

Pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja serta loyalitas terhadap promosi pegawai

Dwiki Rizky Gacia Hastady¹, Sri Wahyuni²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda.

¹Email: dwikigacia06@gmail.com

²Email: sri.wahyuni@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman serta Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Pegawai pada PT Baru Indah Kariangau Balikpapan. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada berjumlah 30 orang. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan menguji Prestasi Kerja dan Pengalaman serta Loyalitas Pegawai. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap promosi pegawai.

Kata Kunci: Prestasi kerja; pengalaman; loyalitas pegawai; promosi pegawai

The influence of work performance and work experience and loyalty to employee promotions

Abstract

This study aims to determine and find the influence of Job Performance and Employee Experience also Loyalty on Promotion at PT Baru Indah Kariangau Balikpapan. Respondents of this study were all existing employees totaling 30 people. The research is quantitative, data collection using a questionnaire to test Job Performance and Employee Experience also Loyalty. Data analysis using a multiple linear regression. The results showed that all independent variables had a significant effect on employee promotion.

Keyword: Job performance; employee experience; loyalty; promotion

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dihadapkan pada persaingan antar perusahaan, baik lokal maupun internasional. Menghadapi permasalahan ini, perlu adanya sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dan memiliki tanggung jawab yang tinggi akan perusahaan pada setiap lini jabatannya, dengan demikian maka perlu adanya promosi jabatan pada sebuah perusahaan.

Salah satu jalan yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam rangka mempertahankan karyawan yang unggul dan terampil dengan cara promosi. Mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Namun Promosi jabatan dapat menjadi satu hal yang sangat riskan dalam suatu perusahaan jika tidak dengan pertimbangan yang panjang. Promosi jabatan sendiri seringkali berdasarkan faktor senioritas dimana karyawan yang sudah lama lebih dianggap memiliki hak serta pengalaman untuk meraih promosi jabatan. Demi menunjang kesuksesan proses promosi jabatan, perlu adanya beberapa patokan aspek yang dinilai, diantaranya seperti prestasi kerja, pengalaman, serta loyalitas seorang pegawai.

Kajian pustaka

Definisi prestasi kerja

(Kasmir, 2010) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil seorang karyawan yang tampak dan dapat dirasakan terkait dengan pelaksanaan tugasnya diperusahaan. Beberapa indikator prestasi kerja menurut Hasibuan dalam penilaiannya yaitu:

Kemampuan dan Keterampilan. Kemampuan seorang karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya agar bekerja dengan rasionalitas dan berdasarkan inisiatif untuk menilai, menganalisis, menciptakan, memberikan alasan dan membuat keputusan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada pada tugas-tugasnya;

Kepribadian. Sikap atau perilaku seorang karyawan yang berkaitan dengan kesopanan, kesan yang baik, serta memperhatikan sikap dan penampilan simpatik dari karyawan tersebut;

Kedisiplinan. Penilaian seorang karyawan dalam kedisiplinannya dalam mematuhi serta menjalankan peraturan-peraturan yang ada; dan

Tanggung jawab. Pertanggung jawaban seorang karyawan dalam hasil pekerjaannya, saran dan prasarana yang digunakan serta hasil kerja bawahannya.

Definisi pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah pengetahuan karyawan dalam menguasai suatu pekerjaan yang diukur dari lamanya masa kerja (Handoko, 2014:24). Pengalaman kerja dapat memberikan pembelajaran dan mengembangkan potensi dalam berperilaku dan bekerja sehingga memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan menjadi lebih baik (Zainullah, Suharyanto, & Budio, 2012). Beberapa indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2001:43) yaitu:

Lama Masa Kerja. Ukuran atau lama waktu yang telah dijalani seseorang karyawan dapat memahami dan melakukan suatu pekerjaan dengan baik;

Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan. Pengetahuan mencakup kemampuan dalam memahami informasi yang diterima dan menerapkannya yang merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, dan kebijakan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik karyawan dalam menjalankan pekerjaannya; dan

Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Definisi loyalitas

Menurut (Hasibuan, 2008:195) loyalitas adalah hal yang dicerminkan oleh karyawan menjaga serta membela nama baik suatu perusahaan atau organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas pula dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Dessler, 2011). Beberapa indikator loyalitas menurut Siswanto ialah:

Taat Pada Peraturan. Karyawan harus bersedia menjalankan serta menghormati peraturan tertulis maupun yang tidak di dalam perusahaan;

Tanggung Jawab. Seorang karyawan perlu menyadari bahwa setiap pekerjaan memiliki resiko untuk dilakukan, maka tanggung jawab merupakan suatu aspek yang selalu di pegang dalam melakukan pekerjaan. Dengan memiliki tanggung jawab, seorang karyawan diyakini akan melakukan suatu pekerjaan dengan baik;

Kemauan untuk Bekerja Sama. Demi mencapai misi sebuah perusahaan, perlu adanya kerja sama yang baik antara para karyawannya. Adanya rasa individualitas yang tinggi akan menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuannya;

Rasa Memiliki. Rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan membuat seorang karyawan akan menjaga serta bertanggung jawab akan kelangsungan hidup perusahaan tersebut;

Hubungan Antar Pribadi. Karyawan yang memiliki loyalitas pada perusahaan akan mengesampingkan perasaan pribadinya sehingga terjalin hubungan kerja yang harmonis; dan

Suka terhadap Pekerjaan. Jika pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan sesuai dengan kemampuan orang tersebut, maka kemungkinan karyawan tersebut setia pada perusahaan semakin tinggi.

Definisi promosi pegawai

(Moekijat, 2010:108) mendefinisikan promosi sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dari sisi tanggung jawab yang lebih berat, martabat dan status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik serta tambahan pembayaran upah dan gaji. Beberapa indikator dalam promosi pegawai menurut (Hasibuan, 2008:114) yaitu:

Kejujuran, karyawan harus jujur dalam menjalankan tugasnya dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi;

Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya serta tugas-tugasnya. Disiplin karyawan sangat penting karena dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan mendapatkan hasil yang optimal;

Kerja Sama, dengan adanya kerja sama yang baik maka terciptanya suasana kerja yang baik pula;

Prestasi Kerja, karyawan mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan dan dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas;

Kecakapan, karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugasnya;

Loyalitas, karyawan harus menjaga nama baik serta setia membela perusahaan dari tindakan yang merugikan;

Kepemimpinan, karyawan harus memiliki jiwa kepemimpinan agar mampu membina dan memotivasi bawahannya;

Komunikatif, karyawan dapat berkomunikasi secara efektif, sehingga mampu mempersepsikan informasi dengan baik dan tidak terjadi adanya miskomunikasi; dan

Pendidikan, karyawan harus memiliki pendidikan yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan.

METODE

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah prestasi kerja dan pengalaman serta loyalitas pegawai sebagai variabel (X) sedangkan promosi pegawai sebagai variabel (Y). Jenis penelitian adalah kualitatif dengan menggunakan metode kuisisioner sebagai sumber penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah spss dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji reabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menguji instrument menggunakan Rumus Cronbach Alpha yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada SPSS. Dimana rangkaian kuisisioner dinyatakan reliabilitas jika mempunyai Alpha diatas 0.60 atau dapat dikatakan semua indikator masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel. Sehingga selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan untuk diukur.

Tabel 1. Uji reabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Nilai batas	Keterangan
Prestasi Kerja (X ₁)	0,826	0,6	Reliabel
Pengalaman (X ₂)	0,718	0,6	Reliabel

Loyalitas Pegawai (X_3)	0,784	0,6	Reliabel
Promosi Pegawai (Y)	0,785	0,6	Reliabel

Tabel 2. Uji Koefisien (R)
Model Summary^b

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.991 ^a	.982	.980	.534	2.043

Hal ini berarti terdapat tingkat keeratan hubungan antara Prestasi kerja, Pengalaman, dan Loyalitas terhadap Promosi pegawai yaitu mempunyai daya tarik yang kuat karena berada pada interval 0,800 – 1,000.

Koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,982. Hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 98,2%. Sedangkan sisanya yaitu 1,8% Promosi pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, Hal ini berarti terdapat tingkat keeratan hubungan antara Prestasi kerja, Pengalaman, dan Loyalitas terhadap Promosi pegawai pada PT Baru Indah Kariangau Balikpapan.

Uji F

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan alat program SPSS dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 pada tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 486.883 > dari pada Ftabel sebesar 2,96 (df 2 = 30 – 3 – 1 = 26) dengan probabilitas 0,000 < α 0,05. Dikarenakan probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Prestasi kerja (X_1), Pengalaman (X_2), dan Loyalitas (X_3) memiliki daya tarik yang positif terhadap variabel Promosi pegawai (Y) pada PT Baru Indah Kariangau Balikpapan.

