

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DAN TUNJANGAN
KESEJAHTERAAN TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA PT RAILINK MEDAN
(KERETA API BANDARA)**

Oleh :

Sri Rahayu, SE., MM

Dosen Fakultas Sosial Sain UNPAB Medan

ABSTRAK

PT Railink Medan (Kereta Api Bandara) merupakan sebuah perusahaan swasta (yang merupakan anak perusahaan dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) dengan PT Angkasa Pura II (Persero). Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah secara simultan dan parsial kemampuan kerja pegawai dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Railink Medan (Kereta Api Bandara). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 26 responden, Dari hasil uji F atau secara serempak/simultan menunjukkan Berdasarkan hasil pengolahan SPSS Ver. 19.00 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 670.763 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena Fhitung 670.763 > Ftabel 3.13 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT Railink Medan (Kereta Api Bandara). Uji Parsial (Uji-t) penelitian menunjukkan bahwa : Variabel Kemampuan Kerja nilai thitung 2.562 < ttabel 1.664 dengan signifikan 0.013 < 0,050, artinya secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai PT Railink Medan (Kereta Api Bandara), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima. Variabel Tunjangan Kesejahteraan nilai thitung 13.393 < ttabel 1.680 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial variabel Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai PT Railink Medan (Kereta Api Bandara), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima. Uji Determinasi besarnya adjusted R square sebesar 0.948 hal ini berarti 94.8% variasi Prestasi Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan sedangkan sisanya (100% - 94.8% = 6.2%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja Tunjangan Kesejahteraan dan Prestasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik di dalam perusahaan maupun organisasi. Masyarakat menyadari bahwa sumber daya manusia adalah salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting bagi kelangsungan organisasi tersebut, sehingga maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dilakukan oleh orang-orang yang berada didalamnya. Salah satu faktor penentu keberhasilan kerja (pencapaian tujuan perusahaan) adalah perusahaan memiliki pegawai yang berkualitas, dimana pegawai tersebut memegang peranan penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan kerja maka harus ada kesesuaian antara pekerjaan dan pegawai itu sendiri yang mana dapat dilihat dari seberapa jauh dukungan yang diberikan pegawai terhadap perusahaan. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM), sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan adanya perhatian di bidang SDM, maka akan diperoleh keuntungan antara kedua belah pihak yaitu bagi perusahaan akan memperoleh keuntungan dengan memiliki tenaga yang produktif dan proaktif dalam

memberikan nilai tambah bagi perusahaan sedangkan bagi pegawai akan memperoleh kepuasan karena hak-hak mereka diperhatikan dan dipenuhi oleh perusahaan.

Pegawai merupakan salah satu aset utama dalam suatu perusahaan yang saat ini semakin diakui keberadaannya. Hal ini dikarenakan, penentu dari sebuah keberhasilan kerja dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan salah satunya adalah perusahaan memiliki pegawai yang produktif. Perusahaan selalu berusaha ingin memberikan yang terbaik bagi pegawainya agar tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja, salah satunya berupa pembayaran upah, penghargaan atau peluang dalam bekerja maupun rasa aman dalam lingkungan perusahaan. Semua itu dilakukan oleh perusahaan untuk membangun kepercayaan kepada pegawai agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasibuan (dalam Umam, 2010) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Lawler (dalam Umam, 2010) yang mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal

yang sangat penting bagi setiap pegawai sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para pegawai dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan dukungan atas upaya perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian terdapat keterkaitan yang erat antara kemampuan dengan usaha pencapaian tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dalam hal ini PT Railink Medan (Kereta Api Bandara)

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai secara langsung juga menentukan sejauh mana kemampuan seorang pegawai dalam pencapaian kinerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan yang dimiliki para pegawai secara langsung menentukan keberhasilan para pegawai dalam bekerja sehingga pada akhirnya para pegawai mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja.

Peningkatan kesejahteraan hidup yang berimbang antara kebutuhan kebendaan dengan

kerohanian menimbulkan berbagai tantangan dan kebutuhan hidup yang tidak terelakan. Dengan adanya kebutuhan tersebut yang semakin meningkat maka kesejahteraan hidup orang tidak hanya dihadapkan pada kebutuhan kebendaan yang meningkat. Kebutuhan adalah sesuatu yang harus dipenuhi oleh seseorang, seperti kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani.

