PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMITMEN, DAN GAJI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BIDANG PENDATAAN DI DINAS PENDAPATAN KABUPATEN TULUNGAGUNG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperolah Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

HAPPY EKASARI
NPM : 11.1.02.02.0171

PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi Oleh:

HAPPY EKASARI
NPM:11.1.02.02.0171

Judul:

PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMITMEN, DAN GAJI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BIDANG PENDATAAN DI DINAS PENDAPATAN KABUPATEN TULUNGAGUNG

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal 2015

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Subagyo	**PoniranYudho L. S.E,M.M**
NIDN. 0717066601	**NIDN. 0704047301**

Skripsi Oleh:

HAPPY EKASARI
NPM:11.1.02.02.0171

Judul:

PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMITMEN, DAN GAJI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BIDANG PENDATAAN DI DINAS PENDAPATAN KABUPATEN TULUNGAGUNG

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri
Pada Tanggal : 13 September 2015

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo
2. Penguji I : Faisol, S.Pd.,M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudho L.,S.E,M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMITMEN, DAN GAJI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BIDANG PENDATAAN DI DINAS PENDAPATAN KABUPATEN TULUNGAGUNG

Happy Ekasari
11.1.02.02.0171
Fakultas Ekonomi, program Studi Manajemen
Dr. Subagyo dan PoniranYudho L. S.E,M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakangi banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan/instansi, khususnya pada pegawainya, Jadi suatu instansi harus dapat mengambil kebijakan-kebijakan guna meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Prestasi kerja sangat diharapkan oleh instansi dalam merealisasikan tujuan-tujuannya, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Langkah awal dalam menghasilkan prestasi kerja pada suatu instansi atau organisasi perlu adanya suatu promosi jabatan, Promosi mempunyai peranan penting bagi pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan komitmen yang tinggi, dengan adanya komitmen tujuan organisasi akan terarah. Dalam meningkatkan prestasi kerja faktor yang paling berpengaruh lagi adalah gaji, karena besar-kecilnya gaji yang diterima oleh para pegawai sangat menentukan dalam memotivasi untuk dapat bekerja secara lebih giat.

Variabel Penelitian yang digunakan adalah variabel bebas atau variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan (X_1), Komitmen (X_2), Gaji (X_3). Dan variabel terikat atau variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Pegawai. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuisioner atau dikenal juga dengan sebutan angket. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi. Pertanyaan atau pernyataan yang terlampir dalam kuisioner ini akan mewakili tiap-tiap indikator variabel yang telah ditentukan, dengan responden sejumlah 30 pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung pada Bidang Pendataan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahawa diperoleh persamaan regresi linier berganda.

Dengan menggunakan SPSS 20, diketahui hasil uji F sebesar 55,711 atau nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Yang bererarti ”Ada pengaruh signifikan antara promosi jabatan, komitmen, dan gaji terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan kabupaten Tulungagung pada Bidang Pendataan”. Uji t Variabel promosi jabatan nilai t_{hitung} sebesar 6,938 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Uji t Variabel komitmen nilai t_{hitung} sebesar 4,938 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Uji t Variabel gaji nilai t_{hitung} sebesar 2,220 dengan signifikansi 0,035< 0,05. Dan disarankan instansi pemerintahan dapat meningkatkan cara mempromosikan jabatan yang sesuai dengan kwalitas kerjanya, komitmen pegawai yang tepat dan pemberian gaji yang sesuai dengan tingkat pendidikan maupun tingkat keaktifan dalam bekerja.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Komitmen, Gaji, dan Prestasi Kerja Pegawai

I. LATAR BELAKANG

Promosi jabatan, komitmen, dan gaji sangat penting dalam instansi pemerintahan guna meningkatkan prestasi kerja. Promosi mempunyai peranan penting bagi pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang *(authority)*, tanggung jawab *(responsibility)*, serta penghasilan *(outcomes)* yang semakin besar bagi pegawai dalam instansi pemerintah, dengan demikian promosi jabatan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Sedangkan komitmen juga dapat menunjang prestasi kerja. Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan komitmen yang tinggi dari pegawai, komitmen merupakan salah satu senjata yang paling kompetitif dan ampuh dalam kesuksesan suatu organisasi. Pegawai yang memiliki komitemen tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari pegawai untuk terlihat dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain promosi jabatan dan komitmen, Gaji juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena besar-kecilnya gaji yang diterima oleh para pegawai sangat menentukan dalam memotivasi pegawai tersebut untuk dapat bekerja lebih giat, maka bagi setiap instansi pemerintah diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para pegawai sesuai dengan tingkat kedudukan pegawai, golongan, dan kemampuan para pegawai di dalam penyelesaian tugas yang telah dikerjakan. Disitulah letak keterkaitan antara promosi jabatan, komitmen, dan gaji terhadap prestasi kerja. Tanpa ada suatu promosi jabatan, Komitmen pegawai dan pemberian gaji yang sesuai maka kinerja pegawai akan kurang.

