

PENGARUH MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL NAGOYA PLASA BATAM

Eko Tjiptojuwono

¹Administrasi Bisnis, ²Politeknik NSC Surabaya
ekotj2009@gmail.com

ABSTRACT

The Impact of Work Period toward The Performance of Employees of Nagoya Plasa Hotel Batam. The purpose of this study is to determine the impact of work period on the performance of employees of Nagoya Plaza Hotel Batam. The research was conducted on 96 employees by using saturated sample method which are employees of Hotel Nagoya Plasa Batam. Based on the results of the study note that the results of items validity test show all indicators are valid, reliability test results indicate that all items reliable, results of adjusted R2 test shows 13.60% the value of the dependent variable is determined by the independent variable which means that 86.40% effected by outside factors, the result of F_{test} show the regression model is fit to be used and show a significant influence simultaneously, the result of t_{test} show the work period have a significant and a positive impact on the performance of employees. The results of this study can be used as reference materials for hotel management in implementing employee performance improvement strategies.

Keywords: work period, performance, employees, hotel

PENDAHULUAN

Dari tahun ke tahun pertumbuhan yang baik dialami oleh industri pariwisata di Indonesia. Pemerintah memberikan perhatian yang sangat baik bagi industri pariwisata karena devisa negara yang utamanya bersumber dari wisatawan asing dapat didatangkan melalui industri pariwisata,

Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa dari 20 (dua puluh) pintu masuk ke Indonesia terdapat 3 (tiga) tertinggi pelabuhan tempat masuk wisatawan mancanegara secara berurutan adalah pelabuhan Ngurah Rai, Soekarno Hatta, dan Batam.

Potensi Kota Batam adalah sebagai daerah tujuan wisata dan sebagai ujung tombak investasi di Indonesia. Karena adanya kawasan industri, perdagangan, pariwisata dan *transshipment* sehingga Kota Batam dapat dijadikan aset berharga untuk memasukkan pendapatan bagi negara, pemerintah maupun masyarakat setempat.

Industri perhotelan juga mengalami perkembangan yang sangat signifikan berdasarkan dari pertumbuhan dari jumlah usaha hotel. Data dari Biro Pusat Statistik menggambarkan bahwa jumlah hotel pada tahun 2009 sebanyak 13.932 usaha dengan mempekerjakan sebanyak 250.139 karyawan.

Pada tahun 2015 jumlah usaha hotel sebanyak 18.353 usaha (tumbuh sebesar rata-rata 5,29% per tahun) dengan mempekerjakan sebanyak 333.647 karyawan (tumbuh sebesar 5,56% per tahun).

Investasi pendirian hotel bintang dan akomodasi lainnya setiap tahun bertambah rata-rata sebanyak 737 usaha, dan jumlah pekerja yang bertambah pula setiap tahun rata-rata sebanyak 13.918 karyawan.

Perkembangan hotel di Indonesia yang baik ini mencerminkan adanya indikator-indikator pertumbuhan ekonomi Indonesia yang dijadikan pertimbangan oleh investor untuk menginvestasikan modalnya pada industri perhotelan. Manfaat lain dari pertumbuhan hotel ini diantaranya bertambahnya lapangan kerja di bidang perhotelan bagi angkatan kerja di Indonesia yang juga bertambah setiap tahunnya.

Hotel, seperti industri jasa lainnya, memberikan pelayanan jasa kepada para *customer* dengan menggunakan sumber daya-sumber daya yang dimilikinya diantaranya sumber daya manusia. Kualitas karyawan di hotel sangat mempengaruhi kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada pelanggan hotel, oleh karena itu manajemen hotel sangat memperhatikan kinerja para karyawannya.

Siagian (2012) mengemukakan bahwa perhatian utama harus diberikan pada pengembangan sumberdaya manusia.

Temuan pada saat penelitian pendahuluan yaitu kinerja karyawan Nagoya Plasa Hotel belum baik dan bahkan mengalami penurunan pada tahun-tahun terakhir serta sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Masa kerja karyawan sebagian besar masuk dalam kelompok masa kerja ≥ 9 tahun yang seharusnya telah menguasai pekerjaannya dengan baik dan memberikan kinerja yang baik pula.

