



PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI PADA KINERJA DOSEN

Yuyun Yuniasih^{a,*}, Heri Herdiana^b

^{a,b} Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

*asih_yun@yahoo.co.id

Diterima: Januari 2017. Disetujui: Maret 2017. Dipublikasikan: Mei 2017.

ABSTRACT

The Objective of these research entitled "The Influence of Individual Competence, Organizational Commitment and Organizational Climate on Lecturers Performance". Is a case study carried at Faculty of Economics, Faculty of Social and Political science, Faculty of agriculture and Faculty of Technnique Siliwangi University and then the second to find out and analyze which variable has the biggest effect on lecturers performance at Faculty of Economics, Faculty of Social and Political, Faculty of agriculture and Faculty of Technnique Siliwangi University Tasikmalaya.

The samples were selected among the lecturers at the Faculty of Economics, Faculty of Social and Political Science, Faculty of agriculture and Faculty of Technnique Siliwangi University Tasikmalaya using accidental sampling method. The instrument of analysis are Multiple Linear Regression Analysis and hypothesis respectively.

As the result of research, it can be concluded that individual competence, organizational commitment and organizational climate variables whether in total or in partial have significant effect on lecturers performance. This is proved through the value of computed-F greater than F-table ($47.96 > 3.09$). It is also supported by the result of the t-test that computed-t of individual competence, organizational commitment and organizational climate variables are greater than t-table that is ($T_{X1} = 7.017$, ($T_{X2} = 2.886$ and ($T_{X3} = 4.087 > t$ -table (1.660).

Keywords: *Lecturers performance; Individual Competence; Organizational Commitment; Organizational Climate.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: Pertama, menganalisis pengaruh kompetensi individu, komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pertanian dan Fakultas Teknik Universitas Siliwangi Tasikmalaya. Kedua untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan ilmu Politik, Fakultas Pertanian dan Fakultas Teknik Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

Responden/sampel adalah sebagian dosen pada Fakultas Ekonomi, Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pertanian dan Fakultas Teknik Universitas Siliwangi Tasikmalaya, dengan menggunakan *Proporsional Random Sampling*. Tehnik statistic dengan menggunakan Regresi Linear Berganda dan uji koefisien regresi.

Temuan riset menyimpulkan bahwa kompetensi individu, komitmen organisasional dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,96 > 3,09$) dan t_{hitung} variabel kompetensi individu $> t_{tabel}$ ($7,017 > 1,660$), t_{hitung} variabel komitmen organisasional $> t_{tabel}$ ($2,886 > 1,660$) dan t_{hitung} variabel iklim organisasi $> t_{tabel}$ ($4,087 > 1,660$).

Kata Kunci: Kinerja Dosen; Kompetensi Individu; Komitmen Organisasi; Iklim Organisasi.

PENDAHULUAN

Menurut para pakar dan pemerhati suatu perguruan tinggi, dikutip dari Dyah Kusumastuti (2011), intinya mengemukakan bahwa dosen merupakan komponen vital, penggerak utama sebagai faktor kesuksesan dari sistem pendidikan dan pengajaran yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas perguruan tinggi. Dosen sebagai salah satu penjamin mutu dalam proses pendidikan merupakan tenaga kependidikan yang professional dituntut mempunyai kompetensi sehingga dapat mewujudkan standar kinerja yang bermutu selanjutnya diharapkan akan bermuara pada mutu pendidikan atau lulusan perguruan tinggi (Syamsuddin, 2011).

Kinerja (*performance*) adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2009). Sedangkan Maluyu SP Hasibuan (2010) mengemukakan, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Guilbert (2012) kinerja adalah apa yang dilakukan seseorang atau perilaku yang ditampilkan seseorang sesuai dengan bidang tugasnya.

Indikator kinerja dosen bisa dilihat antara lain dari aspek proses dalam bidang pendidikan kemampuan penguasaan materi, kemampuan menyampaikan materi, penggunaan metode pengajaran dan penilaian hasil belajar mahasiswa (Kesna, 2012).

