecamatan Tempuling yang di laporkan ke Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul "**Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Jenjang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir**".

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar Belakang pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulisan merumuskan permasalahan sebagai berikut : "Apakah Fasilitas Kerja dan Jenjang

Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir

B. Telaah Pustaka

Menurut Hasibuan (2010:94) kinerja disebut dengan prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya, Whitmore (2016:104) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran ketampilan yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan. Apabila seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugas yang didelegasikan kepadanya melebihi standar yang ditetapkan, berarti kinerjanya baik.

Menurut Sedarmayati (2010:21) definisi Fasilitas Kerja adalah sebagai berikut : "Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, Fasilitas sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Pengertian pendidikan menurut Hasbullah (2010:1) menyatakan bahwa "Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat." Lebih lanjut Hasbullah (2010:1) menyatakan bahwa "Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental."

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan didukung oleh landasan teoritis yang telah dikemukakan, selanjutnya dapat

penulis kemukakan dan mengambil hipotesis sementara sebagai berikut, yaitu:

1. Diduga Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir".
2. Diduga Jenjang Pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir"
3. Diduga Fasilitas Kerja (X_1) dan Jenjang Pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir"

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variable bebas dalam penelitian ini adalah :
 - a. Fasilitas Kerja (X_1)
 - b. Jenjang Pendidikan (X_2)
2. Variabel terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja (Y)

C. Metodologi Penelitian Populasi

Menurut Arikunto, (2010: 173) berpendapat "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Penelitian menggunakan populasi tertentu biasanya dilakukan dengan menggunakan sensus, dimana melibatkan secara keseluruhan data yang dijadikan subyek penelitian. Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 54 orang pegawai terdiri dari Pegawai Kantor Camat, Pegawai Kelurahan, Operator Komputer dan Satpol PP

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang pegawai, sesuai dengan pernyataan dari Arikonto (2002: 118), membedakan untuk subjek yang kurang dari 100 dengan yang lebih dari 100, dengan menyatakan seperti berikut: "Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15%, atau 20% - 25% atau lebih tergantung pada kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek dan besarnya resiko yang ditanggung oleh peneliti". Mengenai sensus, Ruslan (2008:142) mengatakan bahwa alasan melakukan penelitian berdasarkan sensus, peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen dari populasi, jika elemen populasi relative sedikit dan variabilitas setiap elemennya tinggi (heterogen). Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari populasi. Jadi Penelitian ini adalah penelitian sensus yang diambil keseluruhan jumlah pegawai yaitu 54 (Lima Puluh Empat) orang.

Analisa Data

Dalam Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir denganakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20,0 yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya:

1. Analisis Regresi Linear berganda

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Fasilitas Kerja

X_2 = Jenajng Pendidikan

Y = Kinerja

2. Uji Hipotesis
 - a. Uji Determinasi
 - b. Uji Parsial (t)
 - c. Uji F

D. Hasil Penelitian

Analisis regresi merupakan studi yang membahas masalah hubungan fungsional antara variabel-variabel yang dinyatakan dalam persamaan matematik. Dalam analisis regresi akan dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu rumus matematika yang mencari nilai variabel dependen dari variabel independen yang diketahui. Analisis digunakan terutama untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut disajikan hasil analisis menggunakan SPSS yang menunjukkan nilai koefisien persamaan garis regresinya.

Tabel 2: Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.623	1.902			3.483	.001
1 Fasilitas Kerja	.677	.082	.764		8.263	.000
Jenjang Pendidikan	.048	.076	.058		.629	.532

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan dari tabel diatas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,623 + 0,677X_1 + 0,048X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut :

- a. Bila X_1 dan X_2 dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai akan tetap sebesar 6,623.
- b. Koefisien regresi untuk variabel X_1 yaitu variabel Fasilitas Kerja sebesar 0,677. Menunjukkan bahwa setiap variabel Fasilitas Kerjamengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 0,677. Koefisien bernilai positif dengan arti terjadi hubungan yang positif antara Fasilitas Kerja dan kinerja

pegawai. Semakin tinggi Fasilitas Kerja maka kinerja juga akan semakin tinggi.

- c. Koefisien regresi untuk variabel X_2 yaitu variabel Jenjang Pendidikan sebesar 0,048. Menunjukkan bahwa setiap variabel Jenjang Pendidikan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 0,048. Koefisien bernilai positif dengan arti terjadi hubungan yang positif antara Jenjang Pendidikan dan kinerja pegawai. Semakin tinggi Jenjang Pendidikan maka kinerja juga akan semakin tinggi.

Uji Hipotesis

- a. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2: Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.620	.605	1.03765	1.581

a. Predictors: (Constant), Jenjang Pendidikan, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi atau hubungan yang dimiliki variabel Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan terhadap kinerja adalah sebesar 0,787 yang menunjukkan antara variabel tersebut cukup kuat. Adapun nilai adjusted R^2 adalah sebesar 0,620 hal ini berarti 62% variabel Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan terhadap kinerja. Sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

- b. Uji statistik t

Tabel 3: Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.623	1.902		3.483	.00
	Fasilitas Kerja	.677	.082	.764	8.263	.00
	Jenjang Pendidikan	.048	.076	.058	7.629	.00

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas secara terperinci dihasilkan variabel penelitian tingkat pendidikan secara parsial diketahui :

1. Variabel Fasilitas Kerja mempunyai t hitung sebesar $8.263 > t$ tabel yaitu 2,007 dengan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti terdapat pengaruh antara variabel Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tempuling
2. Variabel Jenjang Pendidikan mempunyai t hitung sebesar $7,629 > t$ tabel yaitu 2,007 dengan nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $000, > 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti terdapat pengaruh antara variabel Jenjang Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tempuling.

