

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi pada PT. Indonesia Power Unit Pembangkit Suralaya Cilegon)

Iba Gunawan¹, Muhamad Riza²
Universitas Banten Jaya
Serang, Indonesia

ibagunawan@unbaja.ac.id, Muhamadriza@unbaja.ac.id

ABSTRACT

PT. Indonesia Power UP Suralaya Cilegon as one of the State-Owned Enterprises currently employs as many as 733 people with various expertise and education levels. With the large number of employees/worker involved in the company PT. Indonesia Power UP Suralaya Cilegon, researchers are interested in reviewing or knowing whether there is a significant influence on the level of education on the work performance of employees in the company. The method used in this research is descriptive method with quantitative analysis. The sample in this study were 110 employees from 733 employees of PT Indonesia Power UpSuralayaCilegon. Data collection techniques used are questionnaire methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis technique with the hypothesis test used is the t test and F test. Based on the results of the study it can be concluded that (1) The results of the calculation of the percentage of employee education level taken based on the respondent's overall answer of 80% which shows that most of the employees in the company have high school / vocational education. 2) With a significance of 5% it can be obtained the price of r table 1.661. It turns out that r count is greater than r table ($0.276 > 1.661$), so the Hypothesis is rejected so that the Education Level does not have a significant effect on Employee Performance. Judging from the results of the output on the analysis of the calculation of the t test above, it can be concluded that the variable level of employee education does not affect employee performance. This is because the value of t count > t table ($-2.240 < 1.661$) or significance < 0.05 ($0.029 < 0.05$) so the hypothesis is rejected.

Key Word : Level of Education, Work Performance

A. PENDAHULUAN

Peningkatan kualifikasi pendidikan pada era industri 4.0 ini sudah menjadi tuntutan untuk setiap individu baik di negara-negara miskin, negara-negara berkembang bahkan negara-negara maju sekalipun. Pendidikan memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup manusia, sementara di negara-negara yang miskin dan berkembang untuk meningkatkan pendidikan pada setiap individu manusia masih rendah dan

keinginan untuk melanjutkan pendidikan masih sedikit.

Di Indonesia pendidikan merupakan hak setiap warga negara yang wajib di lindungi oleh negara, sehingga hak untuk mendapatkan pendidikan telah di atur dalam amanat konstitusi pada Pasal 31 UUD 1945, bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran”. Pendidikan merupakan hal terpenting dalam berbangsa dan bernegara sehingga pokok pemikiran akan pentingnya pendidikan telah menjadi isu utama yang

dituangkan dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat sebagai tuntunan konstitusional bagi rakyat Indonesia, yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa.”

Namun demikian dari hasil pengamatan awal terhadap karyawan pada perusahaan besar di Indonesia, sebagai sebuah studi kasus akan pentingnya pendidikan, menunjukkan bahwa keinginan untuk melanjutkan pendidikan masih rendah, hal ini dilihat dari sedikitnya karyawan/pegawai yang melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Bagi karyawan yang berpendidikan lulusan SMA/SMK dengan nota bene lebih dulu kerja, tentu sudah tidak diragukan lagi pengalamannya dalam pekerjaan mereka, karena mereka lebih awal mengetahui bidang pekerjaannya, sementara bagi karyawan yang baru masuk kerja dengan pendidikan lulusan D3, walaupun mereka masih harus belajar terlebih dahulu dalam memahami bidang pekerjaannya, ternyata karyawan yang lulusan D3 karirnya lebih cepat naik dibanding karyawan yang sudah senior dengan hanya lulusan SMA/SMK.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Indonesia Power UP Suralaya, mereka yang tidak melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi beralasan bahwa mereka

sudah terlalu sibuk dengan pekerjaannya sehingga minimnya waktu untuk meningkatkan jenjang pendidikan ke yang lebih tinggi di tambah lagi dengan alasan yang paling kuat bahwa mereka sudah mempunyai penghasilan yang cukup sehingga berfikir untuk tidak perlu lagi untuk kuliah. Dari hasil pengamatan terhadap karyawan yang lulusan SMA/SMK dengan Karyawan lulusan D3 dalam bekerja, karyawan yang lulusan SMK/SMA ternyata lebih peduli dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan lulusan D3. Hal ini membuat peneliti tergerak untuk melakukan wawancara kepada karyawan yang lulusan D3.

