jurnal BENING Prodi Manajemen
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN BATAM

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 Tahun 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

DETERMINASI FAKTOR PENDIDIKAN, PROMOSI JABATAN, DAN PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KINERJA POLDA KEPULAUAN RIAU

Ade Sarmini[1]*, Hutri Agus Romi[2], Mulyadi[3], Indra Nara Persada[4], Muhammad Sidik[5]
[12345]Universitas Ibnu Sina
Corresponding Author: Adesarmini@gmail.com

A R T I C L E I N F O
Keywords: Education, promotion of position, leader behavior, performance

Received : 1 November 2025
Revised : 10 November 2025
Accepted: 20 November 2025

©2022The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

A B S T R A C T
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, promosi jabatan, dan perilaku pemimpin pada kinerja polisi satuan brimob polda kepulauan riau, penelitian menggunakan metode kuantitatif, menyebarkan kuisioner kepada 95 personil Polisi Sat Brimob Kepri dan menggunakan rumus solvin dengan tingkat kesalahan 10%, menggunakan analisis kuantitatif yaitu uji asumsi klasik, ujin reabilitas, uju validitas, uji F, uji T, analisis linear berganda serta koefisiensi determinasi. Dari hasil penelitian spss versi 20 menunjukan bahwa variable pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota, variable promosi jabatan berpengaruh signifikan pada kinerja personil Sat Brimob Kepri, dan variable perilaku pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi pada Satuan Brimob Polda Kepulauan Riau. Berdasarkan perhitungan uji F secara bersama-sama, variable pendidikan, promosi jabatan, dan perilaku pemimpin berpengaruh sugnifikan terhadap kinerja Polisi Pasa Satuan Brimob Polda Kepri

PENDAHULUAN

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak serta merta dapat berjalan dengan apa yang diharapkan, sering kali dalam suatu ruang lingkup organisasi terdapat permasalahan-permasalahan yang menghambat tujuan yang ditargetkan, namun setiap masalah dapat diatasi dengan menejemen, pengawasan pola kerja di lapangan, Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan dan mendasar bagi setiap insan, baik dari pendidikan formal maupun tidak formal, adapun pendidikan formal bisa ditempuh dengan dari jenjang pendidikan terendah hingga gelar sarjana, tetapi pendidikan non formal juga berpengaruh bagi kehidupan sehari-hari. Bagi seorang karyawan pendidikan merupakan modal awal suntuk meniti karir, baik mencari pekerjaan,

meningkatkan jabatan maupun menambah ilmu hingga mempermudah dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerja.. pendidikan di jajaran personil sat brimob polda kepri sangat komplek. Dimulai dari pendidikan internal kepolisian hingga pendidikan sarjana, hal ini diharapkan kedepan anggota semangkin professional dan mampu menjawab tantangan tugas dengan bekal ilmu yang di dapat dari dalam maupun luar instansi. Didalam tatanan organisasi sat brimob polda kepri, jabatan srtuktural sangat diharapkan oleh para anggota, disamping mendapat tunjangan jabatan, jabatan ini yang menentukan arah dan tujuan suatu organisasi. Jabatan yang ada di lingkungan sat brimob polda kepri ditentukan oleh pimpinan berdasarkan jenjang kepangkatan dan latar belakang pendidikan maupun keberhasilan-keberhasilan yang dicapai. Ada kalanya jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi pengampu jabatan, namun dengan keterbatasan personil yang kompeten. Semua yang ditunjuk sebagai penanggung jawab jabatan harus siap dan bisa menjalankan apa yang telah di bebankan oleh pimpinan,

Setiap pimpinan memili karakteristik yang berbeda, tetapi dasar kepemimpinan pada lingkungan sat brimob polda kepri ialah militer, tegas dan sigap, hal ini tertanam dari dasar-dasar kehidupan berpasukan, Pendekatan perilaku memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku dan berarti bukan dari sifat-sifat traits, sorotan teori ini adalah tingkah laku para pemimpin pada saat mereka berupaya mempengaruhi para anggota kelompok baik secara perseorangan maupun kolektif. Perilaku kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan anggota kerja kelompok. Perilaku pemimpin yang kurang memperhatikan nasib bawahanya akan mengakibatkan rendahnya produktifitas kerja, oleh karena itu seorang pemimpin haruis mempengaruhi dan merubah sikap pola tingkah laku bawahan agar mereka bekerja demi kepentingan organisasi.

