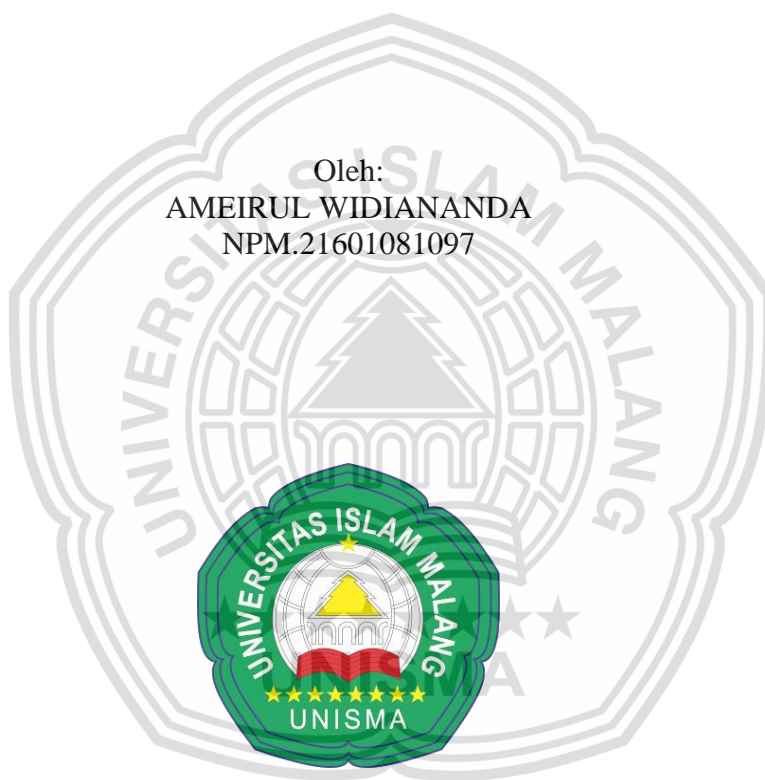


**PENGARUH PROMOSI JABATAN, PENDIDIKAN, DAN MASA KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI  
PERINDUSTRIAN, DAN PERDAGANGAN, KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:  
AMEIRUL WIDIANANDA  
NPM.21601081097



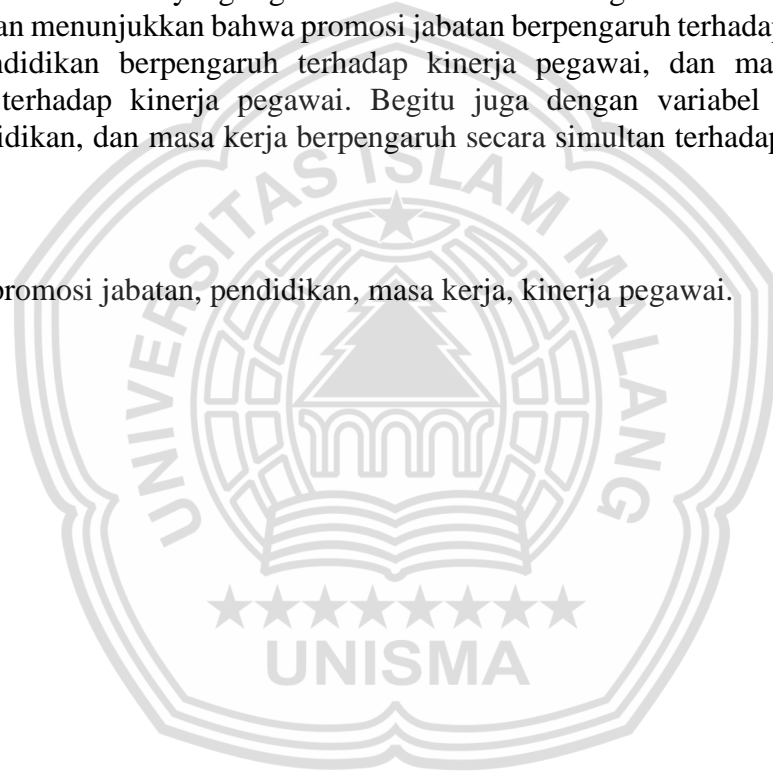
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMAN  
MALANG**

**2020**

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, pengaruh jabatan terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori. Subjek penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan yang berada di Kota Malang dengan jumlah responden sebanyak 56 pegawai. Dengan Kriteria Responden adalah Pegawai yang berstatus TPOK (Tenaga Pendukung Operasional Kegiatan) dan PTT (Pegawai Tidak Tetap). Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan variabel promosi jabatan, pendidikan, dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