Dari hasil wawancara tersebut diperoleh jawaban bahwa mereka yang lulusan D3 penempatannya tidak sesuai dengan kompetensinya, sehingga karyawan lulusan D3 masih berfikir bekerja di tempat yang nyaman seperti bukan di lapangan, yang pada akhirnya ketika ditempatkan di lapangan rasa tanggung jawab dan peduli mereka sangat kurang.

Tujuan dari pendidikan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas

kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2008:103). Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (2006:346) bahwa salah satu tujuan dari pendidikan adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam mewujudkan sebuah organisasi yang berkualitas, peran manajemen SDM sangat menentukan, oleh sebab itu peran seorang pemimpin dalam memenej SDM menjadi faktor kunci walaupun memimpin manusia adalah hal yang dirasakan cukup sulit bagi sebagian pemimpin. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Dari situasi tersebut pihak manajemen perusahaan harus banyak memberikan motivasi terhadap karyawan lebih-lebih dukungan dari keluarga yang akan sangat membantu. Bagi karyawan yang sudah mempunyai keterampilan

harus terus mengembangkan kemampuan diri, yaitu dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Universitas).

Sukardi dalam Sudaryono (2015: 22) pendidikan merupakan kegiatan mengoptimalkan perkembangan potensi, kecakapan dan pribadi peserta didik. Kegiatan pendidikan diarahkan kepada pencapaian tujuan-tujuan tertentu yang disebut tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan minimal diarahkan kepada pencapaian empat sasaran, yaitu (1) pengembangan segi-segi kepribadian peserta didik, (2) pengembangan kemampuan kemasyarakatan, (3) pengembangan kemampuan melanjutkan studi, dan (4) pengembangan kecakapan dan kesiapan untuk bekerja.

Menurut Carter dalam Arifin (2016:38), pendidikan itu adalah (1) proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya, (2) proses sosial ketika seseorang dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang dipimpin (sekolah), sehingga dia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya.

Pengetian pendidikan juga dapat dipahami dari pendekatan monodisipliner, dimana konsep pendidikan dilihat dalam berbagai disiplin keilmuan, antara lain:

1. Sosiologi, yaitu melihat pendidikan dari aspek sosial. Pendidikan berarti proses sosialisasi individu.
2. Antropologi, yaitu melihat pendidikan dari aspek budaya, pendidikan berarti sarana pertumbuhan budaya.
3. Psikologi, yaitu melihat pendidikan dari aspek tingkah laku, pendidikan berarti proses perubahan tingkah laku individu secara optimal.
4. Ekonomi, yaitu melihat pendidikan sebagai usaha penanaman modal insani (human investment).
5. Politik, yaitu melihat pendidikan sebagai usaha pembinaan kader bangsa.
6. Agama, yaitu melihat pendidikan sebagai pengembangan kepribadian manusia secara utuh sebagai hamba Tuhan.

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan kepribadian individu melalui proses atau kegiatan tertentu (pengajaran, bimbingan atau latihan) serta interaksi individu dengan lingkungannya untuk mencapai manusia seutuhnya (insan kamil). Pendidikan juga adalah suatu proses yang didalamnya terdapat berbagai komponen yang saling memengaruhi dan ketergantungan seperti halnya suatu

sistem. Sebagaimana dikemukakan P.H. Coombs dalam Arifin (2016:39) bahwa sistem pendidikan terdiri atas 12 komponen utama, yaitu tujuan dan prioritas, peserta didik, manajemen, struktur dan jadwal waktu, isi/materi, guru dan pelaksana, alat dan sumber belajar, fasilitas, teknologi, pengawasan mutu, penelitian, dan biaya pendidikan.

Menurut Samsudin (2008: 162) “Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi”. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Setiap perusahaan perlu mengadakan penilaian prestasi kerja yang sudah dicapai karyawannya. Penilaian ini berlaku bagi semua karyawan, untuk itu diperlukan penilaian yang obyektif.

