PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM DELTA TIRTA SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Program Studi Manajemen FE UNP

Oleh:

M. REZA GHOZALI
NPM. 11.1.02.02.0202

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsioleh:

M. REZA GHOZALI
NPM: 11.1.02.02.0202

Judul:

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM DELTA TIRTA SIDOARJO

Telah di setujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/ Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: 4 Desember 2015

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Drs. Ec Ichsannudin M.M	**Faisol S.Pd. M.M**
NIDN. 0723105703	**NIDN. 0712046903**

ii

Skrip sioleh:

M. REZA GHOZALI
NPM: 11.1.02.02.0202

Judul:

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM DELTA TIRTA SIDOARJO

Telah di pertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri
Pada Tanggal: 7 Januari 2016

Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Drs. Ec. Ichsannudin, M.M
2. Penguji 1 : Dr. Sri Aliami
3. Penguji 2 : Faisol S.pd M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN.0717066601

iii

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM DELTA TIRTA SIDOARJO

M. Reza Ghozali
11.1.02.02.0202
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
mrezaghozali@gmail.com
Drs. Ec. Ichsannudin M.M[1] , Faisol S.pd. M.M[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakangi dari hasil pengamatan dan pengalaman peniliti, bahwa upaya menciptakan kinerja yang optimal terhadap karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo masih banyak kendala yang di hadapi. Seperti, tingkat pendidikan yang belum sesuai, pengalaman kerja para karyawan yang masih terbatas, komitmen karyawan dengan perusahaan belum selaras. Sehingga mempersulit perusahaan dalam mencapai tujuan.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen dan kinerja karyawan, adalah pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian adalah seluruh karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo 57 orang. Sampel di tentukan dengan teknik *purposive sampling*, dengan responden 57 orang yaitu seluruh karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo . Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan angket (kuesioner) dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa deskrisi presaentase dan regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 47%, sedangkan sisanya 53% dipengaruhi faktor lain.

Disarankan perusahaan terus meningkatan faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut maka karyawan akan bekerja secara maksimal.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan bagian penting bagi suatu organisasi yang bergerak di bidang usaha maupun pelayanan publik. Keberadaan karyawan tentunya menjadi salah satu poin penting ketika menjalankan sebuah kantor pelayanan. Berbagai pekerjaan operasional maupun manajerial akan terasa lebih ringan, dengan adanya dukungan dari para karyawan.

Dengan demikiaan baik buruk serta pencapain, tujuan juga sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawan. Sebagai kantor pelayananyang didukung oleh para karyawan, sudah sepantasnya bila terus

membangun hubungan baik antara karyawan dan pimpinan. Bagaimanapun juga, keberadaan karyawan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kesuksesan pelayanan yang di bangun.

Faktor pertama yang mendukung kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan.Tingkat pendidikan sangat penting dan berpengaruh dalam perusahaan karena tingkat pendidikan juga mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Dalam penelitian Adibah (15:2014) hasil seleksi dapat memperkuat dan menyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang tepat, tingkat pendidikan dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan perkerjaan. Berikut ini adalah persentase tingkat pendidikan di PDAM Delta tirta Sidoarjo.

Berdasarkan uraian di atas, penting kiranya dilakukan sebuah kegiatan analisa untuk mengetahui keadaan dalam suatu perusahaan yang telah ditentukan. maka penulis tertarik untuk mengambil judul : **“ Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Delta Sidoarjo**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo Tahun 2015.
2. Analisa pengaruh antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo Tahun 2015.
3. Dampak kinerja karyawan terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut :

1. Penelitian ini meliputi penilaian kinerja karyawan pada PDAM Delta Tirta Sidoarjo.
2. Penelitian meliputi identifikasi tingkat pendidikan.
3. Penelitian meliputi kriteria pengalaman kerja.
4. Penelitian meliputi kriteria kompensasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja PDAM Delta Tirta Sidoarjo Tahun 2015 ?
2. Bagaimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo Tahun 2015 ?

3. Bagaimana komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo Tahun 2015 ?
4. Bagaimana tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.
3. Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.
4. Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

II.KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Definisi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 :67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hani Handoko (2003) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2009:14), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

a. Faktor Individu
b. Faktor Psikologis
c. Faktor Organisasi

3. Tingkat Pendidikan

Menurut Hariandja (2003:169), menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Menurut pasal 14 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 2003. Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri atas:

a. Pendidikan Dasar

b. Pendidikan Menengah
c. Pendidikan Tinggi

4. Pengalaman Kerja

Menurut Manulang (1984), pengalaman kerja adalah "proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan".

Menurut Handoko (1984:24) indikator pengalaman kerja terdiri atas :

a) Tingkat pengetahuan merujuk pada konsep prinsip, prosedur, kebijakan atau infomasi lain yang di butuhkan karyawan.
b) Lamanya bekerja
c) Keahlian dalam bekerja tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek aspek tehnik peralatan dan tekhnik pekerjaan.

5. Komitmen

Menurut Meyer dan Allen, dalam Soekidjan (2009), komitmen adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini, sangat penting untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu yang dimaksud adalah penelitian yanga da kaitannya dengan perilaku konsumen dalam melakukan sebuah penelitian.

1. Riska pratiwi (2012) dengan judul " Pengaruh Tingkat pendidikan dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan di Makasar".
2. Siti Nurnisa (2008) Pengaruh motivasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di KPP pratama Jakatra.
3. Musyarofah (2009) Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di balai sungai Surakarta.
4. Anas Wahyudi (2009) Pengaruh komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Hypermarket Surabaya (2009).

III. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent*)

adalah **"Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Komitmen".**

2. **Variabel Terikat (*Dependent*)**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah **"Kinerja Karyawan".**

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. **Teknik Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitan ini yaitu korelasi. Penelitian dengan korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel (Reksoatmodjo, 2007:129).

2. **Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya Arikunto (2006:12).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. **Tempat dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian di lakukan pada PDAM Delta Tirta Sidoarjo yang terletak di Jalan Pahlawan no.1 Sidoarjo.

Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Juni- Agustus 2015.

D. Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Populasi dalam penelitian adalah seluruh konsumen PDAM Delta Tirta Sidoarjo yang berjumlah 57 orang.

2. **Sampel**

Penulis mengambil sampel Arikunto (2002:112) menjelaskan, dalam pengambilan sampel apabila jumlah subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1. **Pengembangan Instrumen**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Angket atau kuesioner yang dibagikan merupakan kuesioner tertutup.

F. Teknik Analisis Data

1. **Uji Asumsi Klasik**

a. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak ada korelasi.

c. Uji Heteroskedatisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak mempeunyai masalah autokorelasi.

2. Analisis Linear Berganda

persamaan analisis linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3}$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi

x1 = Tingkat Pendidikan

x2 = Pengalaman Kerja

x3 = Komitmen

2. Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2008:180), untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dan $t_{tabel.}$

b) Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono, (2008:180), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

IV.HASIL DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

Deskripsi data dalam penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan secara deksirptif data-data yang diperoleh berdasarkan tanggapan/ jawaban responden penelitian yakni menyangkut data responden dan deskripsi variabel penelitian.

B. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keterkaitan item pertanyaan dalam suatu variabel. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada table 4.2 berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,538	0,261	Valid
	2	0,679	0,261	Valid
	3	0,507	0,261	Valid
	4	0,604	0,261	Valid
	5	0,663	0,261	Valid
	6	0,612	0,261	Valid
Tingkat Pendidikan	1	0,707	0,261	Valid
	2	0,608	0,261	Valid
	3	0,877	0,261	Valid
	4	0,711	0,261	Valid
	5	0,664	0,261	Valid
	6	0,608	0,261	Valid
Pengalaman Kerja	1	0,611	0,261	Valid
	2	0,613	0,261	Valid
	3	0,639	0,261	Valid
	4	0,586	0,261	Valid
	5	0,611	0,261	Valid
	6	0,836	0,261	Valid
Komitmen	1	0,917	0,261	Valid
	2	0,896	0,261	Valid
	3	0.910	0,261	Valid

Sumber :data hasil olah SPSS, 2015

2.Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas antara variabel atribut produk, promosi, kualitas pelayanan dan keputusan pembelian dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Kinerja	0,648	0,60	Reliabel
2	Tingkat Pendidikan	0,744	0,60	Reliabel
3	Pengalaman Kerja	0,688	0,60	Reliabel
4	Komitmen	0,917	0,60	Reliabel

Sumber :data hasil olah SPSS, 2015

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.
2. Ada pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo
3. Ada pengaruh signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.
4. Ada pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo

B. Implikasi

Berdasarkan dari haasil penelitian maka pengimplikasian menjadi penting untuk dilakukan, melihat manfaat yang diperoleh dari penerapan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Saran Bagi Perusahaan
   a. Diharapkan perusahaan terus meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan menigkatkan faktor-faktor tersebut karyawan akan bekerja lebih maksimal.
   b. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Karena penelitian ini belum memasukkan variabel atas aspek lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan penelitian ini.

2. Saran Bagi Penelitian Mendatang
   a. Sebaiknya penelitian mendatang mencari ruang lingkup populasi dan ssmpel yang berbeda dan lebih luas

dari populasi dan sampel dari penelitian yang telah dilakukan, dengan demikian penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen terhadap kinerja karyaawan.

b. Untuk penelitian yang akan datang terhadap pengalaman kerja diharapkan peneliti menggunakan indikator lain dari pengalaman kerja atau mengkaji ulang penelitian terkait dengan variabel pengalaman kerja. Karena dalam penelitian ini pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Untuk penelitian yang akan datang terhadap tingkat pendidikan diharapkan menggunakan indikator lain dari tingkat pendidikan, supaya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

d. Untuk penelitian yang akan datang terhadap variabel komitmen diharapkan menggunakan indikator selain teori dari Quest , dan diharapkan dengan menggunakan indikator lain akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

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

Faidal. 2010. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Roemani Bangkalan***.** Madura: FE Universitas Trunojoyo Madura

Fahmi, Irham.2010.*Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta

Dessler, G, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Benjamin Molan, Penyunting. Triyana Iskandarsyah, Edisi 7, Jakarta: PT Prenhallindo.

Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gras indo

Halim,Sartika Hayulinanda. 2012. *Analisis Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Galesong Pratama Makasar*. Skripsi. Jurusan Manajemen, fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin.Makasar.

Handoko, T. Hani.2007. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE UGM

Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Marsinta, Reni. 2009. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung*. Skripsi. Bandung: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan.

Mathis, Robert L. dan Jackson H. 2006. *Human Resource* (*Manajemen Sumber Daya Manusia*).Edisi 10.Jakarta: Salemba Empat.

Meyer, Allen. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Riska, Pratiwi. 2012 *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Komitmen terhadap Kinerja Kayawan pada Kantor pelayanan di Makasar*.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*.Bandung: Mandar Maju.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007. *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung : PT Refika Aditama.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiono.2011.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaf dan* R&D.Bandung: Alfabet a.

Sutrisno, Edy. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang BP : UNDIP.

Gudono. 2011. *Analisis Data Multivariat*. Yogyakarta: BPFE.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wiraman. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.