Pembahasan hanya dibatasi pada masalah masa kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Nagoya Plasa Hotel Batam. Berdasarkan masalah yang teridentifikasi, rumusan masalah adalah apakah kinerja karyawan Hotel Nagoya Plasa Batam dipengaruhi oleh masa kerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Nagoya Plasa Batam

TINJAUAN PUSTAKA

Masa kerja Definisi

Masa kerja merupakan sepele waktu dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu tempat kerja (Suma'mur P.K., 2009). Ravianto (2011) mengemukakan bahwa masa kerja seseorang tidak mudah dicatat melalui survei, oleh sebab itu tingkat umur sering dianggap sebagai indikator masa kerja.

Ravianto (2011) juga mengemukakan bahwa perbedaan tingkat pendapatan seseorang salah satunya disebabkan oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang

dimaksud berhubungan dengan masa kerja karyawan. Sinungan (2012) mengemukakan bahwa masa kerja atau lama kerja umumnya merupakan lamanya seseorang bekerja dalam bidang kegiatan yang sama ataupun beda, yang biasanya diukur dengan waktu.

Umumnya seorang dapat dikatakan produktif jika telah memiliki pengalaman kerja 0-2 tahun dalam bidang yang sama dan dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang memiliki masa kerja lama telah melalui proses tahapan karir. Menurut Sinungan (2012), tahapan karir atau *career stage* merupakan proses karir yang telah dilalui seseorang selama ia bekerja.

Semakin banyak tahapan yang telah karyawan lewati akan semakin membantu karyawan dalam merencanakan karirnya dan memecahkan masalah yang mungkin terjadi dalam perjalanan karirnya.

Menurut Ornstein, dkk dalam Sinungan (2012) masa kerja dibagi menjadi tiga kategori atau kelompok yakni : kelompok baru, kelompok sedang dan kelompok lama. Kategori usianya diantaranya : 1) Masa kerja 0-2 tahun, 2) Masa kerja 3-8 tahun dan 3) Masa kerja 9 tahun.

Martoyo (2007) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang.

Berdasarkan penelitian Wirawan dkk. 2016 ditemukan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hardikriyawan (2014) menemukan bahwa pelatihan dan masa kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dewi dan Mutiasari (2007) menemukan bahwa masa kerja, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan berarti terhadap prestasi kerja pegawai.

Dimensi Masa Kerja

Dimensi masa kerja dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengalaman kerja dengan indikatornya terdiri dari:
 - a. Penguasaan prosedur kerja;
 - b. Penguasaan bidang kerja;
 - c. Prosedur K3; dan
 - d. Ke-supervisi-an.
2. Hubungan kerja dengan indikatornya terdiri dari:
 - a. *Individual authority*;
 - b. *Teamwork* sesama bagian;
 - c. *Teamwork* antar bagian; dan
 - d. Hubungan dengan manajemen.

Kinerja

Definisi

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Jika kinerja karyawan tinggi, tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, tujuan organisasi sulit untuk dicapai (Mangkunegara, 2007).

Rivai (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan berdasarkan tugasnya di perusahaan. Untuk mengetahui seberapa baik tingkat kinerja karyawan maka diperlukan

suatu bentuk evaluasi dari kinerja pegawai atau karyawan secara periodik dan kontinyu.

Pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai atau karyawan sangat penting untuk dilaksanakan untuk mendapatkan informasi yang obyektif tentang prestasi atau kinerja pegawai dalam rangka pembinaan dan pengembangan karyawan maupun organisasi. Sitohang (2007) menyatakan bahwa informasi tentang karyawan secara individu sangat penting dalam penilaian karier karyawan. Menurut Sitohang (2007), penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi dalam menilai prestasi kerja karyawannya.

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang digunakan sebagai dasar penilaian karyawan.. Menurut Mangkunegara (2010), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Menurut Dharma (2009) manajemen kinerja tidak hanya sekedar menilai namun lebih dari itu bagaimana cara mengelola untuk mencapai sasarannya. As'ad (2012), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang yang diukur untuk suatu pekerjaan yang bersangkutan.