Perilaku pemimpin yang diterapkan dalam lingkungan kerja hendaklah dapat menghasilkan kepuasan kerja, pada ruang lingkup sat brimob, para personil telah di tanamkan rasa disiplin untuk selalu menjalankan perintah pimpinan walaupun bertentangan dengan apa yang di inginkan para anggota. kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam diri pekerja maupun dalam lingkungan kerja, kepuasan kerja yang nyaman dan harmonis dalam lingkungan kerja sangat diinginkan, terutama terhadap hasil kinerja anggota sat brimob. selain itu promosi jabatan dapat dikatan sebagai wujud perhatian dari pihak perusahaan sehingga dari sini dapat diharapkan semangat tinggi tetap terjaga. Disuatu perusahaan sering terjdi penempatan pegawai pada posisi atau jabatan yang tidak tepat, padahal potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan tergantung dari orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Jika setelah diadakannya promosi jabatan tetapi penempatan tidak sesuai dengan keahlian kemampuan yang dimilikinya akan mengakibatkan penurunan motivasi kerja pegawai, juga berpengaruh buruk terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja para anggota sangat ditentukan oleh disiplin, pengetahuan, pendidikan, dan arahan pemimpin, maka dari itu kinerja ini merupakan hasil akhir dalam suatu tindakan yang dilakukan dalam pekerjaannya sehari-hari,

baik buruknya kinerja para anggota merupakan hasil dari serangkaian indikator yang dialami diruang lingkup sat brimob kepri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Mako SatBrimob Polda Kepulauan Riau yang berlokasi di Jalan Trans Barelang, Tembesi, Kecamatan Segulung, Kota Batam, Kepulauan Riau. Pelaksaan dimulai pada bulan Oktober – Febuari 2020
yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah adalah seluruh Personel SATBRIMOB Polda Kepri Detasemen Gegana yang berjumlah 125 orang. Personel yang menjadi subjek penelitian ini adalah Personel organik.
Penelitian ini menggunakan rumus lovin dan hasil yang di dapat yaitu 95,24 dibulatkan menjadi 95.

Instrumen penelitian berupa kuisioner. Dimana terdapat empat variable yaitu pendidikan, promosi jabatan, perilaku pemimpin dan kinerja. Angket yang di sajikan berisi 38 pertanyaan yang terdiri dari 10 pertanyaan pendidikan, 10 pertanyaan promosi jabatan, 8 pertanyaan tentang perilaku pemimpin, dan 10 pertanyaan tentang kinerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1).Uji Validitas Pendidikan (X1)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,468	0,201	Valid
Item 2	0,727	0,201	Valid
Item 3	0,709	0,201	Valid
Item 4	0,566	0,201	Valid
Item 5	0,519	0,201	Valid
Item 6	0,664	0,201	Valid
Item 7	0,740	0,201	Valid
Item 8	0,712	0,201	Valid
Item 9	0,467	0,201	Valid
Item 10	0,465	0,201	Valid

table uji validitas pendidikan diatas menunjukan semua butir pernyataan valid karena nila r hitung > r tabel yang bernilai 0,201 berdasarkan dari jumlah responden.

2) Uji Validitas Promosi Jabatan(X2)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item.1	0,655	0,201	Valid
Item.2	0,553	0,201	Valid

Item.3	0,718	0,201	Valid
Item.4	0,755	0,201	Valid
Item.5	0,679	0,201	Valid
Item.6	0,731	0,201	Valid
Item.7	0,728	0,201	Valid
Item.8	0,615	0,201	Valid
Item.9	0,748	0,201	Valid
Item.10	0,477	0,201	Valid

variabel promosi jabatan menunjukan seluruh butir pernyataan valid karena nilai r hitung > r tabel yang bernilai 0,201 berdasarkan dari jumlah responden yang sat brimob polda kepri.