Untuk meningkatkan kinerja dosen perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, et.all, (2006) mengatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang,

yaitu variabel individual, variabel organisasional, kemudian variabel psikologis. Graen (dalam Beery dan Houston 2013) mengelompokkan faktor-faktor tersebut menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (Mitrani dkk, 2015). Dalam penelitian ini kompetensi individu meliputi kompetensi intelektual kompetensi personal dan kompetensi sosial (Kusumastuti, 2011).

Mowday, Steers dan Porter (2002; pada Vandenberg dan Lance, 2012) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana karyawan bekerja (Davis, 2012). Menurut Davis (2012), iklim organisasi adalah konsep yang dinamis. Artinya iklim disuatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah kesuasana yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagaimana terjadinya proses interaksi dan kerjasama anggota-anggota organisasi tersebut. Manusia dalam penelitian ini adalah dosen dan juga semua yang sedang menjabat sebagai pimpinan. Iklim organisasi sebagai rangkaian keadaan lingkungan fisik dan non fisik organisasi yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh para dosen diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi perilaku dosen sebagai kelompok dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja individu.

Dari uraian Latar Belakang Penelitian diatas, maka Peneliti mengambil Judul Penelitian adalah sebagai berikut: **Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen (Survei Pada Dosen Tetap Fakultas**

Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pertanian dan Fakultas Teknik Universitas Siliwangi Tasikmalaya).

KAJIAN TEORI

Suryadi Prawirosentono (2014:89) mengemukakan pengertian kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga-lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Dengan perkataan lain, bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seseorang karyawan akan baik bila mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Hasibuan (2011:90), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu: Kemampuan dan minat seseorang bekerja, Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan Peran serta tingkat motivasi seseorang pekerja.

Sistem kompetensi bisa diaplikasikan untuk banyak hal termasuk rekrutmen, performance appraisal, kompensasi dan training. Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu

pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (Mitrani dkk; 2012). Tujuan/motif, perangai konsep diri dan kompetensi pengetahuan yang dibangkitkan oleh suatu keadaan dapat memprakirakan perilaku-perilaku yang cakup, yang kemudian memprakirakan kinerja. Kompetensi mencakup niat, tindakan dan hasil akhir (Mitrani dkk, 2012).

Robbins (2011:75) mengemukakan bahwa komitmen pada organisasi, sebagai suatu keadaan yang mana seseorang karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Sesuai dengan pendapat tersebut, Gibson, Ivancevich dan Donnely (2006) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai lingkup identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang diekspresikan oleh seseorang terhadap persahaannya. Dalam pendekatan sikap komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu pernyataan dimana seorang karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya. Karyawan tersebut ingin tetap menjadi anggota organisasi dalam rangka memfasilitasi organisasi yang bersangkutan dalam rangka mencapai tujuannya (Etzioni, 2001; Kanter 2008) dalam Mutiara S Panggabean (2012:55).

Menurut Daniel Goleman (2013:78) mengatakan bahwa komitmen adalah menyelaraskan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan, orang dengan kecakapan ini akan: Siap berkorban demi sasaran perusahaan yang lebih besar, Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar, Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan dan Aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok.

Banyak ahli yang mengemukakan pengertian mengenai iklim organisasi. Ganon (2009:47) mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan internal atau budaya atau lingkungan pergaulan dari

organisasi yang dirasakan anggotanya. Menurut Davis (2012:69), iklim organisasi adalah konsep sistem yang dinamis. Artinya iklim disuatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah kesuasana yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagaimana terjadinya proses interaksi dan kerjasama anggota-anggota organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei karena mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, dkk, 2005).