Mitchell dan Larson (2011) mengemukakan bahwa kinerja merujuk pada penilaian beberapa standar mutu hasil kerja. Mutu berkaitan dengan kualitas hasil kerja karyawan. Perilaku karyawan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerjanya.

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kemampuan, kedisiplinan, kesungguhan kerja dan hasil kerja karyawan. Faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Mangkuprawira, 2007):

1. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

Cikmat (2012) mengemukakan bahwa standar kinerja dianggap memuaskan bila:

1. Pernyataan menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan.
2. Memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan.
3. Dan mengarahkan perhatiannya kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerjanya akan diukur.

Cikmat (2012) juga mengemukakan bahwa standar kinerja berfungsi sebagai tujuan-tujuan tertentu yang harus dicapai oleh karyawan, harus realistis, dapat diukur dan dapat dicapai jabatan tersebut. Gomes (2011) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan salah satu cara dalam mengukur kontribusi karyawan kepada

perusahaan. Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa penilaian kinerja memiliki 2 (dua) tujuan yaitu untuk meningkatkan *job performance* masing-masing karyawan dan memberikan informasi untuk karyawan dan pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Stoner (2012) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan aktivitas manajemen yang kritis dan terus menerus dilakukan, karena pimpinan secara terus menerus mengamati dan menilai karyawannya, oleh karena itu dapat juga disebut evaluasi kerja.

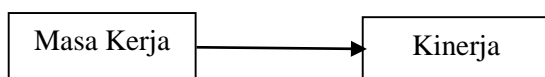
Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja penelitian ini yaitu:

1. Kuantitas kerja dengan indikatornya terdiri dari:
 - a. Efektivitas kerja;
 - b. Efisiensi kerja; dan
2. Kualitas kerja dengan indikatornya terdiri dari:
 - a. Kedisiplinan;
 - b. Kebersihan; dan
 - c. Ketelitian.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian inferensial untuk menganalisis hubungan *independent variable* masa kerja terhadap *dependent variable* kinerja karyawan Nagoya Plasa Hotel Batam. Sesuai dengan hubungan konseptual antar variabel sebagaimana digambarkan pada gambar 1.



Gambar1: Kerangka Konseptual

Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah dengan menggunakan peralatan analisis regresi linear sederhana. Persamaan regresi yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menghitung dan menginterpretasikan hasilnya menggunakan koefisien determinasi dan uji signifikansi t. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable* secara parsial (Sugiyono, 2010).

Tempat penelitian ini dilakukan adalah di Nagoya Plasa Hotel yang berada di Jl. Imam Bonjol, Lubuk Baja Kota, Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 2943. Penelitian dilakukan mulai Maret 2017 hingga Juni 2017 yang meliputi aktivitas-aktivitas perancangan proposal, pengumpulan data, olah dan analisis data, serta penyusunan laporan hasil penelitian.

Populasi sebanyak 96 orang karyawan pada Nagoya Plasa Hotel Batam. Teknik penyampelan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi karyawan Nagoya Plasa Hotel Batam dijadikan responden (Sugiyono, 2010).

Pengukuran tingkat validitas instrumen dilakukan dengan rumus korelasi *product moment*. Kriteria penilaian, jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan yang bersangkutan valid untuk digunakan dalam pengumpulan data; jika $r_{xy} \leq$

r_{tabel} , maka butir pernyataan yang bersangkutan tidak valid dan harus dikeluarkan dari instrumen (Sugiyono, 2010).

Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini menggunakan Koefisien *Crobbach's Alpha*. Nilai *Crobbach's Alpha* antara 0,80 - 1,00 dikategorikan reliabilitas baik, nilai 0,60 - 0,79 dikategorikan reliabilitasnya dapat diterima, nilai < 0,60 dikategorikan reliabilitasnya buruk (Sugiyono, 2010).

