

## **PENGARUH KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN DAN KARYAWAN STIE-STMIC MURA LUBUKLINGGAU**

**Badaruddin Nurhab**

Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu

Email: *B\_nurhab@yahoo.co.id*

**Abstract:** *This study aimed to investigate the effect of compensation and motivation on the performance of faculty and staff STIE-STMIC MURA Lubuklinggau research uses quantitative methods melalui analisis deskriptif view of the help lines sofwe SPSS 18, the respondents in this study amounted to 100 men, results showed that compensation has a relationship strong, positive and significant impact on the value of the variable Motivation 0:46 hubungan Compensation has a strong, positive and significant impact on the performance of lecturers with a value of 0.25. sedangkan hubungan Motivation has a strong, positive and significant impact on performance value of 0.56*

**Keywords:** *Kompensasi, Motivasi, Kinerja Dosen dan Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tersebut tidak dapat berhasil atau tidak dapat tercapai dengan baik, bila setiap karyawan atau para pelaku dalam suatu organisasi atau instansi belum menyumbangkan tenaga dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Hal ini senada dengan pendapat Wilson Bangun kompensasi yang baik dapat meningkatkan hasil kerja berupa, kinerja, kepuasan kerja, absensi, perputaran kerja.<sup>1</sup>

Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Nova retnowati & muclihan erma widia mengungkapkan kompensasi yang tinggi

---

<sup>1</sup> Wilson Bangun ....,2012:254

pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat yang optimal untuk meningkatkan produktivitas karyawan, semakin banyak karyawan diberikan kompensasi yang tinggi maka tingkat prestasi karyawan akan semakin tinggi.

Sehingga dapat dilihat kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, bila mana kompensasi diberikan dengan baik berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang baik pula, demikian sebaliknya bila kompensasi diberikan tidak maksimal berdampak pada kinerja yang tidak maksimal pula. Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah, sebagai ikatan kerja sama, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.. Jika balas jasa yang

diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.<sup>2</sup>

Selain kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi diduga berpengaruh terhadap motivasi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat. Manusia seperti ini jarang cincong atau mengerutu. Baginya berbuat adalah suatu kewajiban, laksana makan sebagai kebutuhan. Paksaan, ancaman, atau imbalan yang bersifat eksternal lainnya memang penting akan tetapi tidaklah lebih penting ketimbang aspek-aspek nirmaterial.

*Expectancy theory* (teori harapan), yang dikemukakan oleh Victor Vroom mendasarkan pada tiga konsep penting, salah satunya adalah *valence* (nilai) adalah segala perilaku mempunyai martabat atau nilai tertentu, (daya atau nilai yang memotivasi) sebagai individu tertentu. Dalam teori ini digambarkan seseorang berpeluang untuk posisi yang lebih tinggi dengan gaji yang lebih besar.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2002, hlm.121

<sup>3</sup>Hasibuan..., 2002, hlm.166

Dari penjelasan diatas semakin jelas bahwa kompensasi sangat mempengaruhi motivasi, dengan motivasi yang meningkat sudah barang tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel yang mempengaruhi.

STIE-STMIK MURA Lubuklinggau merupakan salah satu organisasi /Perguruan tinggi yang juga mempunyai tugas yang berat, yaitu menyelenggarakan proses pendidikan, tertib administrasi, organisasi dan tata laksana kerjan, serta lebih utama lagi melakukan proses kegiatan belajar mengajar.

## METODELOGI PENELITIAN

### A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai dari proses perencanaan hingga proses pelaporan selesai, terhitung dari bulan Desember 2012 s.d. bulan Januari 2013. Penelitian ini dilakukan di STIE-STMIK MURA lubuklinggau dengan alamat jalan Yosudarso Lubukkupang kecamatan Lubuklinggau Selatan I kota Lubuklinggau.