Prestasi kerja menurun ini ditemui pada PT Railink Medan (Kereta Api Bandara) merupakan sebuah perusahaan swasta (yang merupakan anak perusahaan dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) dengan PT Angkasa Pura II (Persero)) menghadirkan sebuah layanan kereta api yang baru pertama kali hadir di Indonesia, yaitu Kereta Api Bandara. KA Bandara ini diperuntukkan khusus untuk membawa penumpang yang akan menuju Bandara Kuala Namu dari pusat kota Medan ataupun sebaliknya. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Development (HRD)* di PT Railink Medan (Kereta Api Bandara), dapat diketahui bahwa masih rendahnya kemampuan kerja pegawai dalam memberikan informasi jadwal keberangkatan secara online, masih banyak pegawai yang belum mendapatkan pelatihan menyebabkan pegawai tidak mampu bekerja secara profesional, Pegawai belum sepenuhnya menerima tunjangan kebutuhan sesuai dengan yang diharapkan, prestasi kerja menurun disebabkan karena pegawai

belum mampu mengerjakan sesuai dengan peraturan.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tersebut skripsi dengan judul : “ Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Railink Medan (Kereta Api Bandara)”.

B. Rumusan Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Kemampuan kerja pegawai dalam memberikan informasi kepada pelanggan atau konsumen pengguna jasa Railink belum optimal.
- b. Masih banyak pegawai yang belum mendapatkan pelatihan menyebabkan pegawai tidak mampu bekerja sesuai dengan SOP.
- c. Tunjangan yang diterima pegawai Railink belum sesuai dengan yang diharapkan.
- d. Prestasi kerja menurun disebabkan karena pegawai belum mampu mengerjakan sesuai dengan peraturan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja pegawai secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Railink Medan (Kereta Api Bandara).

- b. Mengetahui pengaruh tunjangan kesejahteraan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Railink Medan (Kereta Api Bandara).
- c. Mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Tunjangan Kesejahteraan secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Railink Medan (Kereta Api Bandara).

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Thoah (2011:84) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kaleta (2016:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi

antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

b. Jenis – Jenis Kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Moenir 2010:125), yaitu:

- 1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

- 2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

- 3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kemampuan

Wibowo (2017:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan Nilai – nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional

2. Tunjangan Kesejahteraan

a. Pengertian Tunjangan Kesejahteraan

Pengertian tunjangan kesejahteraan karyawan Manulang (2015:75), tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian di atas bahwa untuk meningkatkan

produktivitas tenaga kerja, perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana sebagai tunjangan kesejahteraan tenaga kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan kesejahteraan. Dengan adanya peningkatan tunjangan kesejahteraan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja.

b. Tujuan tunjangan kesejahteraan kerja

Manullang (2015:102), tujuan tunjangan kesejahteraan kerja adalah :

- 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesejahteraan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik maupun mental.
- 2) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan-gangguan yang ada yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- 3) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja.

c. Usaha-usaha menciptakan kesejahteraan kerja

- 1) Menciptakan ruang dan lingkungan sedekian rupa sehingga memenuhi syarat kesejahteraan dan keselamatannya.
- 2) Menyediakan makanan untuk para tenaga kerja.
- 3) Secara berkala mengadakan pemeriksaan umum terhadap pekerja mengenai kesehatannya.

4) Memberikan penggantian biaya pengobatan sendiri melalui poliklinik atau apotek.

5) Mengusahakan asuransi tenaga kerja terhadap kecelakaan yang mungkin terjadi di lingkungan pekerjaannya.

6) Menyediakan alat-alat perlengkapan kesehatan darurat dan melaksanakan dalam hal P3K.

7) Menyediakan yang berhubungan erat dengan kesehatan para pekerja.

d. Indikator-indikator tunjangan kesejahteraan tenaga kerja.

- 1) Faktor fisik
- 2) Faktor kimiawi
- 3) Faktor biologis
- 4) Faktor fatal
- 5) Faktor psikologis.

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

(Hasibuan, 2012 :64) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya (Rivai, 2014: 309) mengatakan bahwa Prestasi Kerjamerupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara

kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

b. Tujuan dan manfaat Prestasi Kerja

Dengan adanya prestasi kerja karyawan perusahaan dapat mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode tertentu.