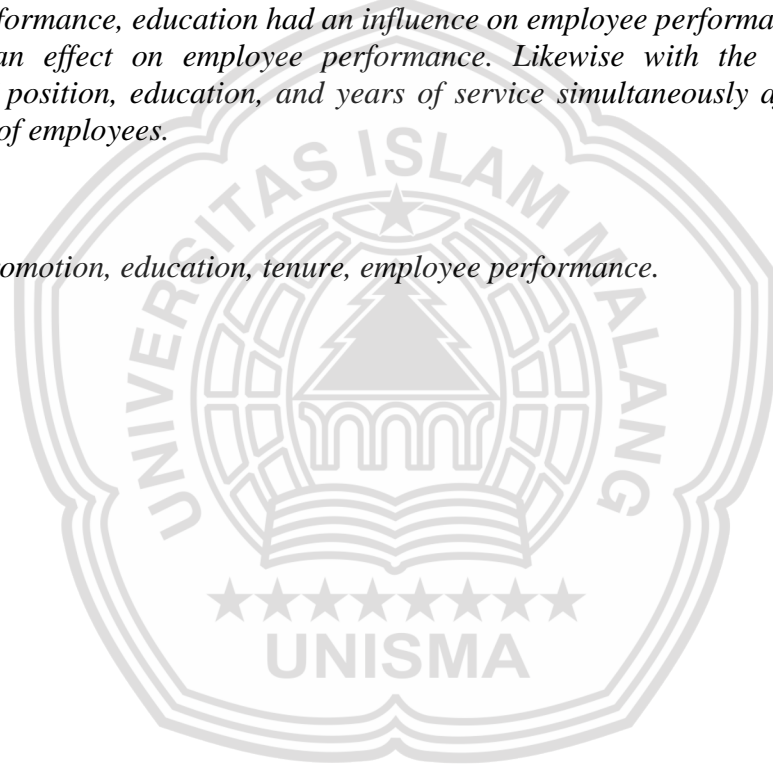
Kata kunci : promosi jabatan, pendidikan, masa kerja, kinerja pegawai.



## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of promotion on employee performance, the influence of position on employee performance, and the influence of tenure on employee performance. This research is a type of explanatory research. The research subjects were carried out on employees of the Cooperative Office. Industry and Trade in Malang City with 56 employees as respondents. With the Criteria Respondents are Employees with TPOK (Supporting Operational Activities) and PTT (Non-permanent Employees) status. Data collection method is done by using a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that the promotion had an effect on employee performance, education had an influence on employee performance, and tenure had an effect on employee performance. Likewise with the variable promotion of position, education, and years of service simultaneously affect the performance of employees.*

*Keywords: promotion, education, tenure, employee performance.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia menjadi hal terpenting dalam sebuah dinas koperasi. Sumber daya manusia dalam dinas koperasi akan memberikan hasil yang maksimal apabila di dukung dengan kinerja pegawai yang optimum. Maka dari itu penting bagi dinas koperasi untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuannya agar terwujudnya tujuan dinas koperasi, akan tetapi banyak dari karyawan yang kinerja tidak sesuai seperti yang diharapkan oleh dinas koperasi.

Kinerja dinas koperasi tergantung pada kinerja pegawainya, dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi (Gibson dkk, 1995:112). Apa yang dikemukakan Gibson dapat diartikan bahwa kinerja seseorang baik individu maupun kelompok dapat berpengaruh atas kinerja organisasi atau dinas koperasinya. Kinerja pegawai dapat dinilai dari seberapa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dinas koperasi baik dalam kualitas, waktu, dan target. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja organisasi atau dinas koperasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja pegawai antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, pendidikan, dan aspek-aspek ekonomi (Martoyo, 2000:102).

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari luar atau dari dalam itu sendiri. Faktor dari dalam (internal) berupa kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, rasa untuk maju atau berkarir, kemampuan untuk berinteraksi dengan rekan, tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta pendidikan yang diterima. Faktor dari luar (eksternal) pegawai itu sendiri dapat berupa komunikasi yang terjalin, kompensasi yang diterima, serta penempatan sesuai bidangnya. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dicapai (Wibowo, 2007: 5)

Promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar dari jabatan sebelumnya (Siagian, 2005:169). Promosi jabatan mempunyai keterkaitan dengan kinerja pegawai karena memberikan peranan penting bagi setiap pegawai agar dinas koperasi mencapai tujuan yang diharapkan. Setiap pegawai akan berusaha selalu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan dinas koperasi, sehingga pegawai mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Ketatnya persaingan di era globalisasi ini dalam mendapatkan posisi pekerjaan mempengaruhi profesi

seseorang tidak sesuai dengan bidang yang dimiliki. Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Banyak dari pegawai termotivasi untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi dengan mengharapkan kenaikan jabatan ataupun untuk mendapatkan gaji atau intensif yang lebih besar. Pendidikan yang dilakukan yaitu menyesuaikan pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi pegawai (Ningrum, 2013:7). Sumber daya manusia yang berkualitas dengan pendidikan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pada suatu dinas koperasi. Pendidikan yang tinggi akan menentukan penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat seperti istilah *the right man on the right place*.