### B. Populasi dan Sampel

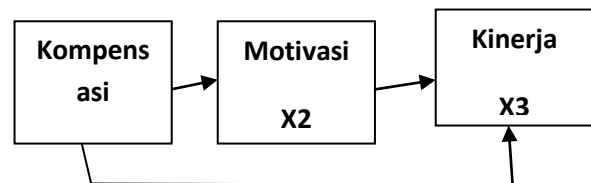
Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan dosen STIE-STMIK MURA Lubuklinggau

sebanyak 115 orang. Dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang.

### C. Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan keadaan sebenarnya dari fenomena objek yang akan diteliti berdasarkan analisis statistic. Penelitian ini untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel – variabel bebas yang terdiri dari : kompensasi (X1) dan motivasi (X2) dengan variabel terikat kinerja pegawai ( X3 ).

### D. Kerangka Berpikir



**Gambar 2.1. Model Kerangka Pemikiran**

### E. Teknik Pengumpulan

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden melalui kusioner, dimana responden akan memberikan respon verbal dan atau respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, dan kinerja yang diberikan yang menjadi data primer untuk penelitian.

## F. Metode Pengumpulan Data

Data yang terkumpul akan diolah melalui SPSS (Statistical Package For Social Science). Dalam penelitian ini menggunakan Skala Linker dengan interval 1-5 yang dibuat dengan pilihan ganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### a. Variabel Kompensasi

Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>r</i> (0.05,98)	Keterangan
<b>GAJI</b>			
G1	0.630	0.197	valid
G2	0.669	0.197	valid
G3	0.611	0.197	valid
G4	0.602	0.197	valid
G5	0.618	0.197	valid
<b>INSENTIF</b>			
I1	0.632	0.197	valid
I2	0.600	0.197	valid
I3	0.572	0.197	valid
I4	0.626	0.197	valid
I5	0.576	0.197	valid
<b>TUNJANGAN</b>			
T1	0.823	0.197	valid
T2	0.791	0.197	valid
T3	0.725	0.197	valid
T4	0.694	0.197	valid
T5	0.787	0.197	valid
<b>BONUS</b>			
B1	0.787	0.197	valid
B2	0.757	0.197	valid

## 1. Uji Instrumen Penelitian.

Uji Validasi.

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan kuesioner yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan kuesioner yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

B3	0.769	0.197	valid
B4	0.721	0.197	valid
B5	0.750	0.197	valid

## b. Variabel Motivasi

Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{(0.05,98)}$	Keterangan
<b>MOTIF</b>			
M1	0.634	0.197	valid
M 2	0.717	0.197	valid
M 3	0.756	0.197	valid
M 4	0.736	0.197	valid
M 5	0.744	0.197	valid
<b>HARAPAN</b>			
H1	0.744	0.197	valid
H2	0.732	0.197	valid
H3	0.751	0.197	valid
H4	0.721	0.197	valid
H5	0.736	0.197	valid
<b>NILAI</b>			
N1	0.716	0.197	valid
N2	0.628	0.197	valid
N3	0.666	0.197	valid
N4	0.681	0.197	valid
N5	0.684	0.197	valid

Tabel 4. Interpretasi Korelasi menggunakan r

Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{(0.05,98)}$	Keterangan
<b>KUALITAS PEKERJAAN</b>			
KLP1	0.492	0.197	valid
KLP2	0.632	0.197	valid
KLP3	0.400	0.197	valid
KLP4	0.594	0.197	valid
KLP5	0.528	0.197	valid
<b>KUANTITAS PEKERJAAN</b>			
KTP1	0.505	0.197	valid
KTP2	0.893	0.197	valid

KTP3	0.879	0.197	valid
KTP4	0.881	0.197	valid
KTP5	0.836	0.197	valid
<b>KETEPATAN WAKTU</b>			
KW1	0.518	0.197	valid
KW2	0.570	0.197	valid
KW3	0.622	0.197	valid
KW4	0.600	0.197	valid
KW5	0.228	0.197	valid
<b>KEHADIRAN</b>			
K1	0.638	0.197	valid
K2	0.788	0.197	valid
K3	0.893	0.197	valid
K4	0.526	0.197	valid
K5	0.864	0.197	valid
<b>KERJA SAMA</b>			
KS1	0.685	0.197	valid
KS2	0.688	0.197	valid
KS3	0.623	0.197	valid
KS4	0.886	0.197	valid
KS5	0.659	0.197	valid