Adapun tujuan prestasi kerja karyawan Nasution (2010:93) adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai atau memberi pengaruh sebagai pemberi motivasi
- 2) Merangsang peningkatan dan pengembangan rasa tanggung jawab.
- 3) Menumbuhkan rasa ketergantungan kepada perusahaan.
- 4) Meningkatkan produktivitas karyawan apabila mereka tahu maksud dan tujuan yang dilaksanakan.
- 5) Meningkatkan pengertian antara tasan dan bawahan.

c. Metode-metode Prestasi Kerja Karyawan.

Pelaksanaan prestasi kerja karyawan harus dilakukan secara sistematis, teratur dan teliti. Moekijat (2017:79-92) Departemen Personalia harus memilih teknik-teknik atau metode-metode prestasi kerja, adalah sebagai berikut:

- 1) Metode Berorientasi Pada Masa Lampau.

Pentingnya hasil kerja mengakibatkan para akademikus dan praktisi menciptakan banya

metode untuk menilai hasil kerja yang telah lampau. Metode-metode tersebut adalah:

- a) Skala (*Rating Scale*)
 - b) Daftar Coretan (*Checklist*).
 - c) Metode Pilihan Yang Dipaksakan.
 - d) Metode Kejadian/Peristiwa Kritis
 - e) Catatan Kepandaian/Prestasi.
 - f) Skala Prilaku
 - g) Metode Peninjauan Kembali Lapangan.
 - h) Pendekatan-pendekatan Perbandingan.
- 2) Metode Pada Masa Yang Akan Datang.

Berdasarkan waktu yang akan datang memusatkan pada hasil kerja yang akan datang dengan menilai kesanggupan karyawan atau menentukan tujuan-tujuan hasil kerja yang akan datang. Empat pendekatan umum terhadap hasil kerja yang akan datang adalah:

- a) Penilaian-sendiri.
- b) Manajemen Berdasarkan Tujuan
- c) Psikologis
- d) Pusat

d. Persiapan Prestasi Kerja Karyawan.

Persiapan seharusnya menciptakan suatu gambaran yang cermat tentang pelaksanaan pekerjaan dari seorang individu. Untuk mencapai sasaran ini, sistem harus berhubungan dengan jabatan, praktis, mempunyai standar, dan mempunyai ukuran yang dapat dipercaya.

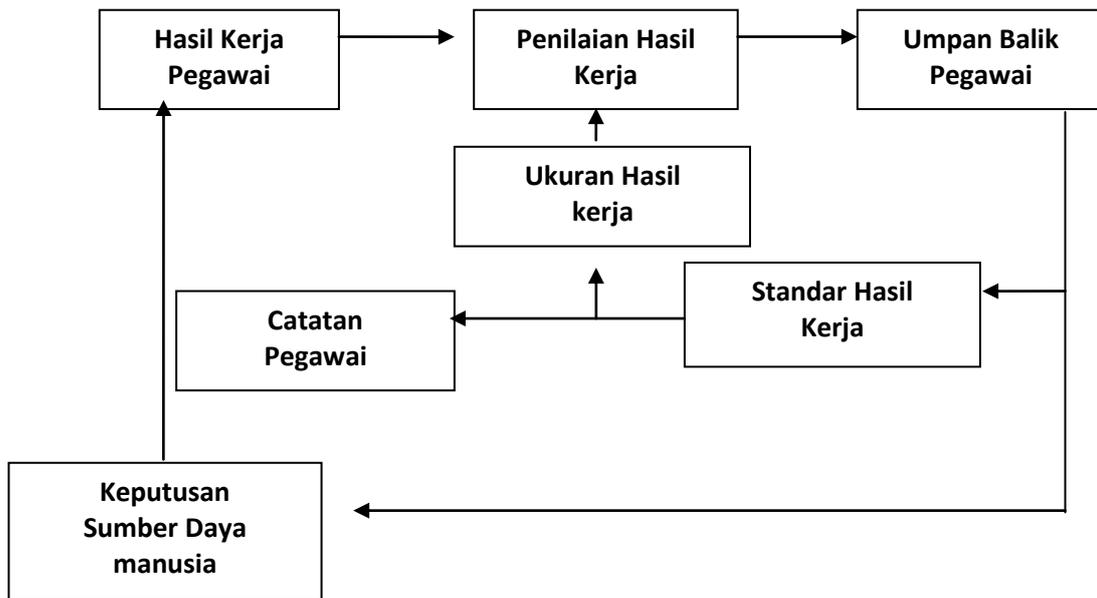
Moekijat (2017:75-78), dalam prestasi kerja diperlukan suatu persiapan yaitu:

1) Unsur-unsur Sistem Hasil Kerja

Gambar berikut menunjukkan unsur-unsur dari suatu sistem yang efektif. Pendekatan harus mengenal

standar-standar yang berhubungan dengan hasil kerja, mengukur kriteria tersebut, kemudian memberikan umpan balik kepada karyawan-karyawan dan departemen sumber daya manusia.

Gambar 2.1. Unsur-unsur Sistem Hasil Kerja



Sumber : Moekijat (2017)

2) Tantangan Hasil Kerja

Bentuk system hasil kerja sering memberikan tantangan-tantangan yang dihadapi oleh pakar sumber daya manusia. Tantangan-tantangan yang penting termasuk tantangan undang-undang kerja dan prasangka penilai.

- a) Tantangan Undang-undang kerja
- b) Prasangka Penilai

Yang paling umum prasangka mencakup:

- (1) Halo Effect.
- (2) Kesalahan Kecendrungan Sentral.
- (3) Prasangka Pemberian Kelonggaran dan kekerasan

- (4) Prasangka Antarbudaya
- (5) Prasangka Pribadi.
- (6) Pengaruh akhir-akhir ini

e. Indikator Prestasi Kerja

- 1) Adil
- 2) Objektif
- 3) Transparan
- 4) Konsisten
- 5) Sensitif

B. Kerangka Konseptual.

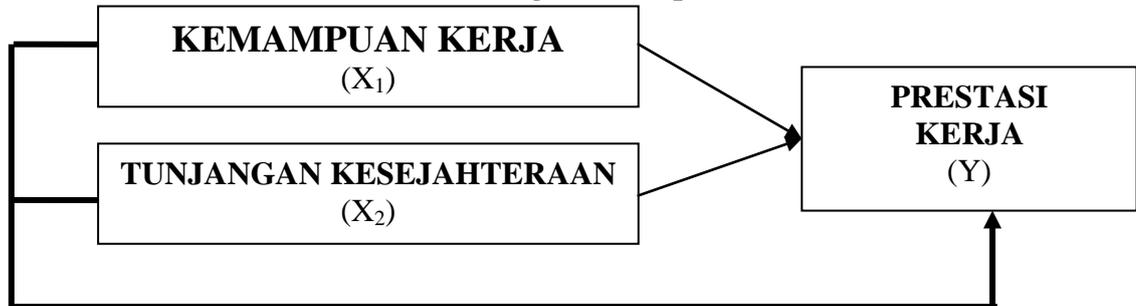
Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau

diukur melalui penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian

terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang tersaji dalam gambar berikut:

Gambar 2.2. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat pengaruh kemampuan kerja pegawai secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Railink Medan (Kereta Api Bandara).
2. Terdapat pengaruh tunjangan kesejahteraan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Railink Medan (Kereta Api Bandara).
3. Terdapat pengaruh kemampuan kerja pegawai dan tunjangan kesejahteraan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Railink Medan (Kereta Api Bandara).

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Sugiyono (2013:13) Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

B. Tempat

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Railink Medan (Kereta Api Bandara) beralamat Jalan Stasiun No. 1 - Medan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menentukan populasi. Sugiyono (2014:115) bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di PT. Railink Medan (Kereta Api Bandara) yang berjumlah 148 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2008:116) “sampel adalah sebagian dari jumlah an karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2008:116) “Penentuan pengambilan Sample sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih

Penelitian ini menggunakan 50% sampel dari jumlah populasi yaitu, berjumlah 74 orang.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan konsep, dimensi, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket
2. Observasi
3. Wawancara

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat tiga jenis

pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggiantara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya.

keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

$$n = \text{Jumlah sampel}$$

b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R^2).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

α = Intercept

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kemampuan Kerja

X_2 = Tunjangan Kesejahteraan

ϵ = Kesalahan

Pengganggu/*Error Term*

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah PT Railink Medan (Kereta Api Bandara)

PT Railink, anak perusahaan dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) dengan PT Angkasa Pura II (Persero) didirikan dengan visi untuk menyuguhkan semangat baru dalam pelayanan moda transportasi kereta api di Indonesia. PT Railink mempersembahkan sebuah layanan yang baru kali pertama hadir di Indonesia, yakni Kereta Api Bandara, bersamaan dengan pengoperasian perdana Bandara Internasional Kuala Namu pada

tanggal 25 Juli 2013. Kereta Api Bandara pertama ini melayani penumpang dari kota Medan menuju Bandara Kuala Namu dan sebaliknya.

2. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan tetap yang ada di PT Railink Medan (Kereta Api Bandara) sebanyak 74 orang karyawan. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 26 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel

Kemampuan Kerja Pegawai (X_1), Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X_2) dan Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju skor 1

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel Hasil Uji Validitas
 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	63.18	629.955	.662	.	.974
X1.2	63.26	632.440	.774	.	.973
X1.3	63.38	624.786	.854	.	.972
X1.4	63.76	626.872	.915	.	.972
X1.5	62.93	639.269	.659	.	.973
X1.6	63.26	632.440	.774	.	.973
X2.1	63.26	629.673	.745	.	.973
X2.2	62.69	638.573	.610	.	.974
X2.3	63.45	628.196	.728	.	.973
X2.4	63.34	630.172	.748	.	.973
X2.5	62.51	652.281	.464	.	.975
X2.6	63.74	619.646	.930	.	.972
X2.7	63.38	624.786	.854	.	.972
X2.8	63.38	624.786	.854	.	.972
X2.9	63.78	641.459	.657	.	.973
X2.10	63.26	632.440	.774	.	.973
Y1	63.69	635.724	.823	.	.972
Y2	63.74	619.646	.930	.	.972
Y3	62.65	640.067	.619	.	.974
Y4	63.27	629.186	.740	.	.973
Y5	62.81	635.251	.634	.	.974
Y6	63.82	622.256	.901	.	.972
Y7	63.26	632.440	.774	.	.973
Y8	63.45	628.196	.728	.	.973
Y9	63.34	630.172	.748	.	.973
Y10	63.38	624.786	.854	.	.972

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30

hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.974	.974	26

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan *cronbach's alpha* sebesar 0,974 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 26 item, baik didalam variabel Kemampuan Kerja (X_1), dan Tunjangan Kesejahteraan (X_2), serta Variabel Y yaitu : Prestasi Kerja (Y) adalah *reliable* atau handal.

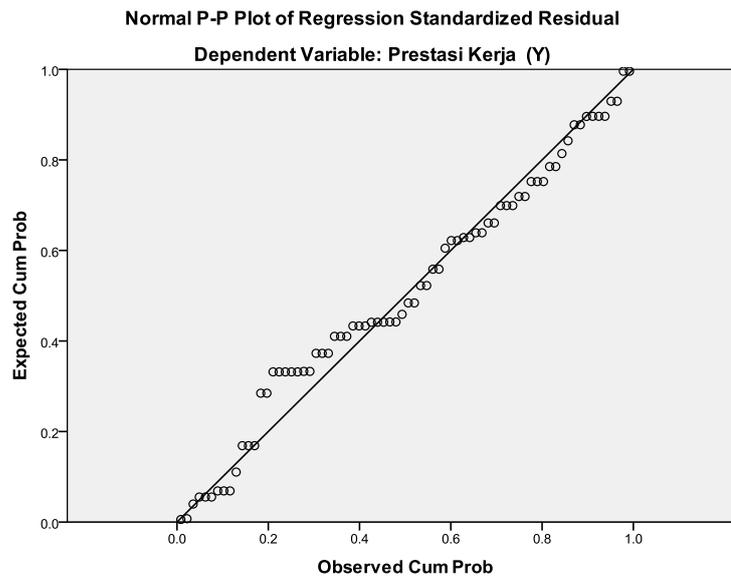
4. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