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis (Robbins, 2006:51). Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau dinas koperasi mengenai jaminan hidup dihari tua (Kreitner, 2003:275). Beberapa dinas koperasi akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman, karena pelamar yang berpengalaman dinilai dapat melaksanakan tugasnya nanti sesuai yang diberikan dinas koperasi. Pegawai yang belum mempunyai masa kerja akan berbeda dengan pegawai yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak.

Ketidaktepatan dalam penempatan pegawai dibidang yang dikuasai akan mengakibatkan kurangnya pemahaman dan kemampuan pegawai dalam pekerjaan yang dijalankan. Sehingga kinerja menjadi tidak maksimal dan mengakibatkan dinas koperasi mengalami kerugian. Segala hal tentang kinerja pegawai seharusnya mendapat perhatian dan perlu ada perbaikan di setiap lini yang dianggap bermasalah. Baik yang berhubungan dengan pendidikan, jabatan, atau masa kerja pegawai itu sendiri. Pendidikan dan masa kerja pegawai tersebut bekerja juga sangat penting untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai. Tujuannya agar kinerja pegawai dapat meningkat sehingga dinas koperasi mendapatkan hasil yang maksimal.

Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang merupakan pelaksana pemerintah daerah di bidang perindustrian dan perdagangan dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sehubungan dengan tugas dan fungsi tersebut, Dinas Koperasi, Perindustrian, dan

Perdagangan Kota Malang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya melalui berbagai kegiatan pembinaan pegawainya. Namun setelah kegiatan pembinaan pegawai itu dampaknya terhadap kinerja belum bisa dirasakan oleh pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan. Kondisi tersebut dianggap masih menghambat upaya Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan untuk bisa menjalankan fungsinya secara maksimal. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pimpinan, mulai dari Kepala Bidang sampai dengan Kepala Dinas untuk memacu peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang.

Namun itu semua belum membuahkan hasil atau berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mungkin dikarenakan kurangnya informasi yang lengkap dan akurat tentang bagaimana seharusnya meningkatkan kinerja pegawai. Kurangnya informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat menyebabkan Pimpinan mengalami kesulitan melakukan pengarahan dan menentukan prioritas penanganan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Untuk mencapai hal tersebut, maka suatu organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai secara optimal.

Tidak bisa dipungkiri bahwa untuk mencapai tingkat kinerja yang profesional seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti: kesejahteraan pegawai, sistem pengembangan dan pembinaan karier, dan



motivasi kerja. Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan (Handoko, 1994). Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) merupakan upaya untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Diklat merupakan hubungan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh, dan juga suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan organisasi perlu juga memfokuskan perhatian pada bagaimana memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal. Hal ini tidak lepas dari komunikasi secara manusiawi yang mengarah pada terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan untuk bekerja dan akan memotivasi pegawai untuk giat bekerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Moenir, 1993). Proses motivasi ini sangat bergantung pada kemampuan pimpinan mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik apabila kebutuhan sosial pegawai dapat terpenuhi. Kebutuhan sosial tersebut pada umumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Pendidikan, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, selanjutnya dirumuskan dalam pertanyaan penelitian seperti dibawah ini :

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang?
2. Apakah pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang?
3. Apakah masa kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang?
4. Apakah promosi jabatan, pendidikan dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang?

## 1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial masa kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara promosi jabatan, pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, diantaranya :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk merepkan teori-teori yang didapatkan dibangku perkuliahan untuk diterapkan didunia nyata. Dan juga dapat menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya menyangkut pendidikan. Jabatan, dan masa kerja. Selain itu sebagai persyaratan kelulusan untuk menempuh S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

2. Bagi Dinas koperasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk dinas koperasi sebagai bahan pertimbangan dalam memahami dan meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Koperasi,