Dwi Arisanti (2007) dalam penelitiannya, menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan yang memiliki komitmen maka dapat melaksanakan pekerjaan dengan prosedur kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan organisasinya.

Zuninda Ulfah Lubis (2011) dalam penelitiannya, menyimpulkan bahwa promosi jabatan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui seberapa banyak pegawai yang prestai kerjanya baik dan layak untuk di promosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Irawan (2011), menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut gaji atau kompensasi merupakan salah satu hasil yang mendorong atau memotivasi karyawan dan pegawai untuk bekerja atau mengabdi secara menyeluruh terhadap perusahaan atau instansi pemerintah.

Pada Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung, khususnya pada Bidang Pendataan terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi turunnya prestasi kerja pegawai. Salah satu masalah yang terlihat yaitu pada kedisiplinan pegawai yang masih kurang, hal itu bisa dibuktikan dengan terlihatnya pegawai yang masih kurang disiplin pada dirinya sendiri, tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya masih belum dapat terselesaikan dengan baik, serta kurangnya menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Pada Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung kususnya pada Bidang Pendataan disitulah salah satu masalah yang mempengaruhi turunnya prestasi kerja pegawai. Karena dengan displin memungkinkan seorang pegawai akan di promosikan jabatannya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian maka promosi jabatan akan mempengaruhi kenaikan prestasi kerja. Komitmen pegawai yang kurang juga menjadi masalah yang mempengaruhi turunnya prestasi kerja di Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung Bidang Pendataan, hal itu terlihat pegawai yang masih belum mempunyai sikap rasa memiliki atas tugasnya, serta kurannya menerapkan prosedur kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan organisasi. Pada Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung lama bekerja seorang pegawai menjadi masalah dalam peneriimaan gaji. Gaji yang diterima belum sesuai dengan standartnya, artinya pemberian gaji untuk pegawai terbilang kurang. Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **‘’Pengaruh Promosi Jabatan,**

Komitmen, dan Gaji terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bidang Pendataan di Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung."

Identifikasi Masalah

1. Promosi jabatan yang belum efektif
2. Komitmen pegawai yang kurang
3. Gaji yang kurang sesuai
4. Prestasi kerja yang belum optimal

Batasan Masalah

Melihat banyaknnya permasalahan yang muncul dari identifikasi masalah diatas, maka tidaklah mungkin diselesaikan keseluruhannya. Oleh karena itu perlu ada batasan permasalahan agar peneliti lebih fokus untuk membahasnya. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada aspek promosi jabatan, komitmen, gaji serta prestasi kerja pegawai negri.

Rumusan Masalah

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung pada Bidang Pendataan ?
2. Apakah komitmen pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung pada Bidang Pendataan ?
3. Apakah gaji berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung pada Bidang Pendataan ?
4. Apakah promosi jabatan, komitmen, dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung pada Bidang Pendataan ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung pada Bidang Pendataan
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung pada Bidang Pendataan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Gaji

terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung pada Bidang Pendataan.

4. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, komitmen, dan gaji terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung pada Bidang Pendataan.

Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Teoritis**
   a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai respondensi bagi Kepala Kantor Dinas Pendaptan Kabupaten Tulungagung kususnya pada Bidang Pendataan untuk mengetahui prestasi kerja pegawainya.
   b. Sebagai bahan perbandingan teori dan praktek sehingga dapat menambah wawasan yang sangat penting bagi peneliti dimasa yang akan datang dan menerapkan ilmu selama kuliah.
2. **Manfaat Praktis**
   a. Dari segi praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca, dan untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan, Komitmen, dan Gaji terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bidang Pendataan di Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung.
   b. Untuk mengetahui sampai sejauh mana masalah – masalah yang dihadapi sehubungan dengan Promosi Jabatan, Komitmen dan Gaji terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bidang Pendataan di Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung.

II. METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel yaitu : (1) variabel independen (bebas) (2) variabel dependen (terikat).

a. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2011: 39) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi

akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y).

b. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2011: 39) bahwa variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab dalam penelitian ini adalah Promosi jabatan (X_1), Komitmen (X_2), dan Gaji (X_3).

Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006 : 12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

2. Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung kususnya pada Bidang Pendataan. Yang beralamatkan Jl. A. Yani Timur No.37 telp.0355-320098 Tulungagung kode pos 66217.

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada bulan Juni –Agustus tahun 2015. Dalam kegiatan penelitian ini, peneliti menetapkan waktu penelitian selama kurun waktu 3 (tiga) bulan dalam mengumpulkan data dari informan (responden).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung pada Bidang Pendataan sebanyak 30 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Tulungagung pada Bidang Pendataan yang berjumlah 30 pegawai.

III. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket
Promosi Jabatan (X1)	X1.1	0,786	0,361	Valid
	X1.2	0,772	0,361	Valid
	X13	0,795	0,361	Valid
	X1.4	0,775	0,361	Valid
	X1.5	0,790	0,361	Valid
	X1.6	0,820	0,361	Valid
Komitmen (X2)	X2.1	0,795	0,361	Valid
	X2.2	0,823	0,361	Valid
	X2.3	0,786	0,361	Valid
	X2.4	0,792	0,361	Valid
	X2.5	0,772	0,361	Valid
	X2.6	0,804	0,361	Valid
Gaji (X3)	X3.1	0,796	0,361	Valid
	X3.2	0,803	0,361	Valid
	X3.3	0,796	0,361	Valid
	X3.4	0,813	0,361	Valid
	X3.5	0,806	0,361	Valid
	X3.6	0,796	0,361	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,786	0,361	Valid
	Y.2	0,772	0,361	Valid
	Y.3	0,786	0,361	Valid
	Y.4	0,792	0,361	Valid
	Y.5	0,775	0,361	Valid
	Y.6	0,792	0,361	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel promosi jabatan, komitmen, gaji dan prestasi kerja valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2

Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cronbach's Alpha* yang disyaratkan	Keterangan
1	Promosi Jabatan	0,650	0,60	Reliabel
2	Komitmen	0,733	0,60	Reliabel
3	Gaji	0,630	0,60	Reliabel
4	Prestasi Kerja	0,681	0,60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel promosi jabatan, komitmen, gaji, dan prestasi kerja ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Pembahasan

1. **Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berdasarkan analisa regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikasi promosi jabatan sebesar 0,00< 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya promosi jabatan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Ini sesuai dengan penelitian Zuninda Ulfah (2011) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi jabatan dengan prestasi kerja pegawai.

2. **Pengaruh Komitmen terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berdasarkan analisa regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikansi komitmen sebesar 0,00 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Ini sesuai dengan penelitian Dwi Arisanti (2007) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komitmen dengan prestasi kerja.

3. **Pengaruh Gaji terhadap Prestasi Kerja**

Hasil peneltian menunjukkan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berdasarkan analisa regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikansi gaji sebesar 0,00< 0,035 maka H_0

ditolak dan H_a diterima, artinya gaji (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Ini sesuai dengan penelitian Irawan (2011) yang menyatakan terdapat pengruh yang positif antara gaji terhadap prestasi kerja pegawai.

4. **Pengaruh Promosi Jabatan, Komitmen dan Gaji terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan, komitmen, dan gaji terhadap prestasi kerja. Dengan kontribusi sebesar 85% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau dengan kata lain promosi jabatan, komitmen, dan gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan Uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai, artinya apabila promosi jabatan meningkat maka prestasi kerja akan meningkat.
2. Berdasarkan Uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen terhadap prestasi kerja pegawai, artinya apabila komitmen suatu pegawai meningkat maka prestasi kerja akan meningkat.
3. Berdasarkan Uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara gaji terhadap prestasi kerja pegawai, artinya apabila gaji meningkat maka prestasi kerja akan meningkat.
4. Ada pengaruh signifikan antara promosi jabatan, komitmen, dan gaji secara silmutan terhadap prestasi kerja.

Saran

1. Bagi Instansi Pemerintahan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, instansi pemerintahan dapat meningkatkan cara mempromosikan jabatan yang sesuai dengan kwalitas kerjanya, komitmen pegawai yang tepat dan pemberian gaji yang sesuai dengan tingkat pendidikan maupun tingkat keaktifan dalam bekerja. Dengan promosi jabatan, komitmen, dan gaji yang baik dan sesuai maka akan meningkatkan prestasi kerja

pegawai dan akan mendorong untuk melakukan sesuatu usaha yang lebih baik lagi demi kesejahteraan inistansi pemerintahan tersebut

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menambah beberapa variabel seperti variabel budaya organisasi dan motivasi. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menggunakan analisis yang berbeda dengan penelitian ini.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arisanti, Dwi. 2007. *Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Pada PT.PG.Krebet Barubaluwalang Malang*.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Irawan.2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Gudang Garam Kediri*

Kaswan. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.

Malayu Hasibuan S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan keenam belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama.

Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mathis, R. L. Jakson J. H.. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.

Mulyadi dan Kanaka Puradiredja. 2008. *Auditing*. Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.

Noe Raymon A. Dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.

Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Robbins, S. dan judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi edisi 1 (Alih bahasa Diana Angelica)*. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins dan judge. 2008. *Perilaku Organisai*, Edisi Duabelas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.

Soemarso, S.R. 2009. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi Kelima.Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Ulfah, Zuninda. 2011. *Pengaruh Promosi Jabatan Dengan Motifasi Kerja*.