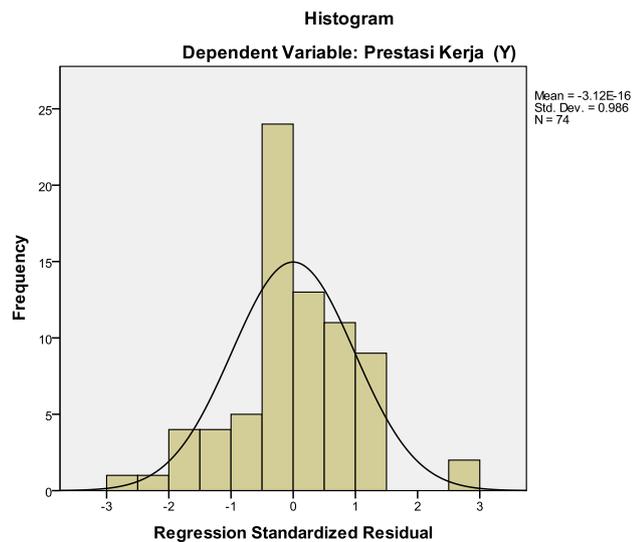
Gambar Uji Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar histogram tidak menunjukkan pola disimpulkan menunjukkan distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak melenceng kanan maupun melenceng kiri. Jadi, berarti data residual berdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar Pengujian Normalitas P-P Plot



Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Pada Gambar P-P plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis

diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak

dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF > 1,0$ = ada multikolinieritas

$Tolerance < 0,1$ = tidak ada multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.556	.124		
Kemampuan Kerja (X1)	2.562	.013	.197	5.065
Tunjangan Kesejahteraan (X2)	13.939	.000	.197	5.065

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

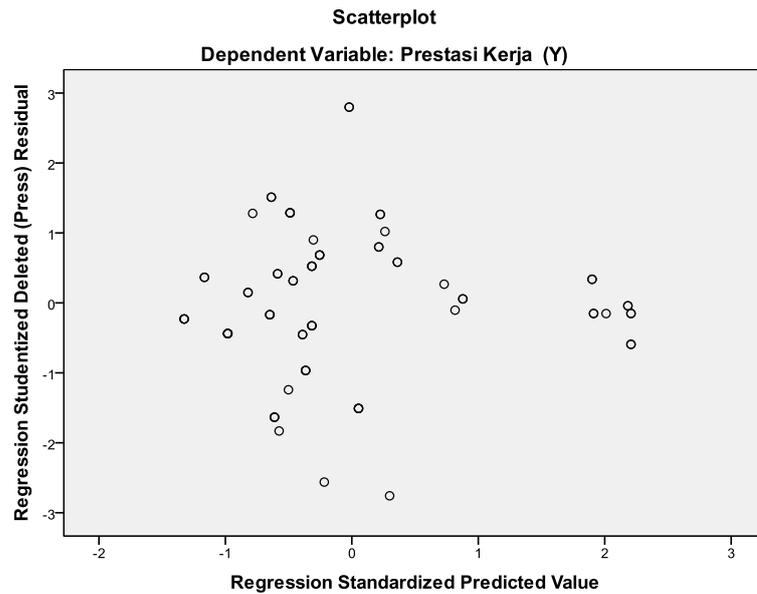
Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa angka VIF variabel Kemampuan Kerja (X_1), dan Tunjangan Kesejahteraan (X_2) lebih besar dari 1,0 dapat disimpulkan ada multikolinieritas sedangkan Tolerance variabel Kemampuan Kerja (X_1), dan Tunjangan Kesejahteraan (X_2) lebih kecil dari

0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedastisitas atau sebaliknya homoskedastisitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar di atas menunjukkan titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (Uji - F)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7495.261	2	3747.630	670.763	.000 ^a
	Residual	396.685	71	5.587		
	Total	7891.946	73			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kesejahteraan (X2), Kemampuan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel terlihat menunjukkan, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 670.763 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 670.763 > F_{tabel} 3.13$ dan probabilitas signifikan jauh

lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

Pegawai di PT Railink Medan (Kereta Api Bandara).

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data

Tabel Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-1.191	.765	-1.556	.124
Kemampuan Kerja (X1)	.250	.098	2.562	.013
Tunjangan Kesejahteraan (X2)	.873	.063	13.939	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan persamaan regresinya adalah $Y = -1.191 + 0.250 X_1 + 0.873 X_2$

Dari persamaan di atas diketahui bahwa nilai konstanta untuk variabel Prestasi Kerja sebesar -1.191 artinya ada 2 variabel independen (Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan) pada PT Railink Medan (Kereta Api Bandara) Prestasi Kerja pegawai yang dianggap konstan maka nilai dari Prestasi Kerja adalah -1.191.

