PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, LOYALITAS, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI BANK JATIM KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI KEDIRI

OLEH :
LISTIYO DWI WARDI HANA
NPM: 12.1.02.02.0128

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi Oleh :

LISTIYO DWI WARDI HANA
NPM. 12.1.02.02.0128

Judul :

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, LOYALITAS, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI KANTOR BANK JATIM KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Pada Tanggal : 25 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Subagyo, M.M.	Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M.
NIDN. 0717066601	NIDN. 0701018607

Skripsi Oleh :

LISTIYO DWI WARDI HANA
NPM. 12.1.02.02.0128

Judul :

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, LOYALITAS, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI BANK JATIM KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Pada Tanggal : 10 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan.

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M.
2. Penguji I : Ema Nurzainul H, M.M.
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, LOYALITAS, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI BANK JATIM KEDIRI

Listiyo Dwi Wardi Hana
12.1.02.02.0128
Ekonomi – Manajemen
Listiyo.wardhana@gmail.com
Dr. Subagyo, M.M. dan Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Listiyo Dwi Wardi Hana: Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank Jatim Kediri, 2016.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Jabatan.

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan peneliti, bahwa adanya pegawai yang tak kunjung dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi hal ini manajer perlu memperhatikan dalam pengambilan keputusan berkenaan dengan promosi jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri. Permasalah penelitian ini adalah (1) Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri. (2) Apakah loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri. (3) Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri. (4) Apakah penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik penelitian yang digunakan adalah kausal. Sampel dalam penelitian ini pegawai Bank Jatim yang berjumlah 98 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan sampling jenuh dikarenakan semua anggota populasi menjadi sampel. Dalam pengambilan data menggunakan kuisioner dengan cara menyebarkan angket keseluruh sampel. Hasil dari pengumpulan data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda yang terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Hasil dari penelitian ini secara parsial dan simultan penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri.

I. LATAR BELAKANG

Pada tahun 2015 Indonesia menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN (MEA). Banyak peluang untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN yang dapat dilihat dari MEA 2015 ini, akan tetapi beberapa hal Indonesia dinilai belum siap dalam menghadapi MEA 2015. Banyak kalangan yang merasa ragu dengan kesiapan Indonesia dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015. Berdasarkan fakta, peringkat daya saing Indonesia periode 2012-2013 berada diposisi 50 dari 144 negara, masih berada di bawah Singapura yang diposisi kedua, Malaysia di posisi kedua puluh lima, Brunei di posisi dua puluh delapan, dan Thailand di posisi tiga puluh delapan. Dalam menghadapi persaingan dengan negara asing salah satunya pada sektor keuangan industri perbankan perlu ditingkatkan.

Dalam meningkatkan industri di bidang perbankan perlu adanya kesiapan dalam menghadapi persaingan dengan negara ASEAN lainnya. Salah satunya bank harus siap mendukung program pemerintah dan berperan dalam menyalurkan dana pemerintah kepada masyarakat dalam bentuk kredit modal kerja ataupun investasi. Salah satu perbankan yang memiliki visi dan misi memajukan perekonomian daerah serta mendukung dan memfasilitasi program pemerintah adalah Bank Jatim.

Dalam pencapaian tujuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal yang berperan penting. SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi pegawainya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi.

Menurut Mathis (2006:11), "Promosi" adalah "perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi." Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan, sehingga mereka akan menghasilkan keluaran *(output)* yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Promosi jabatan dilaksanakan dengan maksud untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk memperbaiki sumber daya manusia dalam perusahaan demi kelangsungan perusahaan tersebut, akan tetapi tidak semua pegawai bisa dipromosikan. Semua itu perlu pertimbangan yang objektif dari pegawai dan perusahaan

keseimbangan antara *input* dan *output* yang diterima pegawai dan perusahaan

Untuk mengetahui pencapaian target dan sasaran kerja seorang pegawai serta membantu bagian manajemen dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan promosi jabatan, maka perusahaan harus melakukan evaluasi dan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai. Handoko (2007: 135) mengungkapkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Dalam hal ini pihak manajemen perlu mengetahui, menilai dan mempertimbangkan pegawai yang memiliki loyalitas dalam menjaga dan membela perusahaan baik didalam maupun diluar pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016: 95), "Loyalitas atau kesetiaan" adalah "salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab."

Selain loyalitas pegawai, pendidikan dan pelatihan juga sangat penting, dikarenakan merupakan salah satu usaha manajemen dalam mengembangkan sumber daya manusia sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Menurut Sumarsono (2009:92-93), "Pendidikan dan pelatihan" adalah "salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM." Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Bank Jatim merupakan bank yang memiliki tugas utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah Jawa Timur, dengan peran sertanya dalam mengembangkan sektor-sektor usaha kredit kecil dan menengah dalam rangka memperoleh laba yang optimal. Kegiatan utamanya adalah menghimpun dan menyalurkan dana serta memberikan pelayanan jasa perbankan lainnya, sehingga dapat memfasilitasi dan mendorong sektor perbankan dalam meningkatkan kapasitasnya menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Dalam kegiatan perbankan di Bank Jatim pasti ada masalah yang sering ada, seperti adanya pegawai yang tak kunjung dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi, hal ini manajer perlu memperhatikan dalam pengambilan keputusan berkenaan dengan promosi jabatan. Hal tersebut dimungkinkan karena hasil penilaian prestasi kerja kurang

baik, kurangnya loyalitas pegawai terhadap perusahaan dan hasil kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai kurang maksimal.