3) Uji Validitas Perilaku Pemimpin

Uji Validitas Variabel Perilaku Pemimpin (X3)

Butir Pernyataan	r hutung	r tabel	Keterangan
Item.1	0,563	0,201	Valid
Item.2	0,701	0,201	Valid
Item.3	0,752	0,201	Valid
Item.4	0,753	0,201	Valid
Item.5	0,736	0,201	Valid
Item.6	0,754	0,201	Valid
Item.7	0,661	0,201	Valid
Item.8	0,604	0,201	Valid

variable perilaku pemimpin, tabel menunjukan seluruh butir pernyataan valid karena nilai probabilitas r hitung > r tabel yang bernilai 0,201

4) Uji Validitas Kinerja Polisi

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Item.1	0,705	0,201	Valid
Item.2	0,730	0,201	Valid
Item.3	0,533	0,201	Valid
Item.4	0,650	0,201	Valid
Item.5	0,458	0,201	Valid
Item.6	0,638	0,201	Valid
Item.7	0,791	0,201	Valid
Item.8	0,587	0,201	Valid
Item.9	0,751	0,201	Valid
Item.10	0,695	0,201	Valid

Pada table variable kinerja menunjukan bahwa butir pernyataan valid karena nilai probabilitas r hitung > r tabel yang bernilai 0,201 berdasarkan dari jumlah responden.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel digunakan uji reliabilitas. yang baik atau dengan kata lain Jika nilai koefesien reliabilitas (Cronbach's Alpha) >s 0,6

Hasil Uji Reliabilitas Pendidikan, Promosi Jabatan, Perilaku Pemimpin, dan Kinerja Polisi

Variabel	ALPHA	Keterangan
X1	0,820	*Reliabel*
X2	0,843	*Reliabel*
X3	0,842	*Reliabel*
Y	0,831	*Reliabel*

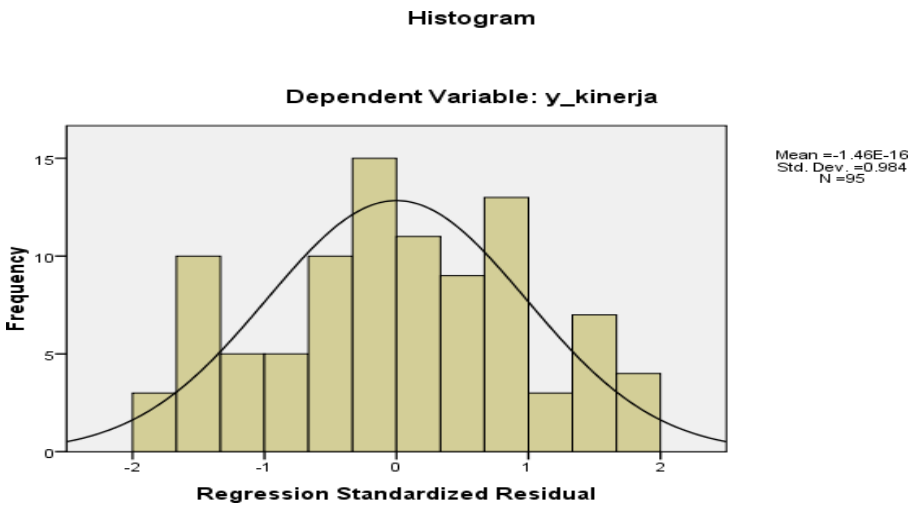
Dari hasil table diatas variabel x1 mempunyai niali alpha 0,820 variabel x2 mempunyai nilai alpha 0,843 variabel x3 mempunayi nilai alpha 0,842 dan variabel y mempunyai nilai alpha 0,831. Maka seluruh data dapat dinyatakan reliabel karena nilai alpha > 0,6.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