Objek penelitian ini adalah Dosen Tetap di Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pertanian dan Fakultas Teknik. Lokasi Penelitian ini berlokasi di Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pertanian dan Fakultas Teknik Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

Dalam penelitian ini yang menjadi Populasi adalah Semua Dosen Tetap yang melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi pada FE, FISIP, FP dan FT di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

Alat Analisis

Penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, dengan rumus sebagai berikut (J. Supranto, 2010:27):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Dosen
- b_0 = Konstanta
- X_1 = Kompetensi Individu
- X_2 = Komitmen Organisasi
- X_3 = Iklim Organisasi
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2, X_3 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan statistik dengan bantuan *software SPSS 20.0 for Windows* maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5,163 + 0,430X_1 + 0,216X_2 + 0,284X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal:

Konstanta sebesar -5,163 yang berarti bila kompetensi individu (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan iklim organisasi (X_3) konstan, maka kinerja dosen. (Y) pada fakultas ekonomi, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, fakultas Pertanian dan fakultas Teknik Universitas Siliwangi Tasikmalaya akan menurun sebesar 5,163 satuan.

Koefisien b_1 , sebesar 0,430 yang berarti variabel kompetensi individu mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pertanian dan Fakultas Teknik Unsil Tasikmalaya. Jika kompetensi individu meningkat sebesar satu satuan, maka dapat meningkatkan kinerja dosen meningkat sebesar 0,430 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

Koefisien b_2 sebesar 0,216 yang berarti variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dosen pada fakultas. Jika komitmen Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pertanian dan Fakultas Teknik Unsil Tasikmalaya. Komitmen organisasional meningkat sebesar satu satuan, maka dapat meningkatkan kinerja dosen pada 4 (empat) fakultas Unsil Tasikmalaya sebesar 0,216 dengan menganggap variabel lain tetap.

Koefisien b_3 sebesar 0,284 yang berarti variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap *kinerja dosen* pada 4 fakultas Unsil Tasikmalaya. Jika iklim organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka dapat meningkatkan kinerja dosen pada fakultas non Eksakta Unsil sebesar 0,284 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian statistik dan pembahasan hasil analisis dapat diambil Simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi individu, komitmen organisasional dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap, kinerja dosen.
2. Kompetensi individu memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja dosen.

Saran Bagi Peneliti lain:

1. Perlu melakukan kajian ulang terhadap kinerja dosen bukan hanya kinerja dosen fakultas non eksakta tetapi juga kinerja dosen fakultas eksakta serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Perlunya memasukkan variabel moderator yang ada dalam teori yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja dosen.
3. Perlunya menggunakan statistic tehnik analisa statistik yang lebih sempurna seperti analisa jalur agar dapat menganalisa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantung yaitu kinerja dosen.
4. Perlunya pengembangan indikator pada tiap variabel terutama untuk kinerja dosen bukan hanya dari persepsi tetapi dari ukuran prestasi yang jelas.
5. Perlunya pengembangan tujuan penelitian, seperti perbedaan kinerja dosen per fakultas, berdasarkan karakteristiknya atau bidang tugasnya.

Saran Bagi Praktisi:

1. Fakultas hendaknya memperhatikan berbagai variabel yang mempengaruhi naik turunnya kinerja dosen, diantaranya adalah kompetensi inidividu, komitmen organisasional dan iklim organisasi.
2. Fakultas sebaiknya lebih memperhatikan kebijakan untuk meningkatkan kinerja dosen dengan memberikan dorongan dan kesempatan bagi dosen yang berpendidikan S1 dan S2 atau S3 untuk studi lanjut.

3. Penelitian mengenai kinerja dosen ini sebaiknya dilakukan secara berkesinambungan agar para dosen dapat secara terus-menerus meningkatkan kinerjanya.