Tabel 4. Interpretasi Korelasi menggunakan r

## 2. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas/andal instrumen mencirikan tingkat konsistensi.

### a. Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	20

Tabel 4. *Reliability Statistics*

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas, nampak koefisien **Cronbach's Alpha** sebesar 0.952. Suatu instrumen kuesioner Kompensasi dapat dikatakan reliable jika Koefisien **Cronbach's Alpha** diatas **0.6** sehingga dapat dikatakan instrumen kuesioner Kompensasi reliable karena  $0.952 > 0.6$ .

### b. Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	15

Tabel 4. *Reliability Statistics*

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas, nampak koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.945. Suatu instrumen kuesioner Motivasi dapat dikatakan reliable jika Koefisien *Cronbach's Alpha* diatas **0.6** sehingga dapat dikatakan instrumen kuesioner Motivasi reliable karena  $0.945 > 0.6$ .

c. Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	25

Tabel 4. *Reliability Statistics*

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas, nampak koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.945. Suatu instrumen kuesioner Kinerja dapat dikatakan reliable jika Koefisien *Cronbach's Alpha* diatas **0.6** sehingga dapat dikatakan instrumen kuesioner Kinerja reliable karena  $0.945 > 0.6$ .

**3. Analisis Struktural Equation Modeling**

Hasil pengolahan data dengan *Struktural Equation Modeling* (SEM) secara model penuh (full model) dimana uji kesesuaian dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi dilakukan. Penelitian ini menggunakan 3 variabel laten yaitu Motivasi, Kompensasi dan Kinerja. Variabel indikator motivasi yang diukur yaitu Motif, Harapan, Nilai. Variabel indikator

Kompensasi yaitu Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Bonus. Variabel indikator Kinerja yaitu Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kerja Sama. Hasil pengolahan data untuk analisis model penuh SEM ditampilkan pada gambar berikut ini.

Analisis Korelasi

Berikut merupakan korelasi antara variabel Motivasi, Kompensasi dan Kinerja.

Covariance Matrix of Latent Variables			
	motivasi	kinerja	kompena
motivasi	1.00		
kinerja	0.56	1.00	
kompena	0.46	0.45	1.00

Tabel 4. *Covariance Matrix*

Berdasarkan Covariance Matrix diatas, dapat diketahui bahwa besarnya hubungan Kinerja terhadap Motivasi adalah **0.46**, hubungan Kompensasi terhadap Kinerja adalah **0.45**, serta hubungan Motivasi terhadap Kinerja adalah **0.56**. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat, searah, dan signifikan antara Motivasi, Kompensasi dan Kinerja pada STIE-STM IK MURA.

Sumbangan kompensasi terhadap Motivasi adalah sebesar KP

$$KP = r^2 \times 100\% = 0.46^2 \times 100\% = 21.16\%$$

artinya sumbangan 21.16% variabel Motivasi ini dijelaskan oleh variabel Kompensasi. Sumbangan

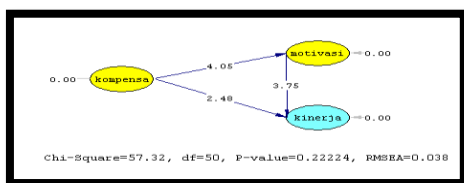
Kompensasi terhadap Kinerja adalah

$$KP = r^2 \times 100\% = 0.45^2 \times 100\% = 20.25\%$$

artinya Variabel Kinerja ini dijelaskan oleh Variabel Kompensasi sebesar 20.25%. Sedangkan

sumbangan Motivasi terhadap Kinerja adalah  $KP = r^2 \times 100\% = 0.56^2 \times 100\% = 31.36\%$ , artinya variabel Kinerja ini dijelaskan oleh variabel Motivasi sebesar 31.36%.

#### 4. Analisis Jalur.



Gambar 4. Path Diagram dengan nilai loading faktor.

