

PENGARUH KOMITMEN KARIR DAN MOTIVASI KARIR TERHADAP KESUKSESAN KARIR SUBJEKTIF KARYAWAN PADA PT BANK BTN Bekasi

Vitus Putut Surya Mahendra
BCA Finance Jakarta
suryamahendra@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted in order to determine whether the effect of commitment career and career motivation towards Subjective career success of employees Bank Tabungan Negara Tbk. Sampling method used is convenience sampling. This study took a sample of 60 employees of the State Savings Bank Tbk. Methods of data analysis used in this research is multiple regression analysis. The results of data processing using SPSS 22. The research found that career commitment and career motivation have significant effect on subjective career success.

Keywords: *commitment career, career motivation, career success*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi perusahaan mempunyai banyak tantangan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang di miliki berguna untuk mempertahankan perusahaan. Karyawan di pandang sebagai sumber daya perusahaan sehingga karyawan di anggap penting untuk dapat berkontribusi dalam perusahaan. Perusahaan akan berjalan dengan baik jika karyawan mampu berkinerja dengan baik.

Kesuksesan karir merupakan hal yang penting bagi karyawan. Kesuksesan karir muncul jika karyawan termotivasi untuk mencapai kesuksesan karir tersebut dengan daya dan upaya yang mereka miliki agar sesuai dengan tujuan organisasi. Sumber daya yang terpenting pada organisasi adalah sumber daya manusia karena bagaimana pun baiknya organisasi, lengkap sarana dan fasilitas kerja semuanya tidak akan mempunyai arti penting tanpa manusia yang mengatur, menggunakan, dan memeliharanya. Oleh karena sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan perusahaan ataupun organisasi dalam mencapai tujuannya sangatlah penting. Karyawan adalah aset perusahaan yang harus selalu ditingkatkan kualitasnya, yang nantinya akan berpengaruh pada produktivitas dan profibilitas perusahaan jangka panjang. Jika karyawan merasa puas dengan pencapaian karir mereka di organisasi maka perusahaan akan dapat meningkatkan retensi karyawan yang dapat mengurangi biaya rekrutmen.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Tabungan Negara, Tbk. Bank Tabungan Negara Tbk. termasuk perusahaan yang sudah cukup lama berdiri di Indonesia. Dengan pengalaman yang cukup lama, peneliti berasumsi telah ada kerangka program pengembangan jenjang karir di perusahaan tersebut. Bank Tabungan Negara Tbk. mempunyai tantangan besar untuk dapat bersaing dengan perbankan lainnya. Tindakan yang dapat dilakukan adalah berfokus pada peningkatan sumberdaya manusia dan pengembangan karir karyawan. Dalam merekrut karyawan yang memiliki kemampuan dan berkualitas Bank Tabungan Negara mempunyai strategi agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Pengembangan program-program karir seperti program beasiswa bagi karyawan yang berprestasi, pelatihan, dan pengembangan, motivasi dari atasan yang akan menunjang kesuksesan karir karyawan diharapkan akan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi.

Selain itu, dalam mencapai kesuksesan karir, karyawan bukan hanya mengacu pada posisi jabatan suatu pekerjaan, namun harus pula memperhatikan pengembangan karir sesuai tujuan dan minat karyawan untuk dapat mencapai kesuksesan karirnya di dalam Bank Tabungan Negara Tbk. Hal itu disebabkan oleh kenyataan bahwa untuk memperoleh jabatan di Bank Tabungan Negara Tbk. merupakan hal yang sangat sulit dan mungkin membutuhkan waktu yang cukup lama. Dengan demikian, karyawan akan lebih mengembangkan potensinya sehingga potensi tersebut dapat meningkat dari waktu ke waktu untuk kemajuan karir karyawan. Motivasi karir akan meningkat bila potensi karyawan dapat dikembangkan dalam program-program karir yang tersedia. Hal tersebut diharapkan akan meningkatkan kinerja sehingga karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dan pada akhirnya karyawan akan mencapai kesuksesan karir.

Selanjutnya komitmen karyawan juga merupakan factor yang dapat menentukan dalam mencapai kesuksesan karir di Bank Tabungan Negara Tbk. karena jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja maka perusahaan akan bersinergi dengan karyawan dalam membangun perusahaan sesuai misi dan visi yang dibangun. Dengan memiliki komitmen yang tinggi maka perusahaan bisa menurunkan tingkat *turn over* karyawan dan mengurangi biaya yang dikeluarkan untuk mencari kandidat baru guna mengisi posisi yang kosong.

Pentingnya komitmen dan motivasi karir dalam meningkatkan kesuksesan karir maka penelitian ini mengangkat topik penelitian yang dilakukan di Bank Tabungan Negara Tbk. dengan fokus penelitian pada *career commitment* dan *career motivation* terhadap *subjective career success* karyawan pada Bank Tabungan Negara Tbk. Bekasi.

2. TINJAUAN LITERATUR

Pengertian *Career*

Menurut Veithzal Rivai (2005: 280) dikatan, "Karier adalah seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang." Dengan demikian, karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja karyawan.

Pengertian *Career Commitment*

Komitmen karier berawal dan berkembang dari kesadaran akan adanya bentuk komitmen selain komitmen organisasi bahwa individu tidak hanya memiliki komitmen terhadap satu kelompok atau satu organisasi karena struktur sosial sangat beragam (Mayer & Allen, 1977). Oleh karena itu, istilah *multiple commitment in the workplace* yang berakar pada kesadaran bahwa individu secara psikologis dapat berkomitmen kepada seseorang, banyak orang, kelompok tertentu maupun aktivitas tertentu.

Dalam dunia kerja, individu dapat memiliki komitmen terhadap entitas dalam dunia kerja, baik entitas di dalam organisasi tempat kerja (supervisor, group kerja, dsb.) maupun entitas yang lebih luas, seperti organisasi atau perusahaan, karier, dsb. (Mayer & Allen, 1977). Komitmen individu kepada salah satu entitas yang lebih luas, yaitu "karier" disebut sebagai Komitmen Karier.

Secara konseptual, Hall (dalam Cohen, 2003) menggunakan pendekatan karier untuk mendefinisikan komitmen karier sebagai besarnya motivasi individu untuk bekerja dan berkarier dalam pekerjaan atau profesi yang telah dipilih.

Pengertian *Career Motivation*

Motivasi karir terdiri atas tiga komponen: *career resilience*, *career insight*, and *career identity* (London, 1983). *Career resilience* adalah kemampuan daya tahan seseorang terhadap gangguan yang menantang pekerjaan atau profesi, kemampuan untuk beradaptasi dengan keadaan yang berubah, bahkan ketika situasi yang mengecewakan atau mengganggu. Ini terdiri atas karakteristik seseorang, seperti kepercayaan diri, kemauan untuk mengambil risiko, dan kebutuhan untuk berprestasi. *Career insight* adalah kemampuan untuk bersikap

realistis tentang salah satu karir dan megembangkan karir yang jelas, dan memiliki tujuan untuk mewujudkan kekuatan dan kelemahan seseorang dalam berkarir. *Career Identity* adalah mencerminkan hubungan emosional yang dekat dengan satu pekerjaan. Hal ini terkait dengan pekerjaan, organisasi, dan keterlibatan profesional, kebutuhan untuk kemajuan, dan pengakuan.

Pengertian *Career Succes*

Menurut (Judge, Kammeyer, dan Bretz, 2004), kesuksesan karir didefinisikan sebagai kepuasan yang dicapai seseorang di dalam karirnya yang pada akhirnya seorang karyawan dapat menghadapi tantangan dalam karirnya. Kesuksesan karir secara objektif, yaitu pencapaian karir berkaitan dengan jumlah gaji dan promosi yang diperoleh dalam waktu tertentu. Kesuksesan karir secara subjektif adalah sikap karyawan, pengalaman kerja, kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Kesuksesan karir juga dipandang sebagai psikologi positif dan pencapaian karir dari pengalaman kerja seseorang. Dalam penelitian karir, mentoring dan sponsor karir berpengaruh positif terhadap hasil karir. Seperti penelitian Dreher & Ash (1990), menemukan bahwa setelah dikontrol dengan variabel demografis, *human capital*, dan organisasi, individu yang menjalani mentoring yang lebih intensif telah menerima promosi lebih banyak, pendapatan lebih tinggi, dan merasa lebih puas atas total kompensasi yang diterima. Chao, Walz & Gardner (1992), menemukan bahwa mentoring berkorelasi signifikan dengan kepuasan kerja instrinsik karyawan.

Kesuksesan karir telah melibatkan banyak aktivitas untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan karir individu atau seseorang dalam organisasi. Dari sudut pandang praktis, pengetahuan tentang faktor-faktor ini akan menjadi aspek yang sangat penting dalam membantu organisasi merancang sistem karir yang lebih efektif dan membantu individu dalam mengembangkan strategi manajemen karir yang akan memperkuat kesuksesan karirnya. Dengan demikian, konsep karir mempunyai arti baik dalam arti karir internal, yaitu untuk individu yang mengejar pekerjaan maupun karir eksternal, yaitu bagi organisasi yang berusaha untuk membentuk jalur pengembangan yang layak bagi para karyawannya sepanjang kehidupan kerja dalam konteks organisasi. Berdasarkan pertimbangan dimensi karir internal-eksternal, kesuksesan karir dapat dinilai dalam kriteria yang didefinisikan menurut kaidah-kaidah (kesuksesan karir objektif) maupun kriteria subjektif tentang karir yang dimiliki oleh individu (kesuksesan karir subjektif). Konsep karir melalui ide-ide atau pemikiran tentang kemajuan atau

perkembangan yang didasari oleh studi-studi terdahulu tentang kriteria kesuksesan karir ditandai oleh nama pekerjaan, gaji, dan promosi (Jaskolka, Beyer & Trice, 1985).

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian ini adalah karyawan bank BTN Bekasi dengan sampel 60 orang. Teknik pengambilan sampel adalah convenience sampling.

Uji Validitas

(Sugiyono, 2011) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini penulis menggunakan r tabel sebesar 0,250. Kuesioner dinyatakan valid jika *Corrected item - Total correlation* > 0,250. Semua data dalam penelitian ini yang diuji sudah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Menurut Nunnally yang dikutip dari Ghazali 2011 suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70. Data variable dalam penelitian ini sudah memenuhi Cronbach alpha diatas 0,7.

Pengukuran

Peneliti ini menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap variabel. Skala Likert menurut Istijanto (2010: 87) adalah skala yang mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksejutan responden terhadap serangkaian pernyataan untuk suatu objek.

Analisis regresi Berganda

Sumarsono (2004) menyatakan bahwa metode ini digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Bila R^2 mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat.

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Dimana :

- R² = Koefisien determinasi
- ESS = Jumlah kuadrat yang dijelaskan
- TSS = Jumlah kuadrat residu

Analisis regresi berganda digunakan untuk menunjukkan keterkaitan antara 2 variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat.

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

Dimana :

- Y = *Subjective Career Success*
- x₁ = *Career Commitment*
- x₂ = *Career Motivation*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil dari regresi berganda *Career Commitment dan Career Motivation Terhadap Subjective Career Success*

Tabel 1. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.573	11.175

Tabel 2. Anova

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10156.133	2	5078.066	40.660	.000 ^b
	Residual	7118.800	57	124.891		
	Total	17274.933	59			

Tabel 3. Coefficients

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.614	11.617		2.549	.014
	Career commitment	.600	.180	.368	3.326	.002
	Career motivation	.515	.120	.477	4.312	.000

Sumber : Hasil olahan

Variabel *Career Motivation* memiliki t^{HITUNG} 4,312 > dari pada t^{TABEL} 2,000 dan memiliki sig 0,000 < α 0,05 berarti ada pengaruh positif antara *career motivation* terhadap *subjective career success*. Dengan demikian H1 diterima. Dapat dilihat untuk *Career Commitment* nilai t^{HITUNG} adalah 3,326 > dari t^{TABEL} 2,000 dan memiliki sig 0,002 < α 0,05 berarti ada pengaruh positif antara *career commitment* terhadap *subjective career success* maka H2 diterima dan menunjukkan bahwa hipotesa 2 dalam penelitian ini terbukti.

Dari hasil ini variabel *career commitment* dan *career motivation* karyawan berpengaruh positif terhadap *subjective career success*. Maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$CSS = 29,614 + 0,600 CC + 0,515 CM$
--

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan *career commitment* dan *career motivation* mempengaruhi *subjective career success* dengan koefisien regresi masing masing sebesar 0,600 dan 0,515.

Tabel 4. Ringkasan Uji Hipotesis

H	Pernyataan Hipotesis	Sig	Kesimpulan	Uji hipotesa
H1	<i>Career Commitment</i> berpengaruh positif terhadap <i>career success subjective</i>	0,02	Signifikan	Hipotesis diterima
H2	<i>Career Motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>career success subjective</i>	0,00	Signifikan	Hipotesis diterima
H3	<i>Career Commitment</i> dan <i>Career Motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>career success subjective</i>	0,00	Signifikan	Hipotesis diterima

Sumber : Hasil olahan

Career commitment berpengaruh positif terhadap *subjective career success* sebagai variabel terikat. Hal ini mendukung temuan dalam penelitian Karavandar (2014). Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian ini, yaitu *career commitment* memiliki pengaruh yang signifikan dengan *Career Success Subjective*. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan *commitment* karir yang tinggi lebih produktif pada pekerjaan karena mereka cenderung untuk memberikan kinerjanya secara total apa yang bisa mereka berikan kepada organisasi.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian Srikanth & Israel. 2012. yang menyatakan *career commitment* berpengaruh terhadap *career success* karyawan dengan moderasi *emotion perception*. Demikian pula penelitian ini menunjukkan bahwa *career commitment* memiliki pengaruh yang signifikan dengan *Career Success Subjective*. Dengan demikian, jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk tinggal pada organisasi maka karyawan tersebut akan mendapatkan pengembangan karir yang baik untuk meraih kesuksesan karir di dalam organisasi tersebut.

Career motivation berpengaruh positif terhadap *subjective career success*. Hal ini relevan dengan penelitian Day and Allen (2002) . Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam sampel ini, *career motivation* seseorang adalah faktor penting dalam kesuksesan karir subyektif dan objektif. *Career motivation* berhubungan juga dengan mentoring kepada karyawan dalam mencapai kesuksesan karir subyektif dan objektif. Hal ini relevan penemuan dengan Gattiker and Larwood (1986). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *subjective career success* mendapatkan dukungan positif dari *support personal* dan manager.

Implikasi Managerial

Dari hasil analisis *overall mean score variabel career commitment* dipresepsikan tinggi dari salah satu indikator variabel *career commitment*, yaitu "Saya berpikir jangka panjang untuk menetap pada organisasi ini" menunjukkan nilai tinggi yang berarti karyawan PT Bank Tabungan Negara Tbk. memiliki keinginan yang tinggi untuk tinggal dan menetap pada organisasi ini sehingga *commitment* yang ditunjukkan karyawan pada organisasi tinggi dan juga karyawan dapat meraih kesuksesan karir subjektif pada organisasi sesuai dengan potensi yang mereka miliki. Pada indikator "Saya memiliki nilai yang sama dengan perusahaan ini" menunjukkan nilai yang tinggi berarti karyawan PT Bank Tabungan Negara Tbk. mempunyai visi dan misi yang sejalan dengan organisasi sehingga karyawan dapat meraih kesuksesan karir subjektif dengan potensi yang di miliki oleh masing masing individu. Dari rata-rata setiap indikator menunjukkan angka tinggi sehingga penulis menyimpulkan *career commitment* dalam Bank Tabungan Negara Tbk. sangat baik karyawan terlihat memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu, karyawan juga merasa mereka berada pada tempat yang tepat untuk mengabdikan diri kepada organisasi.

Hasil *variabel career motivation* dipresepsikan tinggi. Hasil *overall mean score* menunjukkan bahwa karyawan Bank Tabungan Negara Tbk. memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan karirnya sehingga *performance* karyawan sangat baik di dalam organisasi jika karir motivasi karyawan tinggi. Pada pernyataan "Saya sangat terlibat dalam pekerjaan saya menunjukkan" nilai *mean score* yang tinggi. Perusahaan Bank Tabungan Negara Tbk. perlu juga memerhatikan lama kerja karyawan yang dimilikinya untuk dipromosikan sehingga karyawan memiliki *time scedule* karirnya jelas dan motivasi karir karyawan tersebut akan semakin tinggi jika karyawan sering dilibatkan dalam team-team organisasi. Selain itu, pemberian *reward* dan bonus kepada karyawan yang berprestasi atau mencapai target hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk menjadi yang lebih baik dari yang sekarang dan menjadi stimulan untuk karyawan lain agar bergerak seperti karyawan yang berprestasi tersebut. Tentu saja hal itu sangat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan jika karyawan diberi bonus yang sesuai oleh perusahaan.