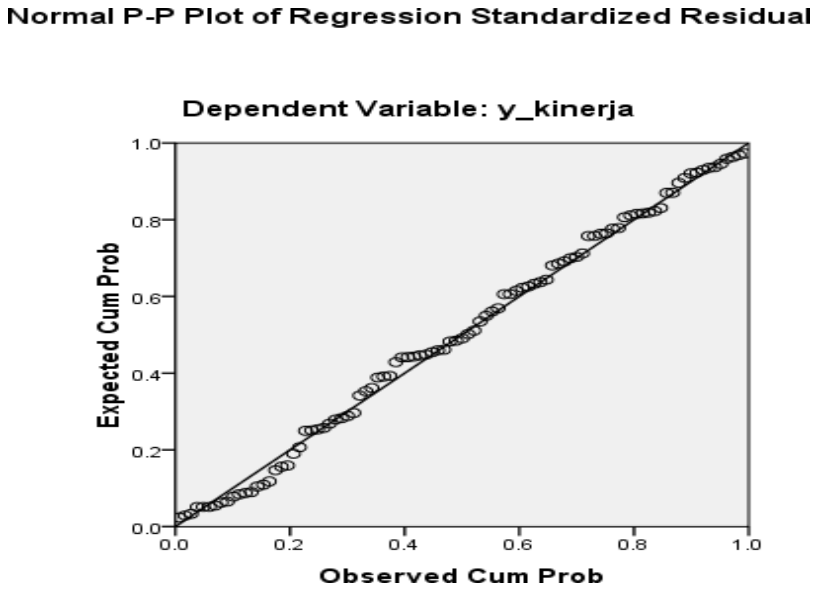
1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan dependent mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji Normalitas Grafik Histogram



Uji Normalitas grafik P-P plot



gambar kurva normal pada histogram mempunyai distribusi normal, ditunjukan kurva yang membebtuk lonceng dan juga dapat dilihat pada grafik

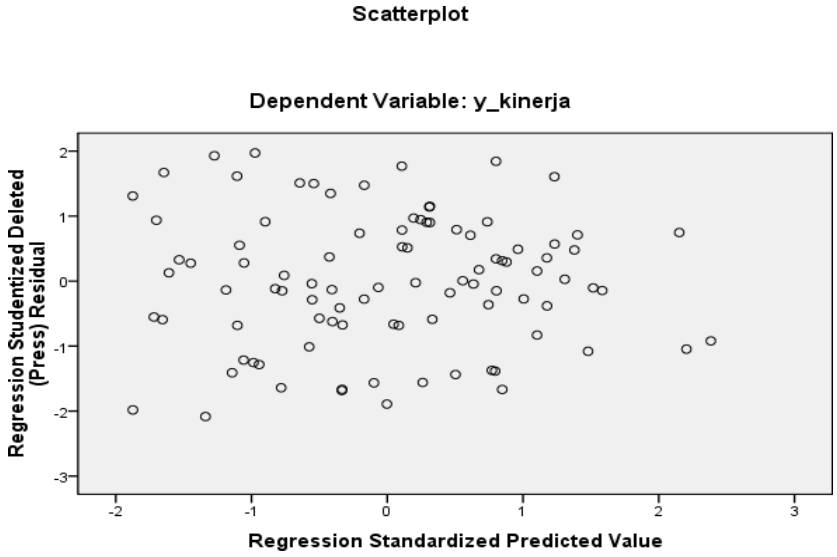
P-P plot berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Disimpulkan bahwa modal berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X1_Pendidikan	0,867	1,134
X2_Promosi Jabatan	0,740	1,291
X3_Perilaku Pemimpin	0,714	1,328

Dari tabel di atas terlihat variabel Pendidikan memiliki tolerance 0,867 > 0,10 dan VIF sebesar 1,134<10, variabel Promosi Jabatan memiliki tolerance 0,740> 0,10 dan VIF sebesar 1,291< 10, variabel Perilaku Pemimpin memiliki tolerance 0,714> 0,10 dan VIF sebesar 1,328< 10 dan dapat disimpulkan nilai tersebut sehingga dapat dinyatakan bebas multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar dilihat titik-titik yang acak baik diatas dan dibawah angka 0 dari sumbu Y. dari gambar tersebut dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Uji T untuk mengetahui pengaruh variable independen (Pendidikan, Promosi Jabatan dan Perilaku Pemimpin) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja polisi). Dikatakan berpengaruh jika nilai t hitung > t tabel, selain itu pula memiliki nilai probabilitas < dari nilai standar.