Ghozali (2011) mengemukakan bahwa *determinant coefficient* (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi *independent variable*.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas masa kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan Nagoya Plasa Hotel Batam digunakan uji t parsial dalam analisis regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas item dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 1 Validitas $X_1 - X_{10}$ terhadap X

Korelasi antara	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Kesimpulan
X1 dengan X	,694**	Valid
X2 dengan X	,722**	Valid
X3 dengan X	,770**	Valid
X4 dengan X	,778**	Valid
X5 dengan X	,720**	Valid
X6 dengan X	,622**	Valid
X7 dengan X	,600**	Valid
X8 dengan X	,427**	Valid
X9 dengan X	,304**	Valid
X10 dengan X	,683**	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 24

Tabel 2 Validitas $Y_1 - Y_5$ terhadap Y

Korelasi antara	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Kesimpulan
Y1 dengan Y	,672**	Valid
Y2 dengan Y	,533**	Valid
Y3 dengan Y	,790**	Valid
Y4 dengan Y	,813**	Valid
Y5 dengan Y	,801**	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 24

Probabilitas korelasi [Sig. (1-tailed)] kelima item < taraf signifikansi (α) sebesar 0,05, dan dengan $df = n-2 = 96-2=94$ dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1689), maka seluruh item dapat dikatakan valid. Berdasarkan hasil perhitungan validitas, disimpulkan bahwa seluruh item/indikator pembentuk variabel valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha		Keterangan
		Alpha	Standar	
Masa				
1	Kerja (X)	0,839	0,6	Reliabel
Kinerja				
2	(Y)	0,778	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 24

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki reliabilitas baik karena nilai Crobbach's Alpha > 0,06. Dalam hal ini berarti angket adalah reliable atau dapat diandalkan, atau jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4 Hasil Uji Model

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,074	1	,074	,646	,424 ^b
	Residual	10,795	94	,115		
	Total	10,870	95			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 24

Uji Anova atau F_{test} menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 0.646 dengan tingkat signifikansi 0,424. Karena probabilitas signifikan jauh lebih besar dari 0,05, maka model tidak bisa digunakan dalam memprediksi variabel terikat kinerja karyawan karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,083 ^a	,007	-,004	,33889

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 24

Nilai Adjusted R_{square} (R^2) sebesar 0,007 berarti variasi variabel dependen kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh *independent variable* masa kerja. Variasi variabel dependen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 6 Uji Signifikansi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,150	,203		15,532	,000
	X	,066	,062	,083	,803	,424

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 24

Dari hasil perhitungan yang tampak pada tabel 6 maka dapat dianalisis bahwa variabel masa kerja (X) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Variabel masa kerja memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,066 dengan tingkat signifikansi (uji t)

sebesar 0,424 (>0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel masa kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak signifikannya pengaruh masa kerja terhadap kinerja ini tidak sesuai dengan penelitian Hardikriyawan (2014), Dewi dan Mutiasari (2007), dan Miranti dkk (2016). Hal ini juga tidak sesuai dengan teori yang diutarakan oleh Sinungan (2012) bahwa masa kerja berhubungan positif dengan pengalaman kerja.

Berikut data responden yang merupakan seluruh karyawan tetap obyek penelitian:

Tabel 4.1

Jumlah Karyawan Hotel Nagoya Plaza

No	Department	Karyawan Tetap
1	Front Office	10
2	Housekeeping	17
3	Food & Beverage	19
4	Accounting	19
5	Marketing	4
6	Engineering	11
7	Personalia & Umum	16
Jumlah		96

Sumber: Hotel Nagoya Plaza

Tabel 4.2

Pendidikan Karyawan Hotel Nagoya Plaza

No	Department	Pendidikan						Jumlah	
		SD/SMP	STM	SMA/MA	SMK/SMEA	D1/2/3	S1		
1	Front Office	0	0	5	3	2	0	10	
2	Housekeeping	1	1	13	2	0	0	17	
3	Food & Beverage	0	2	12	3	1	1	19	
4	Accounting	0	1	10	2	4	2	19	
5	Marketing	1	0	0	3	0	0	4	
6	Engineering	0	5	5	1	0	0	11	
7	Personalia & Umum	2	1	11	0	2	0	16	
Jumlah		4	10	56	14	9	3	96	
		%	4.17%	10.42%	58.33%	14.58%	9.38%	3.13%	100.00%

Sumber: Hotel Nagoya Plaza

Tingkat pendidikan dari 96 karyawan Hotel Nagoya Plaza berdasarkan urutan terbanyak berasal dari SMA/MA, SMK, STM, Diploma, SD/SMP, dan S1. Karyawan yang berpendidikan SMK/SMEA dan Diploma memiliki ijazah dengan program studi pariwisata/perhotelan. Dapat dikatakan bahwa dari 96 karyawan hanya 23 orang atau 23,96% saja yang memiliki latar belakang pendidikan pariwisata/perhotelan.