Hasil variabel *subjective career success* di persepsikan tinggi. Hasil *overall mean score* menunjukkan bahwa karyawan Bank Tabungan Negara Tbk. memiliki kesuksesan karir subjektif yang cukup tinggi untuk mencapai tujuan karirnya. Terlihat bahwa hampir semua responden dalam kuesioner rata-rata tidak berada pada posisi puncak dalam organisasi, tetapi mereka sudah merasas sukses dengan posisi yang telah mereka capai. Pada posisi

inilah mereka dapat menyatakan dirinya sukses karena kesuksesan karier subjektif itu dirasakan oleh masing masing individu, dengan lingkungan kerja yang nyaman, gaji yang cukup, jabatan yang sekarang dengan beban kerja yang tidak terlalu banyak. Hal itu semua dapat mendorong seseorang merasa telah mencapai kesuksesan karier subjektif.

Namun dalam indikator "Saya berprestasi tinggi dibandingkan dengan rekan rekan kerja lainnya" masih tergolong rendah karena gaji merupakan salah satu yang mempengaruhi kesuksesan karier objektif seseorang. Melainkan dari sisi lain indikator, yaitu "Saya sangat terlibat dalam pekerjaan saya" dan "Saya telah menempuh pendidikan untuk memperoleh gelar yang berhubungan dengan pekerjaan." Dari indikator inilah karyawan merasa telah mencapai kesuksesan karier secara subjektif karena mereka selalu dilibatkan secara sepenuhnya di dalam pekerjaan. Di samping itu, perusahaan memberi peluang untuk meneruskan jenjang pendidikan ke level yang lebih tinggi yang nantinya dengan ilmu yang karyawan miliki dapat membantu organisasi. Hal-hal seperti itulah yang dirasakan karyawan Bank Tabungan Negara cabang Bekasi sebagai bentuk kesuksesan karier yang mereka rasakan. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kembali kesuksesan karier karyawan agar karyawan selalu merasa memiliki organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah teknik pengambilan data penelitian tidak random sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisir. Keterbatasan lainnya adalah pengumpulan data yang tidak memiliki akses langsung terhadap responden.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan pengkajian data yang diperoleh dari responden serta membandingkan dengan teori yang ada, penulis dapat mengambil simpulan. Berikut ini beberapa simpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab terdahulu. Terdapat pengaruh yang signifikan pada *career commitment* terhadap *subjective career success* karyawan Bank Tabungan Negara Tbk. Selanjutnya, terdapat pengaruh yang signifikan pada *career motivation* terhadap *subjective career success* karyawan Bank Tabungan Negara Tbk. Terakhir, secara bersama *career commitment* dan *career motivation* berpengaruh yang signifikan terhadap *career success subjective* karyawan Bank Tabungan Negara Tbk.

Saran

Dari penelitian ini diketahui *career motivation* dan *career commitment* merupakan hal penting dan sering terjadi dalam perusahaan dan mempengaruhi *subjective career success*. Motivasi karyawan yang tinggi dalam bekerja akan mempengaruhi *commitment career* seseorang di dalam perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dan karyawan seharusnya saling bersinergi untuk dapat mengembangkan karirnya dengan baik. Manajer harus menyediakan program pengembangan karir agar karyawan dapat meningkatkan kesuksesan karirnya. Dengan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengembangan karir maka perusahaan bisa menurunkan tingkat *turn over* karyawan dan mengurangi biaya yang dikeluarkan untuk mencari kandidat baru guna mengisi posisi yang kosong.

Apabila dilihat dari sisi karyawan, jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam karir di organisasi maka karyawan akan lebih dinilai baik oleh atasan. Oleh karena itu, hal itu akan memudahkan karyawan untuk masuk ke posisi yang lebih baik untuk diberikan promosi dan akan meningkatkan karir sukses.

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Aplikasi SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- P.B. Srikanth & D. Israel. (2012). Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Career Satisfaction. *The Indian Journal of Industrial Relations*.
- Rachel Day and Tammy D.Allen. (2002). The Relationship Between Career Motivation and Self-Efficacy with Protege Career Success, *Department of Psycology, The University of Sounth Florida*.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Uyanto, S. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Veithzal Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. hal, 280).