REFERENSI

- Argry, Christ (2008), "Empowermant : The Emperor New Clothes", *Havard Business Review*, May – Jun, P. 98 – 105.
- Cosmas Hariawan Kresna. (2010). "Penilaian Kinerja Dosen Terhadap Prestasi Mahasiswa" (Survei Di Akademi Sekretari Dan Manajemen Don Bosco), Tesis (tidak dipublikasikan), STIE Budi Luhur, Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Jakarta.
- Daulat P. Tambulolon, (2010). *Perguruan Tinggi Bermutu, Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke – 21*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.
- Davis, Keith. (2003). *Human behavior at work: organizational behavior, sixth edition*, New Delhi: Tata Mc Graw Hill.
- Dessler, G (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Didik J. Rachbini, (2011). *Pembangunan Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana.
- Ferry Laurensius Sihaloho, (2006). *Pengaruh Faktor-faktor Rasional Terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja di Instansi Pemerintah Daerah*, *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. v. No. 1, Mei 2006: 12-23.
- Firdaus Abdul Rahman, Bambang Supomo. (2013), *Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi*

- Sebagai Variabel Moderating, *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 5. No. 2, Agustus 2003: 127- 146.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnely Jr. (2006). *Organisasi, Perilaku – Struktur – Proses*. Terjemahan. Edisi Kedelapan. Jakarta : Binapuru Aksara.
- Goleman, Daniel (2001). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi, Working With Emosional Intellegence*. Jakarta : PT. Gramedia.
- H.A.R. Tilaar (2011). *Manajemen Pendidikan Nasional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Hani Handoko, (2013). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta : BPFE.
- Harif Amali Rivai, (2011). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar : Pengujian Empiris Model Turnover Lum et al. *Jurnal Bisnis Akuntansi*. Vol 3. No.1 April 2001, hal. 335 – 352.
- H. Malayu S.P. Hasibuan, (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Djohar, (2013). *Pendidikan Strategik, Alternatif Untuk Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta : LESFI.
- Husein Umar, (2002). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Husein Umar, (2002). *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Husein Umar, (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivan Budi Yuwono, (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.1, No.1, April 2009: 37 – 55.
- Kusumastuti, Dyah, (2011). *Manajemen Sistem Pengembangan Sumberdaya Dosen Sebagai Penjamin Mutu di Perguruan Tinggi, (Studi Tentang Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Dosen Yang Berorientasi Pada Mutu dengan Moderator Iklim Organisasi dan Dukungan Sumberdaya di Institut Teknologi Bandung(ITB), Desertasi UPI, Bandung*.
- Lenny dan Nur Indriantoro, (2009). Analisa Pengaruh Transaction Cost terhadap Lamanya Holding Period Saham Biasa, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 3, Desember 2009: 209 – 220.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior, Eighth Edition*, Singapura:McGraw Hill, Inc.
- M. Suparmoko, (2009). *Metode Penelitian Praktis (Untuk Ilmu-ilmu Sosial, Ekonomi dan Bisnis)*. Edisi keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Mangunegara. A.P. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.
- Mastuhu, (2012). *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional dalam Abad 21 (The Mind Set of National Education in the 21 st Century)*. Yogyakarta : Safira Insani Press.
- Mitrani, Alain et al. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Terjemahan. Jakarta : PT Intermedia.
- Mutiara S. Panggabean, (2011). “Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu”. *Jurnal pada Media Riset Bisnis dan Manajemen*, vol. 1, No. 2, 2011, pp 89-124.

- Mutiara S. Panggabean, (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Reni Rosari. (2012). “Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Dosen Di Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada”, Tesis (tidak diterbitkan/dipublikasikan).
- Retno Setyaningrum. (2012). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Peneliti”, Tesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Budi Luhur, Program Pascasarjana Magister Manajemen Jakarta.
- Robbins, Stephen P., (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep – Kontroversi – Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : PT Prenhalindo.
- Sabihaini. (2011). “Implikasi Kompetensi Inti Bagi Praktik Manajemen Sumberdaya Manusia”. *Wahana*, vol. 4. No.1. Pebruari 2011, hal. 71 – 87.
- Sondang P. Siagian (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE, YKPN.
- Singgih Santoso. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Soehardi, Sigit, (2003). *Pengantar Metodologi Penelitian*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Sugiyono, (2001). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Steers, R.M. and Porter, L.M. (2005). *Motivation and Work Behavior*, Academic Press, New York.