Dalam hal ini sangat perlu untuk menganalisis bagaimana penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan, dan pelatihan pada pegawai Bank Jatim Kediri apakah berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul **"Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank Jatim Kediri."**

II. METODE

Definisi operasional variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2016: 108), "promosi" adalah "perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar."

Dari definisi diatas, dapat diartikan bahwa promosi jabatan adalah pemindahan seorang pegawai ke jabatan yang lebih tinggi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Akan tetapi diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi jabatan merupakan sebuah pengembangan karir keberhasilan sesorang dipengaruhi beberapa hal antara lain pendidikan, pengalaman, sikap atasan, prestasi kerja, adanya lowongan jabatan dan produktivitas.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2015: 223), penilaian prestasi kerja adalah bagian penting dari seluruh proses kekaryaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Mengembangkan dan memajukan karyawan dimaksudkan sebagai usaha seorang pimpinan untuk menambah keahlian dan keterampilan serta efisiensi kerja dari para pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga menempatkan pegawai pada kedudukan yang setetap-tetapnya. Dapat diperoleh dengan melakukan tindakan-tindakan seperti melatih, memindahkan dan mempromosikan pegawai. Tindakan-tindakan tersebut berdasarkan pada penilaian prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

3. Loyalitas

Menurut Hasibuan (2016: 95), "loyalitas" adalah "kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab."

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang terdiri dari kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

4. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sumarsono (2009: 92-93), pendidikan dan pelatihan adalah salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan juga konsisten.

Dalam hal ini uji asumsi klasik terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut, ditemukan hasil bahwa model penelitian terbebas dari asumsi klasik.

Untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval, maka penulis menggunakan alat uji yaitu Analisis Regresi Linier Berganda *(Multiple Regresion Analysis)* untuk melihat pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X_1), Loyalitas (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3)terhadap promosi jabatan (Y) dengan menggunakan program SPSS 20.

Untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen maka penulis melakukan Uji koefisien. Hasil nya sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556[a]	.309	.287	3.612

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan, Loyalitas, Penilaian Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 maka diketahui nilai R2 sebesar 0,287. Dari nilai tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan sebesar 28,7 % dan sisanya 71,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Ho : variabel penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Ha : variabel penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.409	9.159		2.556	.012
	Penilaian Prestasi Kerja	.649	.187	.312	3.468	.001
	Loyalitas	.225	.110	.177	2.035	.045
	Pendidikan dan Pelatihan	.645	.189	.310	3.415	.001

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa : Nilai signifikan variabel penilaian prestasi kerja yaitu 0,001< 0,05 dengan t hitung > t tabel sebesar 3,468> 1,985 yang berarti penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri. Sehingga untuk hipotesis pertama (H1) diterima.

Nilai signifikan variabel loyalitas yaitu 0,045< 0,05 dengan t hitung > t tabel sebesar 2,035> 1,985 yang berarti loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri.Sehingga untuk hipotesis kedua (H2) diterima.

Nilai signifikan variabel pendidikan dan pelatihan yaitu 0,001< 0,05 dengan t hitung > t tabel sebesar 3,415 > 1,985 yang berarti pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri Sehingga untuk hipotesis pertama (H3) diterima.

Tabel 4.13

Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.319	3	182.440	13.985	.000[a]
	Residual	1226.232	94	13.045		
	Total	1773.551	97			

a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Berdasarkan tabel 4.13 pengujian hipotesis dengan α = 5% diperoleh nilai f-hitung = 13,985 sedangkan nilai f-tabel = 2,70.

Jadi F-hitung > F tabel, dan probabilitas (sig) sebesar 0,000 < 0,05. Jadi secara simultan variabel penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (F-hitung) nya memiliki nilai yang lebih besar dari nilai (F-tabel) nya dan signifikan juga lebih kecil dari nilai alpha atau (0,000 < 0,05).

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri. Dalam hal ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri.
2. Loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri.
3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri.
4. Secara simultan penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : PT Rineka Cipta.

Dharma, Kusuma Kelana .2011. *Metodologi Penelitian Keperawatan : Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian*. Jakarta: Trans Info Media.

Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.

Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta.

Poerwopoespito, F.Z. 2010. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Salemba Empat

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan ke 9, Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.

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

Mathis, Robert dan Jackson John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mandiangan, Eliana Febisica. 2015, *Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*, Jurnal Penelitian,*http://download.portalgaruda.org /article.php*

Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Kol, Kal, Susilo, S. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Mirayanti. 2015. *Pengaruh Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan Serta Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten*. Jurnal Penelitian, ***jurnal***.*untad.ac.id/**jurnal**/index. php/Katalogis/article*

Maulida, Novilda. 2010. Kuesioner Promosi Jabatan. Bogor: Jurnal Penelitian. http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789 /27562

Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan.* Rineka Cipta. Jakarta.

Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung : Alfabeta, Cetakan Pertama.

Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.

Saydam, Gouzali (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.

Saydam, Gouzali (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.

Saydam, Gouzali (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.

Septianto, Angga Harlisma. 2014. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sanbe Farma Cimareme*, Jurnal Penelitian,*http://elib.unikom.ac.id/files/disk1 /702/jbptunikompp-gdl-anggaharli-35093-10-unikom_a-l.pdf*

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sudjana. 2000. *Metode Statistika*. Bandung: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Jogyakarta : Graha Ilmu.

Usman, Husaini & Purnomo Setiady Akbar. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial.* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Wahyudi, Bambang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Sulita. Asdasdas