Tabel 4.3

Masa Kerja Karyawan Hotel Nagoya Plaza

No	Department	Masa Kerja			Total	
		0 - < 3 tahun	3 - < 9 tahun	≥ 9 tahun		
1	Front Office	0	2	8	10	
2	Housekeeping	0	4	13	17	
3	Food & Beverage	0	9	10	19	
4	Accounting	0	4	15	19	
5	Marketing	0	3	1	4	
6	Engineering	0	1	10	11	
7	Personalia & Umum	0	4	12	16	
Jumlah		0	27	69	96	
		%	0.00%	28.13%	71.88%	100.00%

Sumber: Hotel Nagoya Plaza

Dari 96 orang karyawan Hotel Nagoya Plaza yang memiliki masa kerja ≥ 9 tahun sebanyak 69 orang atau 71,88%. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang responden yang 71,88% memiliki masa kerja >9 tahun, namun di lain sisi 23,96% saja yang memiliki latar belakang pendidikan

pariwisata/perhotelan. Dapat diduga bahwa kinerja berhubungan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai.

Menilik hasil dari penelitian ini maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut apakah benar masa kerja karyawan yang semakin lama tidak meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dapat diduga bahwa terdapat pengaruh lain yang lebih dominan daripada masa kerja dalam meningkatkan kinerja.

Dapat diduga pula bahwa pengaruh-pengaruh lain tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan masa kerja yang lama misalnya motivasi, budaya organisasi, kompetensi, gaji, pendidikan, dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, hasil temuan dan analisis serta interpretasi hasil maka dapat diperoleh kesimpulan masa kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan Hotel Nagoya Plasa Batam. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang diutarakan oleh Sinungan (2012) yang menyatakan bahwa masa kerja berhubungan positif dengan pengalaman kerja sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan berkualitas. Karyawan Hotel Nagoya Plasa Batam sebagian besar memiliki masa kerja >9 tahun namun dengan masa kerja yang lama tersebut tidak menjamin adanya kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil temuan dan simpulan maka disarankan kepada manajemen Hotel Nagoya Plasa Batam untuk meneliti kembali mengapa masa kerja karyawan tidak berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Rekomendasi yang dapat disarankan yaitu diduga adanya pengaruh-pengaruh variabel lain yang menyebabkan kinerja karyawan kurang baik misalnya motivasi, budaya organisasi, kompetensi, gaji, pendidikan, dan lain-lain.

REFERENSI

- As'ad, M., 2012. Psikologi Industri, Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Dewi, S., dan M. Mutiasari, 2007." Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Absensi dan Perputaran Tugas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap". *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. 4(2):123-133.
- Dharma, S., 2009. Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gomes, F., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, M., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hardikriyawan, A., 2014. "Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Keran, K.N., 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang". Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Esa Unggul.

- Mangkunegara, A. P., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Miranti, E., Herkulana, dan Y. Yacoub, 2016. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *JIPP Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. 5 (3): 1-13.
- Martoyo, S., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Mitchell, T.R., dan J.R. Larson, 2011. A Handbook Of Human Resources Management, Terjemahan. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Ravianto, 2011. Produktivitas dan Masyarakat Indonesia. Jakarta: Bulan Bintang.
- Rivai, V., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U. dan R. Bougie. (2010). Edisi 5, Research Method For Business: A Skill Building Approach. John Wiley @ Sons, New York.
- Siagian, S., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sihotang, A., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pradnya Paramita
- Sinungan, M., 2012. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, R. J., 2012. Human Resource Management, Singapore : John Wiley and Sons.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan keempat belas, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suma'mur, P.K., 2009. Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Gunung Agung.