Tabel 3. Hasil Uji F
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.	Collinearity statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.245	.743		1.675	.106		
X1	.886	.058	.488	15.328	.000	.694	1.441
X2	.412	.134	.167	3.083	.005	.239	4.188
X3	.642	.076	.494	8.400	.000	.203	4.922

a. Dependent Variable: Promosi Pegawai

Uji t

Prestasi kerja terhadap promosi pegawai

Nilai t_{hitung} pada Prestasi Kerja (X_1) sebesar 15,328 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,056 (15,328 > 2,056). Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dengan ini H_0 di tolak dan H_a diterima. Sehingga dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Promosi pegawai;

Pengalaman terhadap promosi pegawai

Nilai t_{hitung} pada Pengalaman (X_2) sebesar 3,083 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,056 (3,083 > 2,056). Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,005 < 0,05 maka dengan ini H_0 di tolak dan H_a diterima. Sehingga dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Pengalaman memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Promosi pegawai.

Loyalitas pegawai terhadap promosi pegawai

Nilai t_{hitung} pada Loyalitas Pegawai (X_3) sebesar 8,400 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,056 (8.400 > 2,056). Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000

$< 0,05$ maka dengan ini H_0 di tolak dan H_a diterima. Sehingga dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Pegawai memiliki Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Promosi pegawai.

Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa prestasi kerja yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, kepribadian, kedisiplinan, dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap promosi pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin baik prestasi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi kesempatan pegawai tersebut untuk di promosikan.

Dalam hal ini maka bisa diartikan prestasi kerja dapat digunakan sebagai variabel bebas untuk memprediksi dan mengukur variabel promosi pegawai. Maka prestasi kerja merupakan salah satu hal penting bagi PT Baru Indah Kariangau Balikpapan dalam memutuskan dipromosikan atau tidaknya seorang pegawai. Dengan melihat prestasi kerja pegawai, maka perusahaan dapat mengetahui dengan jelas tentang kemampuan dari pegawai tersebut dan dapat digunakan untuk penentuan kebijakan manajemen di masa yang akan datang, baik mengenai masalah promosi, alih tugas, dan alih wilayah. Melihat dari karakteristik responden pada PT Baru Indah Kariangau dapat disimpulkan rata-rata pegawai masih tergolong muda dengan frekuensi usia rentang 21-30 tahun sebanyak 23 orang, hal ini bermakna bahwa masih kurangnya kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga diharapkan perusahaan dapat memberikan pelatihan atau motivasi agar meningkatnya kemampuan dan keterampilan pegawai.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang terdiri dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap promosi pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin berpengalaman seorang pegawai dalam suatu bidang maka semakin tinggi kesempatan pegawai tersebut untuk di promosikan.

Implementasinya adalah, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin memungkinkannya untuk bisa mendapatkan pengembangan karir di perusahaan. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki pengalaman kerja yang baik, maka akan sulit baginya untuk bisa memperoleh promosi jabatan di perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan rata-rata responden memiliki masa kerja 1-5 tahun dengan frekuensi 25 orang, hal ini di asumsikan bahwa pegawai masih kurang dalam penguasaan terhadap pekerjaan dan rendahnya masa kerja juga membuat perusahaan merasa kurang matangnya pegawai untuk di promosikan, dengan tingkat pengalaman kerja yang kurang optimal maka kesempatan pegawai PT Baru Indah Kariangau untuk mendapatkan promosi semakin berkurang. Temuan ini dengan demikian mengkonfirmasi konsep yang dikemukakan oleh Siagian (2007:54) yang menegaskan bahwa pengalaman kerja dibutuhkan dalam hal peningkatan promosi jabatan.

Pengaruh loyalitas terhadap promosi pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa loyalitas yang terdiri dari taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan suka terhadap pekerjaan yang diberikan berpengaruh signifikan terhadap promosi pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi loyalitas seorang pegawai pada perusahaan maka semakin tinggi kesempatan pegawai tersebut untuk di promosikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa PT Baru Indah Kariangau Balikpapan meninjau promosi pegawai dari loyalitas yang dimiliki para pegawai. Namun dengan karakteristik usia yang tergolong masih muda, pegawai cenderung berganti-ganti pekerjaan dengan maksud untuk mencari pengalaman yang lebih sehingga hal tersebut tidak baik untuk perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus menanamkan kepada setiap pegawai akan nilai-nilai pada perusahaan seperti taat pada aturan hingga menjaga nama baik perusahaan, tidak hanya itu pegawai juga perlu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Alia Dwi Siska dan Suryalena (2017).

