

PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PRAMITA INDONESIA

Thoriq Kurniawan*, Fredy Anzar dan Alfi N
Universitas Pramita Indonesia Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen
Jalan Kampus Pramita Curug Tangerang
e-mail: thoriqkurniawan@gmail.com

Abstrak

Begitu pentingnya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga makin banyak ilmuan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut. Berikut ini adalah beberapa teori yang paling dewasa ini. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non material, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses kerja tersebut. Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia dengan kontribusi sebesar 86%, dan hasil Uji F sebesar 625,51 ($F_{hitung}=625,51 > F_{tabel}=2,65$).

Kata kunci: motivasi, kinerja

Abstract

Once the importance of motivation theory is applied appropriately so that more and more scientists are pursuing the activities of developing the theory. The following are some of the most contemporary theories. Basically the needs of human life are not only material, but also non-material, such as pride and job satisfaction. Each individual tends to be faced with things that might not be expected in the process of achieving the desired needs so that through work and experience growth, a person will get progress in his life. One can see how its performance is in the work process. Training and Work Motivation together have a positive and significant effect on the performance of the Faculty of Economics, University of Pramita Indonesia lecturers with a contribution of 86%, and F Test results of 625.51 ($F_{count} = 625.51 > F_{table} = 2.65$).

Keyword: motivation, performance

I. PENDAHULUAN

Menurut Zainun Buchari (2001: 2-4) dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia Indonesia, menyatakan bahwa ada delapan permasalahan yang dihadapi

bangsa Indonesia yaitu: jumlah penduduk, penyebaran penduduk, tingkat kesehatan, kesempatan kerja, kemiskinan, sarana pelatihan, dan sistem pendidikan.

Sistem pendidikan nasional yang dirasa belum mampu menyiapkan sumber manusia yang handal, juga tampak kurang kesungguhan dari mahasiswa dan para

pendidik dalam menyiapkannya. Ada kecenderungan untuk menempuh bidang studi yang relative singkat, menempuh jalan pintas, dll

Dari uraian diatas terlihat betapa pentingnya penyediaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemajuan bangsa. Tingkat kemajuan pembangunan suatu bangsa amat erat kaitannya dengan tingkat pendidikan bangsa itu. Tingkat pertumbuhan ekonomi suatu bangsa juga dapat dilihat dari tingkat kemajuan pendidikan bangsa tersebut. Perguruan tinggi sebagai salah satu penyedia sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius termasuk dosen.

Karena itu sangat wajar jika tren internasionalisasi pendidikan saat ini terus tumbuh. Kebutuhan masyarakat Indonesia untuk mengakses pendidikan tinggi juga terus mengalami pertumbuhan setiap tahunnya. Tidak mengherankan jika kemudian perguruan tinggi asing pun mulai melirik peluang ini untuk menyelenggarakan pendidikan di tanah air. Kita bisa bertahan dari persaingan tersebut jika perguruan tinggi kita kuat dan bermutu.

Tanggung jawab dosen juga masih dibawah standar skor rata-rata. Hal ini sangat terlihat dari tanggung jawab dosen dalam melakukan pengajaran, sering tidak tepat waktu dan tidak hadir tanpa pemberitahuan. Sehingga tanggung jawab profesi sebagai seorang dosen dapat dikatakan sangat kurang dan sangat merugikan mahasiswa. Apalagi dosen sebagai contoh terhadap mahasiswa dalam membangun kedisiplinan.

Ketaatan dosen juga masih dibawah standar, dalam keseharian dosen diwajibkan untuk memberikan soal dan hasil masih banyak yang diluar waktu yang sudah ditentukan, begitu juga dengan rapat dosen tetap. Disamping itu ketataan kepada institusi dalam hal ini universitas masih kurang.

Dalam melakukan kerja dosen dituntut untuk kerjasama baik terhadap dosen lain maupun dengan BAAK dan BAU dalam melakukan proses pembelajaran. Kerjasama ini sering kali diabaikan oleh dosen, padahal kerjasama ini sangat penting terkait dengan administrasi dan keuangan. Dalam menjalankan aktivitasnya Universitas Swasta sangat bergantung pendapatan dari mahasiswa. Pada saat pembayaran mahasiswa lancar, maka hal ini mempermudah proses kegiatan belajar mengajar.

Prakarsa atau ide sangat diperlukan dalam mengembangkan universitas. Hal ini penting karena perkembangan mahasiswa itu dinamis, tuntutan zaman itu juga dinamis, sehingga kampus sebagai institusi yang mencetak kaum intelektual harus dinamis. Jika prakarsa atau ide dari dosen statis, maka sangat sulit bagi Universitas untuk mengimbangi laju perkembangan pembangunan dan zaman.

Kepemimpinan sebagai sebuah model adalah sangat penting di kalangan mahasiswa, karena kepemimpinan dosen yang langsung dirasakan mahasiswa akan menjadi contoh nantinya pada saat mahasiswa terjun di tengah-tengah masyarakat.

Disamping penilaian evaluasi dosen diatas, ketepatan waktu yang terkait dengan pembuatan soal, pengoreksian, penyerahan hasil, dan rapat dosen juga menjadi permasalahan.

Menurut Nawawi dalam bukunya Sumber Daya Manusia (2008 : 351) Suasana batin manusia dalam sebuah organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dari semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan. Dari psikologis menunjukkan kenyataan bahwa bergairah atau bersemangat

atau sebaliknya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Motivasi kerja yang kuat akan memberikan kontribusi pada kinerja yang baik, sebaliknya motivasi kerja yang rendah berdampak pada kinerja yang kurang baik. Jadi dapat dikatakan diduga kurang maksimalnya kinerja dosen universitas swasta wilayah IVB komisiariat III dikarenakan oleh kurangnya motivasi kerja.

Menurut Hariandja (2002: 168) dalam bukunya sumber daya manusia menyatakan bahwa pendidikan dan latihan (Diklat) sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan. Disamping itu secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan juga berubah karena sikap seseorang memiliki elemen kognitif. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Diklat Dan Motivasi kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia".

II. METODE PENELITIAN

Diklat

Menurut Hasibuan (2003:57) yang menyatakan bahwa proses atau langkah Diklat hendaknya dilakukan dengan memperhatikan: sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih, dan pelaksanaan.

Tahapan yang harus ditempuh dalam Diklat menurut Siagian (2008 :143) adalah sebagai berikut :

1. Penentuan Kebutuhan
2. Penentuan Sasaran
3. Penetapan Isi Program

4. Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar

5. Pelaksanaan program

6. Identifikasi Manfaat

7. Penilaian Pelaksanaan Program

Penentuan Kebutuhan, Diklat diselenggarakan apabila kebutuhan untuk itu memang ada. Penentuan kebutuhan itu harus didasarkan pada analisa yang tepat, karena penyelenggaraan Diklat biasanya membutuhkan dana yang sangat besar.

Penentuan Sasaran, Berdasarkan analisa kebutuhan maka sasaran Diklat ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut berperilaku.

Penetapan Isi Program, Pada Diklat harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai dengan analisa hasil kebutuhan dan sasaran yang telah dilakukan.

Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar, Penerapan prinsip belajar yang baik maka berlangsungnya proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan cepat. Pada dasarnya prinsip-prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

Pelaksanaan program, Tepat tidaknya teknik mengajar yang digunakan sangat tergantung pada berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan, seperti penghematan dalam pembiayaan, materi program tersedianya fasilitas tertentu, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi dan kemampuan pelatih dan prinsip prinsip belajar yang hendak diterapkan.

Identifikasi Manfaat, Setelah program Diklat dilaksanakan maka dapat diidentifikasi manfaat yang diperoleh pegawai, misalnya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai.

Penilaian Pelaksanaan Program, Pelaksanaan suatu program Diklat dapat dikatakan

berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja

Motivasi Kerja

Robbins (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Mangkunegara (dalam Brahmasari, 2008) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu : (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. (2) teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Herzberg (Robbins, 2010) memperkenalkan teori motivasi higiene atau yang sering disebut dengan teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Herzberg juga menyatakan bahwa terdapat faktor yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Dari respon yang dikategorikan, diketahui bahwa respon mereka yang merasa senang berbeda dengan respon mereka yang tidak merasa senang. Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait

dengan kepuasan kerja dan yang lain terkait dengan ketidakpuasan kerja.

Begitu pentingnya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga makin banyak ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut. Berikut ini adalah beberapa teori yang paling dewasa ini

Kinerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non material, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses kerja tersebut.

Beberapa definisi yang dijelaskan oleh para ahli akan menggambarkan secara umumnya tentang pengertian dari kinerja karyawan, yaitu :

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya .

Menurut Wilson Bangun (2012 : 231) mengemukakan definisi kinerja sebagai berikut :

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)

Menurut Siagian (2008:227) menjelaskan mengenai devinisi kinerja sebagai berikut :

“Kinerja adalah suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio kecil dibanding dengan hasil yang dicapai”.

Menurut Prawirosentono (2007;25) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Gibson (1987), variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong

para pegawai untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun secara umum menurut Prawirosentono (2007;27) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien .

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang . Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

1. Analisis dan Hipotesis

Analisis pengujian model dengan menggunakan metode SEM diperlukan, bertujuan untuk mengetahui apakah model yang diperoleh telah memenuhi ukuran ketepatan model (*Goodness of fit measures*). Model hasil data estimasi dapat dikatakan baik bila memenuhi persyaratan model fit, dengan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Diklat terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia.
3. Terdapat pengaruh Diklat dan motivasi kerja dosen secara bersama sama terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja

Variabel Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan hasil uji signifikan dari t-hitung 4,23 lebih besar dari t tabel 1,96 dengan koefisien jalur 0,22. Adapun dimensi yang paling dominan adalah **Materi Diklat** ($X_{12} = 0,68$).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan hasil uji signifikan dari t-hitung 6,29 lebih besar dari t tabel 1,96 dengan koefisien jalur 0,58. Adapun dimensi yang paling dominan adalah **Harapan** ($Y_2 = 0,47$).

3. Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Secara Bersama sama Terhadap Kinerja.

Variabel Diklat dan motivasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan hasil uji signifikan dari F-hitung 625,51 lebih besar dari F tabel 2,65 . Adapun variabel yang paling dominan adalah **motivasi** ($Y = 0,58$).

IV. KESIMPULAN

1. Diklat berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung}=4,23 > t_{tabel}=1,96$) terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa diklat terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia. Adapun dimensi yang paling merefleksikan pengaruh diklat terhadap kinerja dosen tetap adalah materi diklat ($X_{1,2}$)
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung}=6,29 > t_{tabel}=1,96$) terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia. Adapun dimensi yang paling merefleksikan pengaruh motivasi bekerja dosen tetap adalah harapan (Y_2)
3. Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia dengan kontribusi sebesar 86%, dan hasil Uji F sebesar 625,51 ($F_{hitung}=625,51 > F_{tabel}=2,65$).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.(2013).*Prosedur Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta
- Ayu Brahmasari Ida & Suprayetno Agus, (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Pada PT International Wiratama Indonesia*. Puslit Petra Jurnal 5 Maret .
- Bangun, Wilson.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. (2003) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jilid II .Jakarta. PT.Prenhalindo.
- (2003). *Human Resource Management*.Nineth Edition, London.Prentice Hall International (UK) Limited.
- (2010). *Manajemen Sumber Daya manusia*, edisi kesepuluh, Jakarta .Indeks.
- , (2015) *Manajemen Sumber Daya manusia*, edisi empat belas, Jakarta .Penerbit Salemba Empat.
- Djoko Sutianto. (2006). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapeda kota Surakarta*,Disertasi. Surakarta,FE UMS.
- Ghozali, Imam (2005), *Structural Equation Modeling*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.BPFE.
- .(2012). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara./.
- (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- .(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- .(2008). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Relika Aditama.
- Mangkuprawira, TB Sjafri.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Starategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Grafindo.
- Mastur, Sidi.(2010). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT Bank Central Asia*.Jakarta.
- Mathis, L.Robert., Jakson, H. Jhon.(2006). *Human Resource Management* . , Jakarta.Salemba, Jakarta.
- Moekijat. (2005), *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*.Bandung. Penerbit Pionis Jaya.
- Nasir,M. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta, Ghalia Indonesia
- Nawawi Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Notoadmojo, Soekidjo,(2003). *Siklus Pendidikan dan Pelatihan*. Yogyakarta.Pustaka Pelajar.
- Prawirosentono, Suyadi. (2007). *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Jakarta
- Prawirosentono, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE,Yogyakarta
- Rivai, Vitzel. (2006). *Manajemen Sumben Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Grafindo Persada.
- Robbins. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh, Jakarta. Penerbit Erlangga,
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.
- Singgih Santoso.(2012). *Analisis SEM Menggunakan AMOS*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.

- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3 Yogyakarta. STIE YKPN.
- Standar Nasional Pendidikan Tinggi*, Jakarta. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- , (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung. Alfabeta.
- , (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. CV, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Supranto, J. (2008). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Supranto, J & Nandan Limakrisna. (2012). *Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Triyono Nugroho. (2010). *Analisis kompensasi dan kepemimpinan terhadap motivasi serta kinerja karyawan PT Hikmah Sejahtera Surabaya*. Palembang, Jurnal Universitas Tridinanti.
- Turere, Vera Nitta. (2012). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*.
- Winarto, Agus, 2001. *Hubungan antara Kompensasi, Iklim Organisasi dan Motivasi dengan Kepuasan Kerja karyawan pada koperasi Kodanua Jakarta*. Jakarta. Jurnal Vol 3. No 11
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.