	Unstandardized Coefficient		**Standard Coefficient**		
Model	**B**	**Std.eror**	**Beta**	**T**	**Sig**
(constant)	9.875	4.933		2.002	.049
X1	.266	.108	.268	2.460	.016
X2	.138	.076	.158	1.823	.023
X3	.444	.084	.508	5.307	.000

Pendidikan

Hasil pengujian SPSS diperoleh untuk variabel X1 (Pendidikan) diperoleh nilai t hitung 2,460 dengan tingkat signifikansi 0,016. Jadi diperoleh nilai t hitung 2.460>1,661 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,016 <0,05, yang berarti Ha diterima dan H0 ditolak, artinya Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja polisi pada Sat Brimob Polda Kepri (Y).

Promosi Jabatan

Hasil pengujian SPSS didapatkan variabel X2 (Promosi Jabatan) nilai t hitung1,823 dengan tingkat signifikansi 0,023. Jadi nilai t hitung 1,823>1,661 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,023 < 0,05, yang berarti Hoditolak dan Ha diterima, artinya Promosi Jabatan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Perilaku Pemimpin

Hasil pengujian diperoleh variabel X3 (Perilaku Pemimpin) diperoleh nilai t hitung5,307 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi diperoleh nilai t hitung 5,307>1,661 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,000<0,05, yang berarti Ha diterima dan H0 ditolak, artinya Perilaku Pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja polisi pada Sat Brimob Polda Kepulauan Riau (Y).

2) Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	605.362	3	201.787	15.112	.000[a]
Residual	1543.943	91	16.966		
Total	2149.305	94			

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung = 15,112 > 2,70(F tabel) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Yang berarti Ha diterima dan

Ho ditolak, Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama Pendidikan, Promosi Jabatan Polisi dan Perilaku Pemimpin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Satuan Brimob Polda Kepri.

3) Uji koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.816[a]	.666	.652	3.44549

diketahui koefisien determinasi (adjusted R2) yang diperoleh sebesar 0,652 dan termasuk kategori tepat, menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai X1,X2,danX3 dalam mempengaruhi variasi nilai Y adalah sebesar 65,2 % sisanya yaitu 34,8 % adalah kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan di model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Terdapat Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja polisi pada Satuan Brimob Polda Kepulauan Riau
   Hasil diperoleh Ha diterima dan H0 ditolak, artinya Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja polisi pada Sat Brimob Kepulauan Riau (Y).

2. Terdapat Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Polisi pada Satuan Brimob Polda Kepulauan Riau
   Hasil pengujian menyatakan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Promosi Jabatan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja polisipada Sat Brimob kepri (Y).

3. Terdapat Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Polisi pada Satuan Brimob Polda Kepulauan Riau
   Hasil diperoleh variabel X3 (Perilaku Pemimpin) diperoleh Ha diterima dan H0 ditolak, artinya Perilaku Pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja polisi pada Sat Brimob Polda Kepri (Y).

4. Terdapat pengaruh Pendidikan, Promosi Jabatan, dan Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja pada Sat Brimob Kepri
   Dari hasil uji F Memperlihatkan Ha diterima dan H0 ditolak, berarti bahwa secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Polisi pada Sat Brimob Kepri.

KESIMPULAN

Berdasarka hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Polisi pada Satuan Brimob Polda Kepulauan Riau.
2. Promosi Jabatan berpengaruh Terhadap Kinerja Polisi pada Satuan Brimob Polda Kepulauan Riau.

3. Perilaku Pemimpin berpengaruh Terhadap Kinerja Polisi pada Satuan Brimob Polda Kepri.
4. Pendidikan, Promosi Jabatan dan Perilaku Pemimpin berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Polisi pada Satuan Brimob Polda Kepulauan Riau.