SIMPULAN

Diharapkan perusahaan dapat mengambil keputusan tentang layak atau tidak layaknya karyawan tersebut dipromosikan, perusahaan dapat menilai karyawan dengan transparan dan melihat dari beberapa catatan prestasi kinerja yang ada untuk membantu penilaian karyawan tersebut. Tidak hanya dari aspek prestasi namun perusahaan juga perlu menimbang dari aspek kedisiplinan, loyalitas dan jiwa kepemimpinan yang ada pada setiap diri pegawai sehingga pegawai yang dipromosikan benar-benar diyakini dapat mengemban tugas dan amanah yang diberikan perusahaan kepadanya.

Perlu dilakukan peningkatan kualitas pengalaman kerja para karyawan yang bukan hanya pada masa kerja belaka namun disarankan untuk melakukan:

Memberikan pelatihan peningkatan prestasi kerja minimal setahun sekali;

Melakukan rotasi tugas akan karyawan lama bisa mendapatkan pemerikayaan jenis pekerjaan yang bisa dilakukan; dan

Melakukan penyaringan kompetensi dan minat agar bisa disesuaikan dengan tugas dan jabatan yang tersedia.

Loyalitas karyawan PT Baru Indah Kariangau Balikpapan harus ditingkatkan lagi dengan lebih mempertimbangkan aspek taat pada peraturan, tanggungjawab pada perusahaan atau organisasi, kemampuan untuk bekerjasama, dan adanya rasa memiliki terhadap perusahaan dengan baik. karena dengan adanya peningkatan Loyalitas, karyawan akan memiliki semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal pada perusahaan. Jika peningkatan Loyalitas yang diterapkan karyawan berjalan dengan baik, maka akan memberikan dampak dan pengaruh baik untuk kesempatan promosi jabatan karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, S. M., Shaharudin, M. R., & Anuar, A. (2012). The association between job positions, work experience and career satisfaction: The case of Malaysian's academic staff. *Asian Social Science*, 8(10), 35–44.

Bill Foster dan Karen R. Seeker, "Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan" penerbit : PT. Toko Gunung Agung Tbk Jakarta, 2001

Cressida, F. (2013). Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank SumselBabel Cabang Kapten A. Rivai Palembang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 3(1).

Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572–582.

De Souza, G. (2002). A study of the influence of promotions on promotion satisfaction and expectations of future promotions among managers. *Human Resource Development Quarterly*, 13(3), 325–340.

Dessler, Garry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Prenhalindo.

Dewi Priyatno, 2014. SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis, cetakan pertama, Yogyakarta C.V ANDI OFFSET.pdf. (n.d.).

Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hamzah, F. (2013). Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6(2), 1–8.

Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisii; M. S. . Hasibuan)

-
-
- Kasmir, 2010. *Manajemen Perbankan*. Rajagrafindo Press, Jakarta Ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Medhiantari, I. A. N., & Yuniari, M. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(7), 2035–2049.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alek S. 2010. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Okpara, J. O. (2006). Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy. *Women in Management Review*, 21(3), 224–240.
- Prasetio, R. A. (2013). Pengaruh Prestasi Kerja dan Senioritas Serta Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus. 1–15.
- Ramadhany, M., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. (2003). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Prestasi Kerja Karyawan. (13).
- Siska, A. D., & Suryalena. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan. 4(2), 1–14.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Jogjakarta
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT . Surya Timur Sakti jatim. *Jurnal Agora*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.24127/agora.v1i1.1111>
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R dan D, cetakan ke-18, Bandung ALFABETA.pdf. (n.d.).
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kombinasi (MIXED METHODS), cetakan ke-6, Bandung ALFABETA.pdf. (n.d.).
- Robbins, Stephen. P. dan T.A. Judge, 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Syofian Siregar, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Cetakan ke-1. JAKARTA Prenadamedia Group.pdf. (n.d.).
- Zainullah, A., Suharyanto, A., & Budio, S. P. (2012). Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Bekisting Pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(2).