Pengujian Struktur Equation Model (SEM) dilakukan dengan dua macam pengujian yaitu uji kesesuaian model serta uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi seperti yang diuraikan pada bagian berikut ini:

## B. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat, positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi pada dosen dan karyawan STIE-STMik MURA Lubuklinggau dengan nilai 0.46, sehingga semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi juga Motivasi kerja dosen dan karyawan STIE-STMik MURA Lubuklinggau.

Selanjutnya Vroom dalam mengatakan bahwa : “Kekuatan yang memotivasi seseorang

untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu.<sup>4</sup> Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu”.

Dalam teori pengharapan terdapat tiga hubungan, yaitu hubungan antara usaha dengan prestasi, hubungan prestasi dengan penghargaan perusahaan dan hubungan antara penghargaan perusahaan dengan tujuan karyawan. Apabila penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengharapan dan dapat memuaskan kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk lebih meningkatkan usaha/kinerjanya, sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapat penghargaan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa frustrasi, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

### 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang kuat, positif dan signifikan terhadap Kinerja pada dosen dan karyawan STIE-STMik MURA

<sup>4</sup> Hasibuan ..., 2001, hlm.116



Lubuklinggau dengan nilai 0.25, sehingga semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi juga Kinerja kerja dosen dan karyawan STIE-STMIK MURA Lubuklinggau.

Menurut Robbins<sup>5</sup> kompensasi berdasarkan keterampilan adalah sesuai dengan teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth theory*) dari Alderfer, sebab system pembayaran ini dapat mendorong karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilannya dan memelihara keterampilannya. Hal ini dapat diartikan, bahwa bagi karyawan yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan lebih baik, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan menjadi pendorong baginya untuk lebih meningkatkan keterampilan, agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.<sup>6</sup>

### **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki hubungan yang kuat, positif dan signifikan terhadap Kinerja pada dosen dan karyawan STIE-STMIK MURA Lubuklinggau dengan nilai 0.56. Sehingga

---

<sup>5</sup>Robbins, Stephen P,2006. *Prilaku Organisasi*. Indeks, Jakarta

<sup>6</sup>Muljani, *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 2002, hlm.121

semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi juga Kinerja kerja dosen dan karyawan STIE-STMIK MURA Lubuklinggau.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Brownell dan McInnes (1986) diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.<sup>7</sup>

### **4. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan variabel Kompensasi hubungan yang kuat, positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pada dosen dan karyawan STIE-STMIK MURA Lubuklinggau dengan nilai 0.45 dan 0.25, sehingga semakin tinggi Motivasi dan Kompensasi maka semakin tinggi juga Kinerja kerja dosen dan karyawan STIE-STMIK MURA Lubuklinggau.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2009), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variable intervening. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan

---

<sup>7</sup>Suranta. Sri 2003. *Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi*. Perspektif: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi, Vol. 8: 73-88.

kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.<sup>8</sup>

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Karyawan dan Dosen STIE-STMIK MURA Lubuklinggau sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan Langsung terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan Langsung terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan Langsung terhadap Motivasi, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variable yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara karyawan, dengan saling menjalin komunikasi agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari

---

<sup>8</sup>Muljani...,2002, hlm.121

sesama karyawan dalam menjalankan tugasnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan Praktik*, Jakarta, PT Rineka Cipta
- Anoki, H Dito, 2010, '*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, <http://eprints.undip.ac.id>.
- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga
- Dessler, Gary, 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Rineka Cipta
- Handoko, T Hani.1995, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit BPPE, 2001.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2002.
- Muljani, Ninuk, *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, <http://puslit.petra.ac.id/journals>
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penerbit PT Remaja Kosda Karya Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P,2006. *Prilaku Organisasi*. Indeks, Jakarta
- Suranta. Sri 2003. *Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi*. Perspektif: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi, Vol. 8: 73-88.
- Soekidjo Notoatmodjo.2009. *Pengembangan Sumber daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2004, *Metodelogi Penelitian*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Grahagrafindo, Jakarta