SARAN

1. Para pimpinan di lingkup Polisi pada Sat Brimob Polda Kepri dalam membuat kebijakan hendaknya memperhatikan aspek-aspek pendidikan polisi, karena akan berdampak kepada Kinerja polisi. Para pimpinan unit organisasi maupun pimpinan pusat dalam lingkup Polisi pada Satuan Brimob Polda Kepulauan Riau hendaknya memperhatikan Promosi Jabatanpolisi, karena akan berdampak kepada kinerja kerja polisi.
2. Para pimpinan unit organisasi maupun pimpinan pusat dalam lingkup Polisi pada Sat Brimob kepri hendaknya memperhatikan aspek-aspek Perilaku Pemimpin, karena akan berdampak kepada kinerja kerja polisi
3. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden membutuhkan pendidikan lebih lanjut agar kinerja polisi bisa lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM* cetakan ke enam. Bandung : Refika Aditama

A. P. Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Anggraini (2013), *Tingat kepuasan dan Loyalitas Konsumen gulau* di Bandar Lampung. JIIA: Lampung.

Anggit Astianto (2014) *Pengaruh Stres erja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.3.No.7: Surabaya.

Arrizal (2011*), Pelatihan Pegawai Dapat Meningatan Profesionalisme, Prestasi Kerja Tinggi dan Karir Suses*.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 2 (1), 2 (1-18).

Astadi Pangarso, Putri Intan Susant (2016), *Pengaruh disiplin kerjadan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa bara* Universitas Telkom : Bandung.

Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

Edwin B Flippo, 2012, *Personel Management (Manajemen Personalia),* Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Belajar

Encep saefullah (2017), *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Venia Agape Indonesia.*Jurnal Akademika. Vol.15. No.2 .STIE Indonesia Malang.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Alfabeta.

Farida Lena, (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec.Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. Riau* : Universitas Riau.

George R. Terry. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Terjemahan Afifudin), CV. Alfabeta: Bandung.

George R. Terry dalam Sukarna. 2014. *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bumi Aksara:Jakarta.

Hasibuan, (2010).*Manajemen sumber daya manusia,Jakart*a : Bumi Aksara.

Handoko, (2010). *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia,*Yogyakarta : BPFE.

Hasbullah. 2012. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Hasibuan, Malayu S.P. 20016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara

Handoko, T. H. 2015. *Manajemen* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

Heidjrachman & Husnan, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Izzah Nidaul,(2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama, Indonesia :* Institut Ilmu Administrasi Mandala .

Kurniawan Riko, (2014). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mandala.Riau :* Universitas Riau.

Liana Yuyuk, (2014).*Rotasi Kerja, Stress, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Perbankan Kota Malang.Malang:*STIE Malangkucecwar

*Mohamad Jain (2017), Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur***.** *Journal article Ekonomia ;* Universitas 17 Agustus 1945 Salemba.

Martikasari Sabtuti, (2015).Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan Di Upt Perpustakaan Universitas Diponegoro. Semarang : Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, (2011).Perilaku dan budaya organisasi.Bandung: Refika Aditama.

Marliani, Sari. 2016. *Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Persero Tbk. Cabang*

Karawang). Jurnal Buana Akuntansi Vol. 1 No. 1. Karawang : Universitas Buana Perjuangan

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV

Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manausia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta

Purwanto. 2016. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Pertiwi Feni ,(2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan operasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur.* Kalimantan Timur : Universitas Mulawarman.

Purnama Ridwan (2008*). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian ProduksiCV.Epsilon* Bandung.Jurnal Strategic Vo.l7 No.14 2008; Bandung.

Robbins SP, dan Judge. (2008),Perilaku dan Budaya Organisasi, Buku 2, Penerbit. Perilaku Jakarta : Salemba

Robbins, Coulter, 2010*. Manajemen,*Jakarta: Erlangga.

Rivai (2011), *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan,dari teori ke praktik.*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti,(2008)*, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Mandar Maju, Bandung.

Sedarmayati (2011).Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Mandar Maju, Bandung

Sinungan, Muchdarsyah. (2013). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Saefullah Encep, (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Banten : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa.

Solikhah Siti, (2016). *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. Salatiga : Institut Agama Islam Negeri (IAIN).

Sugiyono, (2014).*Metode Penelitian Bisnis.*Alfabeta : Bandung.

Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Manajemen "pendekatan kualitatif, kuantitatif, kombinasi (methods), penelitian tindakan (action research), penelitian evaluasi*.Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta:Mandar Maju.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta

Thoha Badeni. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada:Bandung.