Menurut Cooper dalam Samsudin (2008: 159) mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut: “*A general term applied part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like*”. Artinya bahwa prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang

ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Mengukur dan Mengidentifikasi Prestasi Kerja untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Handoko (2014: 135) menyatakan bahwa: “Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”.

Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya menginginkan atau mengharapkan hasil yang maksimal (prestasi), dengan hasil yang telah dicapai itu karyawan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri.

Berdasarkan latar belakang yang ada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan kemudian mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif karena permasalahan yang akan diteliti merupakan suatu keadaan yang terjadi pada masa sekarang untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu, yang kemudian dijadikan suatu hal yang bersifat umum.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Indonesia Power UP Suralaya Cilegon yang berlokasi tepatnya di Jl. Raya Merak, Suralaya, Pulomerak, Kota Cilegon Provinsi Banten. Sampel yang diambil adalah sebesar 15% dari 733 karyawan pada PT. Indonesia Power UP Suralaya. Sehingga jumlah sampel yang di jadikan obyek penelitian adalah $15\% \times 733 = 15/100 \times 733 = 109,95$ atau sekitar 110 karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran angket tertutup/kuesioner kepada karyawan PT. Indonesia Power UP Suralaya sebanyak 110 responden serta melakukan wawancara secara langsung dengan berbagai pihak atau orang-orang dalam perusahaan yang kompeten dalam bidangnya berkaitan dengan masalah perusahaan sesuai dengan

penelitian. Selain itu, peneliti melakukan pengamatan langsung dengan melihat, mempelajari dan menggunakan dokumen-dokumen yang ada dalam lokasi penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana serta uji hipotesis (uji simultan dan uji parsial).

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, distribusi normal dideteksi dengan analisis statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S). Distribusi normal yaitu jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05. Adapun rangkuman hasil uji one sample Kolmogorov Smirnov Test terlihat pada tabel berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,63261357
	Absolute	,175
Most Extreme Differences	Positive	,119
	Negative	-,175
Kolmogorov-Smirnov Z		1,747
Asymp. Sig. (2-tailed)		,004

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat menunjukkan nilai residual tidak terdistribusi normal karena Asymp. Sig

tidak mencapai lebih dari 0,05. Sehingga dilakukan screening untuk medeteksi adanya outlier. Data yang digunakan untuk mendeteksi outlier adalah data yang sudah di screening normalitas.

Deteksi terhadap univariate outlier dapat dilakukan dengan menentukan nilai batas yang akan dikategorikan sebagai data outlier yaitu dengan cara mengkonversi nilai data ke dalam skor standardized atau yang disebut z-score, yang memiliki nilai means (rata-rata) sama dengan nol dan standar deviasi sama dengan satu (Ghozali, 2011). Setelah dilakukan outlier maka hasil uji normalitas nya sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,28036363
	Absolute	,055
Most Extreme Differences	Positive	,055
	Negative	-,045
Kolmogorov-Smirnov Z		,435
Asymp. Sig. (2-tailed)		,992

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial (Uji t) maupun secara bersama-sama (Uji F) maka digunakan analisis regresi linear. Persamaan regresi dan untuk mengetahui nilai peningkatan atau penurunan variabel Y atau perubahan variabel X.

Hasil yang diperoleh setelah data diolah dengan bantuan program SPSS disajikan dalam tabel berikut ini:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.401	1	.401	5,016	.029 ^b
Residual	4,873	61	.080		
Total	5,274	62			

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

Uji t

Uji t dalam regresi sederhana digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada Hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya dinyatakan bahwa “Pendidikan Karyawan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja”
 Dari hasil Uji t ini Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($df=n-k$) maka H_1 ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($df=n-k$) maka H_1 diterima

Catatan: Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel t statistik pada $df = n-k$ atau $100-2 = 98$ (k adalah jumlah variabel independen). Dengan signifikansi 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t tabel 1,661/-1,661. Hasil perhitungan SPSS pada Uji t untuk penelitian ini dapat di sajikan sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.853	.122		6.992	.000
X	-.077	.034	-.276	-2.240	.029

a. Dependent Variable: Zscore(Y)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.276 ^b	.076	.061	.28265235	.098

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

Dari table adjusted R^2 sebesar 0,061. Hal ini berarti hanya 6,1% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya 93,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Program for Social Science*) for Windows Release versi 21. Dari penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden maka dapat diketahui seberapa besar Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Indonesia Power UP Suralaya.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya

pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indonesia Power UP Suralaya. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisis data statistik yang telah dilakukan dan diperoleh hasil demikian.