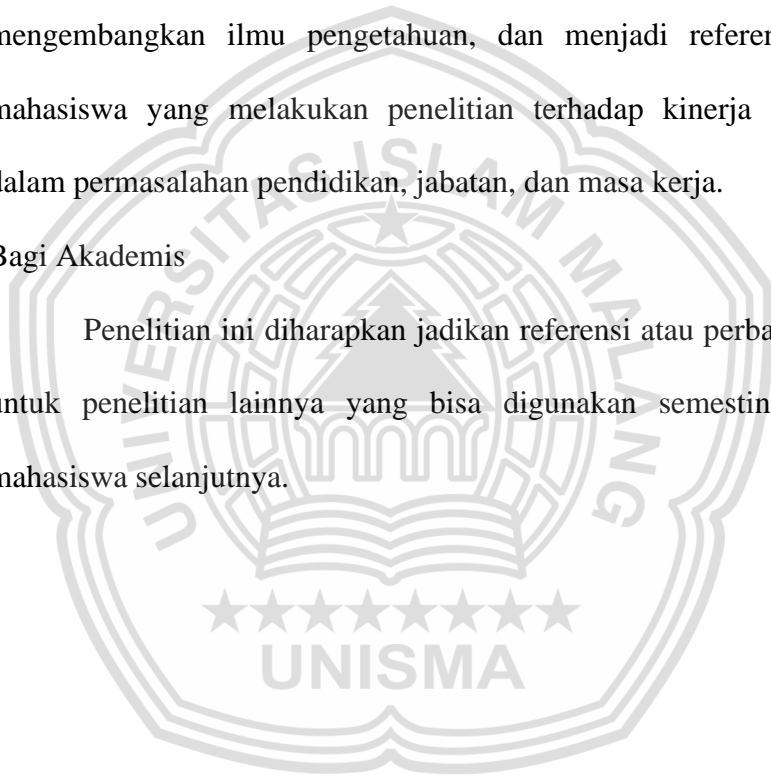
Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang. Sehingga dimasa yang akan datang Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang dapat menjadi lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, dan menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai dalam permasalahan pendidikan, jabatan, dan masa kerja.

4. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan jadikan referensi atau perbandingan untuk penelitian lainnya yang bisa digunakan semestinya bagi mahasiswa selanjutnya.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti pada bab IV tentang Pengaruh Promosi Jabatan, Pendidikan, dan Masa Kerja terhadap Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan dengan semakin meningkatnya promosi jabatan para pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang maka tingkat kinerja pegawai akan semakin meningkat pula.
2. Variabel Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan dengan semakin tingginya tingkat pendidikan pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya.
3. Variabel Masa Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang. Hasil penelitian membuktikan dengan semakin lamanya masa kerja maka akan

semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang.

4. Variabel Promosi Jabatan, Pendidikan, dan Masa Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Promosi Jabatan, Pendidikan dan Masa Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang.

## 5.2 Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini sudah dilakukan dengan baik sesuai dengan prosedur, akan tetapi ada kekurangan dari peneliti terkait penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya dilakukan kepada pegawai tetap yang ada di Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang, sedangkan masih ada Sebagian pegawai yang berstatus tenaga kerja honorer dan *outsourcing* yang tidak diteliti.
2. Penelitian ini hanya menguji beberapa variabel yaitu variabel Promosi Jabatan, Pendidikan, dan Masa Kerja, yang sebenarnya masih ada banyak variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
3. Penyebaran Kuesioner dilakukan dengan cara membagikan secara langsung kepada pegawai dan mengambilnya setelah beberapa pegawai, maka di khawatirkan ada sebagian pegawai ada yang tidak memahami pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang

Pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang masa kerja pegawai mungkin akan menjadi bahan pertimbangan promosi jabatan akan tetapi Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang perlu mempertimbangkan bidang ketrampilan yang dimiliki pegawai atau sesuai dengan jurusan pendidikan terakhir pegawai, dengan begitu kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang akan lebih meningkat karena pegawai bekerja sesuai dengan bidang masing-masing.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian ini diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- As'ad, 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta, Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT.Prenhallindo.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta, PPM
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta, Erlangga.
- Hakim, Abdul. 2006. "Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah" JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. H. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Harsiwi, A.M. 2003. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin*. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.





- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014. *Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke2*. Jakarta, Salemba Empat.
- Malthis Robert L Jackson John H, 2002. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Manullang, 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Alam*, Yogyakarta : PT BPFE
- Moenir, A.S. 1993. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalialia Aplikasi Dalam Dinas koperasi*, Jakarta, Djambatan.
- Ningrum, Widhayu et al, 2013 “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java)” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 6 Nomor 2.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Prihadi, Syaiful F. 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta, Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Stratejik*, Edisi keenam. Jakarta, PT. Bumi Aksara.



Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta

Suliyanto, 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta, Andi.

Tirtarahardja, Umar & La Sulo. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta, PT Rineka Cipta

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Rajawali Press.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Parsada.