- c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil perhitungannya terangkum pada tabel berikut.

Tabel 4: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.393	2	45.696	42.441	.000 ^b
	Residual	30.989	28	1.077		
	Total	147.382	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Jenjang Pendidikan, Fasilitas Kerja

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang di hasilkan Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan adalah $42,441 > F$ tabel 4,02, dengan nilai signifikan adalah lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan memiliki pengaruh secara simultan atau

bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tempuling.

E. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian lapangan dan setelah diolah tentang Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Jenjang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tempuling, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, yaitu:

1. Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Jenjang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tempuling diperoleh persamaan regresi linier dengan regresi linier berganda yaitu $Y = 6,623 + 0,677 X_1 + 0,048 X_2$
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan uji t (parsial), yaitu :
 - a. Variabel Fasilitas Kerja mempunyai t hitung sebesar $8,263 > t$ tabel yaitu 2,007 Berarti terdapat pengaruh antara variabel Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tempuling.
 - b. Variabel Jenjang Pendidikan mempunyai t hitung sebesar $7,629 > t$ tabel yaitu 2,007. Berarti terdapat pengaruh antara variabel Jenjang Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tempuling.
3. Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian simultan Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan adalah $42,441 > F$ tabel 4,02, Nilai tersebut menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tempuling.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) di peroleh hasil 62% variabel Fasilitas Kerja dan Jenjang Pendidikan terhadap kinerja. Sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini

SARAN

1. Bagi Kantor Camat Tempuling untuk selalu menjaga kekompakan dalam bekerja sehingga tidak terjadi permasalahan yang dapat menyebabkan beban dalam pekerjaan dan Fasilitas Kerja dapat mempengaruhi kinerja tiap pegawai untuk dapat lebih aktif lagi dalam bekerja sehingga Fasilitas Kerja yang ada nyaman dan aman bagi pegawai.
2. Dalam rangka untuk meningkatkan Kinerja pegawai Kantor Camat Tempuling perlu langkah-langkah perbaikan kebijakan yang ditempuh oleh Camat, seperti peningkatan pengawasan baik oleh Camat maupun Sekretaris Kecamatan (Sekcam) sehingga diharapkan pegawai mau mematuhi peraturan yang ada dan Penetapan sanksi hukuman harus benar-benar ditegakkan dengan tegas seperti pemberian peringatan dan skorsing sehingga dapat menimbulkan efek jera bagi pegawai dan diharapkan mereka tidak lagi mau melanggar Peraturan di masa yang akan datang.
3. Dalam penelitian ini Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir juga harus memperhatikan setiap pegawai dan menerima apa keluhan pegawai serta memberikan saran yang tepat terhadap masalah yang ada sehingga terjalin kerja sama antara atasan dengan bawahan serta Peralatan pada kantor sebagian ada yang sudah rusak atau kurang baik, maka itu pimpinan Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir harus bisa

memberikan sarana dan prasarana yang baru yang dibutuhkan dalam bekerja untuk kelancaran dalam proses penyelesaian tugas di kantor.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan memiliki pengaruh antara variabel Fasilitas Kerja dan jenjang pendidikan Terhadap Kinerja, maka itu bagi peneliti selanjutnya untuk dapat membagi Fasilitas Kerja dan jenjang pendidikan dengan menjadi tiga variabel untuk dapat melihat seberapa besar lagi pengaruhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert. 2017. *Performance Management*. Alih Bahasa oleh Surya Dharma. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Cahayani, Ati. 2015. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan, Jilid Satu Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma, Agus. 2016, *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: PT. Rajawali
- Gomes. E. Faustino. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hanny. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Toko Gunung Agung.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasbullah . 2016. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Yogyakarta: BPF
- Isyandi, B. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam, Jakarta:PT. Rosda Karya.
- Nitisemito, Alek S., 2016, *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S. 2012 *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Pramana, A.A Gede Kresnayana. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.\
- Rahayu, Tri Vebriana Tri. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun*. Program Studi Manajemen - Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mandala Madiun.
- Rao, T,V. 2015. *Penilaian Prestasi Kerja, Teori dan Praktek*. Jakarta:

- LPPM PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Y. Dwi Helly Purnomo.
Jakarta: PT. Gramedia
Pustaka Utama
- Siagian, 2013. Menejemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif Edisi I. Penerbit Kappa-Sigma: Bandung
- Maghfiroh, siti Nur Rohmatul . 2015. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan Pondok Aljabar* . Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra, Surabaya.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011, Sumber Daya Manusia, Mandarmaji, Bandung
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, Sondang, P, 2013, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, IKAPI, CV. Bandung: Alfabeta.
- Whitemore, Jhon. 2016. *Coaching Performance*. Alih Bahasa oleh