Diketahui hasil dari presentase tingkat pendidikan yang diambil berdasarkan dari jawaban reponden sebesar 80% mengenai tingkat pendidikan karyawan di PT. Indonesia Power UP Suralaya, diketahui sebagian besar karyawan di perusahaan tersebut berpendidikan SMA/SMK.

Dari hasil output di atas, diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,276 dengan nilai signifikansi yang dimiliki oleh Tingkat Pendidikan Karyawan sebesar 0,029. Berdasarkan data tersebut diatas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*).

Jika Signifikansi $> 0,05$, maka H_1 diterima dan Jika Signifikansi $< 0,05$, maka H_1 ditolak

Pada kasus ini terlihat bahwa koefisien korelasi adalah 0,276 dengan signifikansi 0,029. Karena signifikansi $< 0,05$ maka Hipotesis ditolak. Artinya tidak ada Pengaruh Tingkat Pendidikan

Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Indonesia Power UP Suralaya.

Apakah koefisien korelasi hasil analisis korelasi product moment tersebut r table, pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika r hitung $> r$ tabel, maka H_0 ditolak

Jika r hitung $< r$ tabel, maka H_0 diterima

Dengan signifikansi 5% maka dapat diperoleh harga r tabel 1,661. Ternyata r hitung lebih besar dari r tabel ($0,276 > 1,661$), Hipotesis ditolak sehingga Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan.

Dilihat dari hasil output pada analisis perhitungan Uji t diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini karena nilai t hitung $> t$ tabel ($-2,240 < 1,661$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,029 < 0,05$) sehingga Hipotesis ditolak.

Dari hasil output yang diperoleh dari perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan karyawan tidak memiliki sumbangan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, tetapi hanya mempunyai pengaruh sebesar 0,076 atau 7,6% dan sisanya dipengaruhi motivasi kerja, inisiatif, Pengetahuan Tentang Pekerjaan,

Kerja Sama, dan faktor lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian bahwa hasil penelitian ini menyatakan Hipotesis tidak diterima yang berarti “*Tidak Terdapat Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Indonesia Power UP Suralaya*”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan hasil pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari perhitungan presentase tingkat pendidikan karyawan yang diambil berdasarkan dari jawaban keseluruhan responden sebesar 80% yang menunjukan sebagian besar karyawan di perusahaan tersebut berpendidikan SMA/SMK.
2. Dengan signifikansi 5% maka dapat diperoleh harga r tabel 1,661. Ternyata r hitung lebih besar dari r tabel ($0,276 > 1,661$), sehingga Hipotesis ditolak sehingga Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan. Dilihat dari hasil output pada analisis perhitungan uji t diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan karyawan

tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini karena nilai t hitung $> t$ tabel ($-2,240 < 1,661$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,029 < 0,05$) sehingga Hipotesis ditolak.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi PT. Indonesia Power UP Suralaya yaitu:

1. Hendaknya perusahaan tidak hanya mempertimbangkan tingkat pendidikan dalam hal perekrutan karyawan namun juga mempertimbangkan keahlian calon karyawan.
2. Perusahaan hendaknya memberikan tantangan dan rangsangan misalnya memberikan target kerja atau capaian kerja untuk bersaing dalam melakukan pekerjaan, guna meningkatkan semangat kerja.
3. Perusahaan sebaiknya lebih membuka kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dan berpartisipasi dengan menyampaikan ide-ide positif untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variable lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zaenal. (2016). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson dan James B (2000). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (2000). *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Setia.
- Sarwono, Jonathan (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Andi
- Sudaryono. 2016. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syah. Muhibbin (2010). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Jakarta: Rosda Karya.
- Winardi, 2011. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.