Variabel independen dari variabel yang pertama yaitu Kemampuan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.250 artinya jika pegawai PT Railink Medan (Kereta Api Bandara) memiliki wasasan dan pengetahuan dari kerjanya yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan meningkat sebesar 0.250 satuan, sebaliknya jika Kemampuan Kerja

dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

menurun satu satuan maka Prestasi Kerja menurun sebesar 0.250 satuan.

Variabel independen dari yang kedua yaitu Tunjangan Kesejahteraan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,873 artinya pegawai merasa tunjangan atau insentif atau bonus yang diberikan lebih baik dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,873 satuan, sebaliknya jika Tunjangan Kesejahteraan menurun satu satuan maka Prestasi Kerja menurun sebesar 0,873 satuan.

b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji variabel Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-1.191	.765	-1.556	.124
Kemampuan Kerja (X1)	.250	.098	2.562	.013
Tunjangan Kesejahteraan (X2)	.873	.063	13.939	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Uji pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja nilai t_{hitung} 2.562 < t_{tabel} 1.664 dengan signifikan 0.013 < 0,050, artinya secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai PT Railink Medan (Kereta Api Bandara), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

- 2) Uji pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kesejahteraan nilai t_{hitung} 13.393 < t_{tabel} 1.680 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial variabel Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai PT Railink Medan (Kereta Api Bandara), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.950	.948	2.364

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kesejahteraan (X2), Kemampuan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel kkan bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.948 hal ini berarti 94.8% variasi Prestasi Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kemampuan Kerja dan

Tunjangan Kesejahteraan sedangkan sisanya (100% - 94.8% = 6.2%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Uji Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Railink Medan (Kereta Api Bandara)

Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Railink Medan (Kereta Api Bandara). Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan variabel Kemampuan Kerja nilai t_{hitung} 2.562 < t_{tabel} 1.664 dengan signifikan 0.013 < 0,050, artinya secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai PT Railink Medan (Kereta Api Bandara), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

2. Uji Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Railink Medan (Kereta Api Bandara)

Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Railink Medan (Kereta Api Bandara). Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan nilai t_{hitung} 13.393 < t_{tabel} 1.680 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial variabel Tunjangan Kesejahteraan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai PT Railink Medan (Kereta Api Bandara), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut.

1. Hasil pengolahan SPSS Ver. 19.00 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 670.763 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 670.763 > F_{tabel} 3.13 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT Railink Medan (Kereta Api Bandara).

2. Hasil penelitian menunjukan bahwa :

a) Hasil pengolahan SPSS Ver. 19.00 menunjukkan variabel Kemampuan Kerja nilai t_{hitung} 2.562 < t_{tabel} 1.664 dengan signifikan 0.013 < 0,050, artinya secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai PT Railink

Medan (Kereta Api Bandara), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

- b) Hasil pengolahan SPSS Ver. 19.00 menunjukkan variabel Tunjangan Kesejahteraan nilai $t_{hitung} 13.393 < t_{tabel} 1.680$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai PT Railink Medan (Kereta Api Bandara), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.
3. Besarnya *adjusted R square* sebesar 0.948 hal ini berarti 94.8% variasi Prestasi Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan sedangkan sisanya ($100\% - 94.8\% = 6.2\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- a. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap prestasi kerja. Untuk itu pihak perusahaan PT Railink Medan (Kereta Api Bandara)

diharapkan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja para supervisor sehingga prestasi kerjanya bertahan dan bahkan meningkat.

- b. Perusahaan hendaknya meningkatkan upah dan tunjangan kesejahteraan yang tinggi terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor kepuasan kerja seperti gaji, lingkungan kerja, promosi dan lain-lain, ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, mengingat terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut sertakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini, (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Undip
- Gibson, (2011), *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*.1221

- Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu, (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Kaleta, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta Penerbit : GadjahMada University Press
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). "Sumberdaya Manusia Perusahaan". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manulang, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Moenir, (2010), Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara Pusat
- Moekijat, (2017), " *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*". Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nasution, (2010), " *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rusiadi, dkk. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Robbins, (2016), " *Perilaku Organisasi 1* ". Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*". Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sihotang, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Sugiyono, (2013), *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D)*. Bandung : ALFABETA
- Soelaiman, (2017), *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan