

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP UNIVERSITAS PRAMITA INDONESIA

Suheri*, Temmy S., dan Yayan SP

Universitas Pramita Indonesia Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen
Jalan Kampus Pramita Curug Tangerang
e-mail: suheri_pramita@yahoo.com

Abstrak

Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Pramita Indonesia dengan kontribusi sebesar 86%, dan hasil Uji F sebesar 625,51 ($F_{hitung}=625,51 > F_{tabel}=2,65$). Hal ini menunjukkan diklat, kompensasi finansial, maupun motivasi kerja terbukti berpengaruh nyata dalam mendukung peningkatan kinerja dosen tetap Universitas Pramita Indonesia. Namun apabila dilihat secara parsial ternyata variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terutama harapan dosen. Motivasi kerja selain memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja dosen juga berperan sebagai variabel yang memediasi variabel diklat maupun variabel kompensasi finansial dalam mempengaruhi kinerja dosen tetap.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi

Abstract

Financial Compensation and Work Motivation together have a positive and significant effect on the performance of permanent lecturers at the University of Pramita Indonesia with a contribution of 86%, and F Test results of 625.51 ($F_{count} = 625.51 > F_{table} = 2.65$). This shows that training, financial compensation, and work motivation are proven to have a significant effect in supporting the performance of permanent lecturers at the University of Pramita Indonesia. However, when viewed partially it turns out that work motivation variables have a more dominant influence, especially lecturer expectations. Work motivation in addition to having the most dominant influence on lecturer performance also acts as a variable that mediates training variables and financial compensation variables in influencing the performance of permanent lecturers.

Keyword: Compensation, Motivation

I. PENDAHULUAN

Laju perkembangan suatu organisasi dalam rangka pembangunan bangsa menurut Alma Buchari (2003:42) ditentukan oleh kemampuan investasi, mutu produksi, efisiensi dan efektifitas

manajemen, kemampuan bersaing dalam pemasaran, mutu pelayanan, dan profesionalisme. Semua ini berfokus sentral pada masalah sumber daya manusia yang dibentuk melalui jasa pendidikan. Pada masa globalisasi menurut Dessler Gary (2003:3) terjadi peningkatan

persaingan yang semakin tinggi, dan tingkat persaingan yang semakin tinggi berarti semakin banyak tuntutan perbaikan mengurangi biaya, peningkatan produktivitas karyawan, dan melakukan hal hal yang lebih baik dan murah. Bagi karyawan di seluruh dunia, fungsi sumber daya manusia adalah sebagai pemain kunci dalam menolong perusahaan perusahaan mencapai tujuan strategis ini.

Kebenaran ilmiah sumber daya manusia untuk menolong perusahaan menurut Nawawi Hadari (2008:2) pada dasarnya terlepas kaitan dari tingkat implementasinya di lingkungan sebuah atau semua perusahaan di suatu negara. Falsafah hidup manusia terutama sebagai bangsa sangat besar pengaruhnya terhadap kesediaan dan kesungguhan dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan perkembangannya.

Perkembangan sumber daya manusia menurut Handoko Hani (2012 : 1-2) lebih kompleks karena manajemen harus menghadapi kemajuan teknologi yang terjadi secara dasyat, pembatasan oleh berbagai peraturan pemerintah, penyusutan suplai energi dan sumber daya alam lainnya, pertumbuhan persaingan nasional dan internasional, tuntutan peningkatan perhatian terhadap kelestarian lingkungan, dan perkembangan kegiatan kolektif para karyawan. Ini semua merupakan faktor lingkungan. Faktor-faktor organisasional, seperti semakin tingginya tingkat pendidikan, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya personalia dan penurunan produktivitas telah menempatkan praktek personalia ke puncak tangga perhatian manajemen sumber daya manusia.

Terkait dengan sumber daya manusia menurut Bangun Wilson (2012:4) peran manusia sangat penting dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibanding dengan organisasi lain.

Manajemen sumber daya manusia termasuk dalam pengelolaan jasa pendidikan menurut Marihot (2002: 2) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Mc Lelland dalam Marihot (2002:4) telah mengadakan studi di Jepang. Dalam studi itu menunjukkan bahwa kunci sebuah pembangunan ekonomi adalah *Need for Achievement*, dorongan untuk berprestasi. Sebagai contoh Jepang dan Korea keberhasilan dalam bidang ekonominya terletak pada keuletan, kecermatan, ketekunan, kemampuan dalam memahami persoalan sekaligus mencari solusi yang terbaik. Semua sifat sifat itu dapat terbentuk dalam proses pendidikan yang harus dilatih oleh dosen setiap hari. Sehingga setelah tamat mahasiswa menjadi manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing., Alma Buchari (2003:42)

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, tiungkat 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.

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 kuramng 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 administrsi dan keuangan. Dalam menjalankan aktivitasnya Universitas Swasta sangat bergantung pendapatan dari mahasiswa. Pada saat pembayaran mahasiswa lancar, maka hal ini mempermudah proses kagiatan 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.

Hasil ujian sebagai dasar pembuatan Kartu Hasil Studi (KHS) juga masih rendah dan belum tepat waktu. Akibat keterlambatan ini berdampak pada keterlambatan keluarnya KHS.

Pengabdian pada masyarakat yang meliputi penyuluhan kepada masyarakat, hasil pengabdian dan kuantitas penelitian masih rendah

Hal ini karena seringkali dosen hanya berfikiran transaksional dalam pengajaran, padahal ada sisi lain yang harus dilakukan yaitu pengabdian pada masyarakat.

Pengabdian pada masyarakat adalah nilai sosial dari seorang dosen. Sebagai kaum intelektual sudah seharusnya dosen berperan aktif dalam masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung.

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 komisariat III dikarenakan oleh kurangnya motivasi kerja.

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

II. METODE PENELITIAN

Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Banyak sekali organisasi melakukan pemasukan sumber daya manusia, tetapi setelah karyawan itu diterima, tidak sedikit yang keluar dari pekerjaannya. Salah satu faktor penyebabnya adalah kompensasi yang tidak memadai.

Kompensasi merupakan bagian dari biaya usaha, sehingga keberadaannya harus sangat dipertimbangkan, oleh karena itu kompensasi harus disesuaikan dengan tujuan dan strategi organisasi

Menurut Hasibuan (2005: 117-118) Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.. Jadi nilai kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin

Adapun definisi Kompensasi menurut Hasibuan adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau yang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut :

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Sedangkan upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Benefit dan *service* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menurut Nawawi Hadari (2008: 315-316) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari definisi tersebut terlihat ada dua pihak yaitu pengusaha dan pekerja atau karyawan. Masing masing kedudukan memiliki tujuan pribadi masing-masing.

Kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran tidak sekedar berbentuk upah atau gaji sebagai akibat dari pengangkatannya. Menurut Nawawi Hadari Kompensasi dapat digolongkan menjadi tiga yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan insentif

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar tetap dengan tenggang waktu yang tetap pula. Dengan kata lain bahwa kompensasi ini dibayarkan dalam bentuk uang tunai atau berupa natura.

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian dalam bentuk yang lain diluar gaji dan upah. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah pemberian yang merupakan penghargaan dari perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari keuntungan.

Insentif adalah pemberian dari perusahaan kepada karyawan yang fungsinya untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Dari sisi pekerja atau karyawan, kompensasi memiliki arti yang sangat penting karena berpengaruh pada tingkatan kesejahteraan dari sudut pandang ekonomi.

Menurut Sedarmayanti (2013 : 239) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Secara umum tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil.

Kompensasi langsung yang diterimakan pada karyawan terdiri hal-hal sebagai berikut :

1. Gaji pokok

Gaji pokok terdiri dari gaji dan upah

2. Kompensasi Variabel

Kompensasi terdiri dari insentif dan bonus

Kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan terdiri dari 5 hal :

1. Jaminan Sosial
2. Pengobatan
3. Asuransi
4. Liburan
5. Pensiun/ Pesangon
6. Berbagai tunjangan

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli atau pakar beraneka ragam, hal ini disebabkan oleh tinjauan yang berbeda tentang motivasi tersebut. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi atau pengertian tentang motivasi sebagai berikut :

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko T Hani, 2002).

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.

Menurut Dessler (2003), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

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 motivasi kerja dosen Universitas Pramita Indonesia.
2. Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap motivasi kerja dosen Universitas Pramita Indonesia.
3. Terdapat pengaruh Diklat dan kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap motivasi kerja dosen Universitas Pramita Indonesia.
4. Terdapat pengaruh Diklat terhadap kinerja dosen Universitas Pramita Indonesia.
5. Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja dosen Universitas Pramita Indonesia.
6. Terdapat pengaruh motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen Universitas Pramita Indonesia.
7. Terdapat pengaruh Diklat, kompensasi finansial, dan motivasi kerja dosen secara bersama sama terhadap Kinerja Dosen Universitas Pramita Indonesia.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja

Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan hasil uji signifikan dari t-hitung 5,21 lebih besar

dari t tabel 1,96 dengan koefisien jalur 0,25. Adapun dimensi yang paling dominan adalah **Kompensasi Tidak Langsung** ($X_{22} = 0,56$).

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 Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Secara Bersama sama Terhadap Kinerja.

Variabel Diklat, Kompensasi Finansial 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** ($Y = 0,58$). Diterminasi atau total pengaruh diklat dan kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap motivasi kerja sebesar 86%.

IV. KESIMPULAN

1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung}=5,21 > t_{tabel}=1,96$) terhadap kinerja dosen tetap Universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja dosen tetap Universitas Pramita Indonesia. Adapun dimensi yang paling merefleksikan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja dosen tetap adalah kompensasi tidak langsung ($X_{2.2}$)

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung}=6,29 > t_{tabel}=1,96$) terhadap kinerja dosen tetap Universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja dosen tetap Universitas Pramita Indonesia. Adapun dimensi yang paling merefleksikan pengaruh motivasi bekerja dosen tetap adalah harapan (Y_2)

3. Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Pramita Indonesia dengan kontribusi sebesar 86%, dan hasil Uji F sebesar 625,51 ($F_{hitung}=625,51 > F_{tabel}=2,65$). Hal ini menunjukkan diklat, kompensasi finansial, maupun motivasi kerja terbukti berpengaruh nyata dalam mendukung peningkatan kinerja dosen tetap Universitas Pramita Indonesia. Namun apabila dilihat secara parsial ternyata variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terutama harapan dosen. Motivasi kerja selain memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja dosen juga berperan sebagai variabel yang memediasi variabel diklat maupun variabel kompensasi finansial dalam mempengaruhi kinerja dosen tetap

DAFTAR PUSTAKA

- Alma Buchari, (2003). *Pemasaran Strategik Jasa Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Erlangga.

- Bartol M Kathryn. (1996). *Management A Pacific Rim Focus*, Sydney. Mc Graw-Hill Book Company
- Bollen,KA (2000). *Structural Equation with latent variable*,New York.Wiley
- Brahmasari, Ida Ayu. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan. Studi Kasus PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*, Jurnal Manajemen dan Kewirahusahaan, Vol 10, No 2.
- Dale Margaret.(2003) . *Successful Recruitment and Selection*, London.Kogan
- Davis Keith (1981), *Human Behavior at work, Organizational Behavior*, New York. Grolier Incorporated
- Decenzo A David/ Robin P Stephen (1988), *Personnel/ Human Resource Management*, third edition, New Jersey. Prentice Hall
- 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 Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- .(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- .(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Heneman.(1983), *Personal/ Human Resource Management*, Illinois. Richard D. Irwin.
- Juanda,Bambang (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Bogor.IPB Press.
-(2009). *Ekonometrika Pemodelan dan Pendugaan*. Bogor.IPB Press.
- Joreskog,KG & Sorban,D.(2000).*Lisrel A Guide to Program and Application*,Chicago. SPSS,Inc.
- Kenna Eugene Mc & Beech Nie.(2000). *The Essence of Human Resource Management*. Yogyakarta.Penerbit ANDI.
- 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 Sjafrri.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Starategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Grafindo.
- Nawawi Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Notoadmojo, Soekidjo,(2003). *Siklus Pendidikan dan Pelatihan*. Yogyakarta.Pustaka Pelajar.
- Praptapa Agung, (2009). *The Art of Controlling people*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- Prawirosentono, Suyadi. (2007). *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Jakarta
- Prawirosentono, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE,Yogyakarta
- Rer. Nat. Dedi Rosadi.(2012). *Ekonometrika & Analisis Runtun Waktu Terapan*. Yogyakarta.Penerbit ANDI.
- R. Wyne Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Jilid II Jakarta. Erlangga.

- Rivai, Vitzel. (2006). *Manajemen Sumber 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.
- Siagian, Sondang P.(2008). *Filsafat Administrasi*. Jakarta. Haji Mas Agung,
- (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3.Jakarta. PT. Bumi Aksara.
-(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi lima belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Singgih Santoso.(2012). *Analisis SEM Menggunakan AMOS*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.