



**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PROMOSI JABATAN SERTA IMPLIKASINYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS
(Studi Kasus pada Ditjen Renhan Kemhan)**

TESIS

HASTY ROSITAJATI

1420921068

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MAGISTER MANAJEMEN
2017**



**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PROMOSI JABATAN SERTA IMPLIKASINYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS
(Studi Kasus pada Ditjen Renhan Kemhan)**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

HASTY ROSITAJATI

1420921068

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MAGISTER MANAJEMEN
2017**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Hasty Rositajati

NIM : 1420921068

Tanggal : 28 Juli 2017

Bila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 28 Juli 2017

Yang menyatakan,



Hasty Rositajati

PERNYATAAN PESETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hasty Rositajati

NIM : 1420921068

Tanggal : 28 Juli 2017

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Promosi Jabatan dan Implikasinya pada Produktivitas Pegawai di Direktorat Jenderal Perencanaan Pertahanan Kementerian Pertahanan (Ditjen Renhan Kemhan).

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta berhak menyimpan, mengalih media formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 28 Juli 2017

Yang menyatakan,



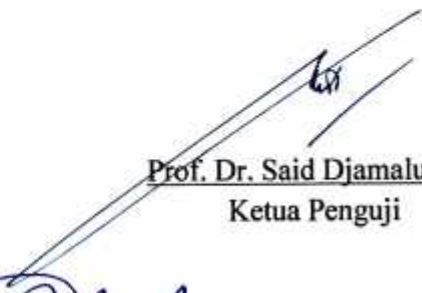
Hasty Rositajati

PENGESAHAN

Tesis diajukan oleh :

Nama : Hasty Rositajati
NIM : 1420921068
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Promosi Jabatan dan Implikasinya pada Produktivitas Pegawai di Direktorat Jenderal Perencanaan Pertahanan Kementerian Pertahanan (Ditjen Renhan Kemhan)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Penguji dan Pembimbing serta telah diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.


Prof. Dr. Said Djamaluddin
Ketua Penguji


Dr. Jubaedah, SE, MM
Pembimbing I


Dr. Darlius, SE, MM
Pembimbing II


Dr. Prasetyo Hadi, SE, MM, CFMP
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Jubaedah, SE, MM
Kajur Manajemen

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal Ujian : 28 Juli 2017

Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Promosi Jabatan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas (Studi Kasus pada Ditjen Renhan Kemhan)

Oleh

Hasty Rositajati

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh langsung kompetensi terhadap promosi jabatan; pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap promosi jabatan; pengaruh langsung kompetensi terhadap produktivitas; pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap produktivitas; pengaruh langsung promosi jabatan terhadap produktivitas; pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap produktivitas melalui promosi jabatan; dan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap produktivitas melalui promosi jabatan di Direktorat Jenderal Perencanaan Pertahanan Kementerian Pertahanan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel yaitu dua variabel dapat ditentukan sebagai variabel eksogen murni yaitu: kompetensi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), sedangkan promosi jabatan (X_3) sebagai variabel intervening. Variabel endogen adalah produktivitas (Y). Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan teknik pengolahan data menggunakan. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh langsung dan positif kompetensi terhadap promosi jabatan; terdapat pengaruh langsung dan positif komitmen organisasi terhadap promosi jabatan; terdapat pengaruh langsung dan positif kompetensi terhadap produktivitas; terdapat pengaruh langsung dan positif komitmen organisasi terhadap produktivitas; terdapat pengaruh langsung dan positif promosi jabatan terhadap produktivitas; terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap produktivitas melalui promosi jabatan; dan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap produktivitas melalui promosi jabatan di Ditjen Renhan Kemhan Jakarta. Komitmen Organisasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi Promosi Jabatan dengan koefisien standar sebesar 0,29; sedangkan Kompetensi berkontribusi sebesar 0,23. Produktivitas sebagai variabel endogen, diketahui bahwa variabel Kompetensi menjadi faktor dominan dengan koefisien standar sebesar 0,31; kemudian variabel Promosi Jabatan sebesar 0,27; dan terakhir adalah variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,21.

Kata kunci : Kompetensi, Komitmen Organisasi, Promosi Jabatan, dan Produktivitas

The Influence Of Competence And Organizational Commitment To Promotion Of Position And Its Implication To Productivity (Case Study at DG Renhan Kemhan)

By

Hasty Rositajati

Abstract

The purpose of research to determine the direct influence of competence on promotion positions; Direct influence of organizational commitment to promotion of position; Direct influence of competence on productivity; Direct influence of organizational commitment to productivity; Direct influence of promotion of position on productivity; Indirect influence of competence on productivity through promotion of position; And the indirect influence of organizational commitment to productivity through promotion of positions at Directorate Generale of Defence Planning of Ministry of Defence . The research method used is quantitative. This research uses 4 (four) variables that two variables can be determined as pure exogenous variable that is: competence (X1) and organizational commitment (X2), while promotion of position (X3) as intervening variable. Endogenous variable is productivity (Y). In this study using path analysis and data processing techniques using Warp PLS version 5.00. The result of the research is there are direct and positive influence of competence on promotion of position; There is a direct and positive influence of organizational commitment to promotion of position; There is a direct and positive influence of competence on productivity; There is a direct and positive influence of organizational commitment to productivity; There is a direct and positive influence of promotion of position on productivity; There is an indirect influence of competence on productivity through promotion of position; And the indirect influence of organizational commitment to productivity through promotion of positions at Ditjen Renhan Kemhan. Organizational Commitment is the dominant factor affecting Promotion of Position with a standard coefficient of 0.29; While Competence contributed 0.23. Productivity as an endogenous variable, it is known that the Competence variable becomes the dominant factor with the standard coefficient of 0.31; Then the Job Promotion variable of 0.27; And the last is the Organizational Commitment variable of 0.21.

Keywords: Competence, Organizational Commitment, Job Promotion, and Productivity

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat yang melimpah, penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Promosi Jabatan dan Implikasinya pada Produktivitas Pegawai di Direktorat Jenderal Perencanaan Pertahanan Kementerian Pertahanan (Ditjen Renhan Kemhan)”**.

Dalam melakukan penelitian dan penulisan usulan penelitian ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada: Bapak Prof. Dr. Ir. Eddy Sumarno Siradj, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta. Bapak Dr. Iwan Kresna Setiadi, S.E, M.M, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta. Ibu Dr. Jubaedah, SE, M.M, selaku Kepala Program Studi Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta. Ibu Dr. Jubaedah, SE, M.M, selaku Pembimbing I. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta. Bapak Dr. Darlius, SE, MM, Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis, memberi semangat dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan usulan penelitian ini.

Terima kasih kepada Almarhumah Ibunda, Bapak, Suami dan anak-anak tercinta yang memberikan semangat dan doa. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada : Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen Angkatan 80 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta yang memberikan berbagai masukan berharga pada tesis ini. Para staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta yang telah berperan membantu penulis dalam penyelesaian penulisan tesis ini. Pimpinan dan rekan-rekan di Direktorat Jenderal Perencanaan Pertahanan Kementerian Pertahanan (Ditjen Renhan Kemhan) yang telah berperan membantu

penulis sebagai Responden guna memperoleh data bagi bahan penelitian dalam penulisan tesis ini.

Penulis menyadari banyak sekali kekurangan yang ada dalam penulisan tesis ini. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak guna perbaikan tesis ini.

Jakarta, 28 Juli 2017

Hasty Rositajati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPAUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang Masalah	1
I.2 Pembatasan Masalah.....	6
I.3 Perumusan Masalah.....	7
I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
II.1 Hasil Penelitian yang Relevan.....	9
II.2 Teori yang Mendukung	11
II.2.1 Produktivitas.....	11
II.2.1.1 Pengertian Produktivitas.....	11
II.2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja	13
II.2.1.3 Faktor-faktor Produktivitas Kerja.....	14
II.2.1.4 Kunci untuk Mencapai Produktivitas	17
II.2.2 Kompetensi.....	18
II.2.2.1 Pengertian Kompetensi.....	18
II.2.2.2 Karakteristik Kompetensi	19
II.2.2.3 Jenis-jenis Kompetensi	26
II.2.2.4 Dimensi Kompetensi	32
II.2.3 Komitmen Organisasi	33
II.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	33
II.2.4 Promosi Jabatan.....	36
II.2.4.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	36
II.2.4.2 Faktor-faktor Promosi Jabatan	38
II.2.4.3 Kriteria Kelayakan Promosi Jabatan	40
II.2.4.4 Tujuan Promosi Jabatan	42
II.2.4.5 Jenis-Jenis Promosi Jabatan.....	43
II.3 Model Penelitian.....	44
II.3.1 Pengaruh Langsung Kompetensi (X1) terhadap Promosi Jabatan (X3).....	44
II.3.2 Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi (X2) terhadap Promosi Jabatan (X3)	45
II.3.3 Pengaruh Langsung Kompetensi (X1) terhadap Produktivitas (Y).	46

II.3.4	Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi (X2) terhadap Produktivitas (Y)	47
II.3.5	Pengaruh Langsung Promosi Jabatan (X3) terhadap Produktivitas (Y)	48
II.4	Rumusan Hipotesis	50
BAB III	METODE PENELITIAN	52
III.1	Tempat dan Waktu Penelitian	52
III.2	Metode Penelitian	52
III.3	Populasi dan Sampel	53
III.4	Instrumen Penelitian	54
III.4.1	Produktivitas	54
III.4.2	Kompetensi	57
III.4.3	Komitmen Organisasi	60
III.4.4	Promosi Jabatan	63
III.5	Teknik Pengumpulan Data	66
III.6	Teknik Analisis Data	66
III.6.1	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	66
III.6.2	Analisis Deskriptif	69
III.6.2	Uji Asumsi Klasik	70
III.6.3	Pengujian Hipotesis/Model	71
III.7	Hipotesis Statistik	73
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	75
IV.1	Deskripsi Data	75
IV.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	75
IV.1.2	Karakteristik Jawaban Responden	76
IV.1.2.1	Variabel Produktivitas	76
IV.1.2.2	Variabel Kompetensi	77
IV.1.2.3	Variabel Komitmen Organisasi	77
IV.1.2.4	Variabel Promosi Jabatan	78
IV.1.3	Analisis Path	79
IV.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	79
IV.4.1	Uji Normalitas	82
IV.4.1.1	Analisis Pengaruh antara Variabel Kompetensi (X1) dengan Variabel Produktivitas (Y)	82
IV.3.2	Analisis Pengaruh antara Variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan Variabel Produktivitas (Y)	85
IV.3.2.1	Uji Normalitas	85
IV.3.2.2	Uji Heteroskedastisitas	86
IV.3.1.3	Uji Autokorelasi	86
IV.3.3	Analisis Pengaruh antara Variabel Promosi Jabatan (X3) dengan Variabel Produktivitas (Y)	88
IV.3.3.1	Uji Normalitas	88
IV.3.3.2	Uji Heteroskedastisitas	88
IV.3.3.3	Uji Autokorelasi	89
IV.3.4	Analisis Pengaruh antara Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Promosi Jabatan (X3) Secara Simultan dengan Variabel	

	Produktivitas (Y)	90
IV.3.4.1	Uji Normalitas	90
IV.3.4.2	Uji Heteroskedastisitas	91
IV.3.4.3	Uji Autokorelasi	91
IV.3.4.4	Uji Multikolinearitas	92
IV.4	Pengujian Hipotesis	93
IV.4.1	Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (X3) Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	99
IV.4.2	Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (X3) Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	100
IV.4.3	Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	101
IV.4.4	Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	101
IV.4.5	Promosi Jabatan (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	102
IV.4.6	Kompetensi (X1) berpengaruh tidak Langsung terhadap Produktivitas (Y) melalui Promosi Jabatan (X3) Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	103
IV.4.7	Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh tidak Langsung terhadap Produktivitas (Y) melalui Promosi Jabatan (X3) Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	103
IV.5.	Pembahasan Hasil Penelitian	103
IV.5.1	Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Promosi Jabatan Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	105
IV.5.2	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	106
IV.5.3	Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	107
IV.5.4	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	108
IV.5.5	Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	109
IV.5.6	Kompetensi berpengaruh tidak Langsung terhadap Produktivitas melalui Promosi Jabatan Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	109
IV.5.7	Komitmen Organisasi berpengaruh tidak Langsung terhadap Produktivitas melalui Promosi Jabatan Pegawai Ditjen Renhan Kemhan	110
BAB V	SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN	114
V.1	Simpulan	114
V.2	Implikasi Manajerial	114
V.3	Saran	116
	DAFTAR PUSTAKA	117
	RIWAYAT HIDUP	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Kehadiran Pegawai Sub Satker Ditjen Renhan TA. 2012-2016	1
Tabel 2.	Penelitian yang Relevan	9
Tabel 3.	Kisi-kisi Instrumen Produktivitas.....	55
Tabel 4.	Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Produktivitas.....	55
Tabel 5.	Kisi-kisi Instrumen Kompetensi	57
Tabel 6.	Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Kompetensi	58
Tabel 7.	Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 8.	Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Komitmen Organisasi	61
Tabel 9.	Kisi-kisi Instrumen Promosi Jabatan	63
Tabel 10.	Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Promosi Jabatan	64
Tabel 11.	Analisis Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas.....	76
Tabel 12.	Analisis Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Kompetensi.....	77
Tabel 13.	Analisis Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	78
Tabel 14.	Analisis Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Promosi Jabatan.....	78
Tabel 15.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	80
Tabel 16.	Nilai Durbin-Watson Kompetensi (X1) secara Parsial dengan Produktivitas (Y) Model Summary	84
Tabel 17.	Nilai Durbin-Watson Komitmen Organisasi (X2) secara Parsial dengan Produktivitas (Y) Model Summary	87
Tabel 18.	Nilai Durbin-Watson Promosi Jabatan (X3) secara Parsial dengan Produktivitas (Y).....	89
Tabel 19.	Nilai Durbin-Watson Variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Promosi Jabatan (X3) Secara Simultan dengan Variabel Produktivitas (Y).....	91
Tabel 20.	Collinearity Statistics Variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Promosi Jabatan (X3) Secara Simultan dengan Variabel Produktivitas (Y)	93
Tabel 21.	Path Coefficients	94
Tabel 22.	P-Value	95
Tabel 23.	Standard Errors for Path Coefficients	95
Tabel 24.	Effect Size for Path Coefficients	96
Tabel 25.	Latent Variable Coefficients	96
Tabel 26.	Correlations among Latent Variables	97
Tabel 27.	P-Value for Correlations	97
Tabel 28.	Variances Inflation Factor (VIF).....	98
Tabel 29.	Correlations among Indicator.....	98
Tabel 30.	Rangkuman Persamaan Struktural (Structural Equations).....	103
Tabel 31.	Rangkuman Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)	104
Tabel 32.	Persentase Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Endogen	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Model Teoretik Penelitian	50
Gambar 2.	Model Penelitian	72
Gambar 3.	Grafik P-P Plot Kompetensi (X1) secara Parsial dengan Produktivitas (Y)	83
Gambar 4.	Scatterplot Kompetensi (X1) secara Parsial dengan Produktivitas (Y)	84
Gambar 5.	Diagram Durbin-Watson Kompetensi (X1) secara Parsial dengan Produktivitas (Y).....	85
Gambar 6.	Grafik P-P Plot Komitmen Organisasi (X2) secara Parsial dengan Produktivitas (Y).....	85
Gambar 7.	Scatterplot Komitmen Organisasi (X2) secara Parsial dengan Produktivitas (Y).....	86
Gambar 8.	Diagram Durbin-Watson Komitmen Organisasi (X2) secara Parsial dengan Produktivitas (Y).....	87
Gambar 9.	Grafik P-P Plot Promosi Jabatan (X3) secara Parsial dengan Produktivitas (Y).....	88
Gambar 10.	Scatterplot Promosi Jabatan (X3) secara Parsial dengan Produktivitas (Y)	88
Gambar 11.	Diagram Durbin-Watson Promosi Jabatan (X3) secara Parsial dengan Produktivitas (Y)	89
Gambar 12.	Grafik P-P Plot Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Promosi Jabatan (X3) Secara Simultan dengan Variabel Produktivitas (Y).....	90
Gambar 13.	Scatterplot Variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Promosi Jabatan (X3) Secara Simultan dengan Variabel Produktivitas (Y).....	91
Gambar 14.	Diagram Durbin-Watson Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Promosi Jabatan (X3) Secara Simultan dengan Variabel Produktivitas (Y)	92
Gambar 15.	Diagram Jalur Hubungan (Estimated)	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Perencanaan Pertahanan Kementerian Pertahanan
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 3	Hasil Perhitungan Ujicoba Penelitian
Lampiran 4	Instrumen Penelitian
Lampiran 5	Tabulasi Sampel untuk Pengolahan Data
Lampiran 6	Statistik dan Distribusi Frekuensi Variabel Bebas dan Terikat
Lampiran 7	Persyaratan Uji Asumsi Klasik
Lampiran 8	Pengujian Hipotesis
Lampiran 9	Tabel - Tabel Penelitian
Lampiran 10	Surat Izin Penelitian
Lampiran 11	Surat Jawaban Permohonan Penelitian