



## PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI MADRASAH ALIYAH DARUSSALAM PATTALASSANG KEC. SINJAI TIMUR KAB. SINJAI

Syarigawir

Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai, Jl. Sultan Hasanuddin No.20 Sinjai  
Korespondensi Penulis.Email/Tlp: [drs.syarigawir@gmail.com](mailto:drs.syarigawir@gmail.com) /082190395962

### Abstrak

Tujuan penulisan makalah ini adalah menguraikan tentang bagaimana meningkatkan etos kerja dari sumber daya manusia yang berkualitas dan produktivitas dari suatu organisasi, yaitu dengan melalui pemberian kompensasi (REWARD). Secara psikologis reward ini dapat digunakan sebagai Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai di Madrasah Aliyah Darussalam Patalassang Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai. Dan untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Madrasah Aliyah Darussalam Patalassang Kabupaten Sinjai. Obyek penelitian adalah Madrasah Aliyah darussalam Patalassang Kabupaten Sinjai, sebagai populasi sekaligus sampel 37 orang. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana dan regresi berganda, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji F (Uji Serempak) dan Uji T (Uji Parsial). Hasil analisis disimpulkan bahwa pemberian kompensasi financial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi di Madrasah Aliyah Darussalam Patalassang Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai. Kata kunci : Kompensasi, Prestasi Kerja

### Abstract

The purpose of writing this paper is to describe how to improve the work ethic of quality human resources and productivity of an organization, namely through the provision of compensation (REWARD). Psychologically this reward can be used as this study aims to find out how much influence the compensation for employee work performance in Madrasah Aliyah Darussalam Patalassang, Sinjai Timur District, Sinjai Regency. And to find out what factors are the most dominant influence the work discipline of employees in Madrasah Aliyah Darussalam Patalassang, Sinjai Regency. The object of research is Madrasah Aliyah darussalam Patalassang Sinjai Regency, as a population as well as a sample of 37 people. The analytical tool used is simple regression analysis and multiple regression, coefficient of determination analysis ( $R^2$ ), F Test (Simultaneous Test) and T Test (Partial Test). The results of the analysis concluded that the provision of financial compensation has a significant effect on employee performance in efforts to achieve goals organization in Madrasah Aliyah Darussalam Patalassang, Sinjai Timur District, Sinjai Regency.

**Keywords:** Compensation, Job Performance

### 1. Pendahuluan

Madrasah Aliyah Darussalam Patalassang merupakan salah satu unit kerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Sinjai di bawah naungan Departemen Agama dan Dinas



Pendidikan, memiliki Visi dan Misi yang diselaraskan dengan Visi dan Misi Kabupaten Sinjai dalam rangka keterpaduan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di Kabupaten Sinjai. Madrasah Aliyah Darussalam Patalassang didukung oleh pegawai yang terdiri atas Guru – guru PNS dan Tenaga Kontrak dengan jumlah keseluruhan 37 orang pegawai. Sebagai salah satu unit kerja yang melayani bidang Pendidikan umum dan pendidikan keagamaan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian pegawai negeri sipil sekarang ini masih di bawah sistem penggajian swasta, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi.

Pemberian insentif ini bertujuan agar pegawai dapat mencapai target kinerja yang ditentukan yaitu pemenuhan standar kompetensi pegawai.

Penilaian prestasi kerja pegawai berdasarkan target kompetensi yang dimiliki atau memenuhi standar kompetensi pegawai. Kurangnya kesadaran para pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar kompetensi menjadi permasalahan dalam memenuhi target yang ditentukan.

Hal ini tidak diimbangi dengan jumlah gaji pokok yang diterima oleh pegawai, dengan adanya insentif yang diberikan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka, diharapkan dapat mengimbangi hal tersebut.

Kegiatan penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi kompensasi dan prestasi kerja, serta mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai Madrasah Aliyah Patalassang Kec Sinjai Timur Kabupaten Sinjai.

## 2. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Menurut Singarimbun dan Effendy (1995) menyatakan bahwa “Sensus adalah penelitian yang mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok dan secara umum menggunakan metode statistik”.

## 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 3.1 Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan sebagai hipotesis utama (H1) dalam penelitian ini adalah : “Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Madrasah Aliyah Darussalam Patalassang Kabupaten Sinjai”.

Sebagai hipotesis tandingan (Ho) dapat dirumuskan sebagai berikut : “Pemberian Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Madrasah Aliyah Darussalam Patalassang Kabupaten Sinjai”.

melihat pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan Microsoft Excel 2007 yang dilakukan dengan fasilitas menu *Data Analysis*, maka hasil pengolahan data ditampilkan dengan tabel berikut



**Tabel 1.**  
**Koefisien Korelasi**

<i>Output Correlation</i>		
	<i>Kompensasi</i>	<i>Prestasi kerja</i>
<i>Kompensasi</i>	1	
<i>Prestasi kerja</i>	0.676563828	1

*Sumber olah data program excel-correlation*

Berdasarkan tabel di atas koefisien korelasi antara Kompensasi dengan prestasi kerja (0,677), sedangkan besarnya  $R_{tabel}$  dengan df: ( $\alpha$ , n-2) sebesar 0,334. Karena nilai  $R_{hitung}$  (0,677) >  $R_{tabel}$  (0,334) maka dapat disimpulkan terdapat korelasi positif antara Kompensasi dengan prestasi kerja.

Untuk menguji hipotesis analisis korelasi, maka dilakukan perbandingan antara  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$ . Untuk mengetahui besarnya  $T_{hitung}$  atas koefisien korelasi yang telah diperoleh, maka dilakukan transformasi nilai  $R_{hitung}$  yang telah diperoleh dengan menggunakan rumus berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}, \quad t = 5,440$$

Hasil tersebut di atas diuji dengan program Data Analysis pada Microsoft Excel, hasilnya ditunjukkan dengan tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Regresi Statistik Hipotesis Pertama**

### SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.676563828
R Square	0.457738613
Adjusted R Square	0.442245431
Standard Error	3.240787371

*Sumber: olah data MS Excel – data analisis*

### ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	310.297294	310.297	29.544	4.28709E-06
Residual	35	367.594597	10.5027		
Total	36	677.8918919			

*Sumber: olah data MS Excel – data analisis*

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai  $T_{hitung}$  ( $T_{Stat}$ ) sebesar 5,440. Sedangkan nilai  $T_{tabel}$  dengan df( $\alpha$ , n-2) atau (0,05, 35), diperoleh nilai  $T_{tabel}$



sebesar 2,030. Karena nilai  $T_{hitung}$  (5,440) >  $T_{tabel}$  (2,030) maka dapat disimpulkan terdapat korelasi positif antara Kompensasi dengan Prestasi kerja.

Kemudian pada tabel *Summary Output* nilai Multiple memuat nilai 0,677(koefisien korelasi),  $R$  Square sebesar 0,457(koefisien determinasi yang belum disesuaikan), Adjusted R Square sebesar 0,442 ( koefisien determinasi yang telah disesuaikan), pada bagian ANOVA memuat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,544 dan signifikan sebesar 4.28709E-06.

Berdasarkan analisis varian, model tersebut bersifat signifikan dengan koefisien determinasi 0,442 yang berarti bahwa 44,20% variasi pada Y dapat dijelaskan dengan model, dan setelah uji-t, diketahui, bahwa variable Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai di Madrasah Aliyah Darussalam Patalassang, sehingga hipotesis utama ( $H_1$ ) dinyatakan cocok dan menolak hipotesis tandingan ( $H_0$ ).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya pemberian kompensasi harus terus menerus dilakukan. Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi belum tentu dapat menghasilkan manusia yang berkualitas seperti apa yang diharapkan oleh organisasi, tanpa menjalankan suatu proses yang dapat mengubah input menjadi output yang diharapkan. Dengan pemberian kompensasi yang terus-menerus dengan upaya yang strategis, diharapkan setiap orang dalam organisasi tidak berprestasi karena mengharapkan kompensasi yang lebih. Akan tetapi diharapkan setiap orang berprestasi karena adanya dorongan dan kesadaran diri, sehingga dengan kompensasi itu sendiri tetap berjalan dan menghasilkan SDM yang diharapkan sesuai dengan perkembangan program dan beban kerja organisasi. Menurut Ishak Arep dan Henri Tanjung (2002), banyak kasus dimana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut”.

Kompensasi merupakan salah satu bagian dari strategi manajerial yang diterapkan untuk menciptakan menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

### 3.2 Hipotesa Kedua

Patalassang, Kabupaten Sinjai”.

Sebagai hipotesis tandingan ( $H_0$ ) dapat dirumuskan sebagai berikut : “Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Madrasah Aliyah Patalassang, Kabupaten Sinjai”.

Untuk menguji apakah hipotesis utama ( $H_1$ ) tersebut diterima atau ditolak dan harus menerima hipotesis tandingan ( $H_0$ ) digunakan uji regresi berganda (multiple regression), dengan menggunakan Microsoft Excel 2007 Program *Regression Function*, selanjutnya ditunjukkan dengan tabel berikut :

**Tabel 3.**  
**Regresi Statistik Hipotesis Kedua**

SUMMARY OUTPUT



Regression Statistics	
Multiple R	0.614910722
R Square	0.378115196
Adjusted R Square	0.341533737
Standard Error	3.482845688
Observations	37

Sumber:olah data MS Excel – data analisis

Pada tabel *Summary Output* di atas *Multiple R* ( koefisien korelasi berganda) menunjukkan bahwa korelasi antara variable bebas dengan variable tergantungnya sebesar 0,615, artinya bahwa korelasi antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja Pegawai di SMP Negeri Sinjai Selatan sebesar 0,615. *R Square* sebesar 0,378, ini menjelaskan bahwa variasi Kompensasi Finansial dan Kompensasi non finansial sebesar 37,8% atau variable Kompensasi Finansial dan Kompensasi non finansial mempengaruhi prestasi kerja sebesar 37,8%, sisanya ditentukan oleh variasi variable lain yang tidak diteliti. *Adjusted R Square* sebesar 0,341 artinya variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variasi Kompensasi Finansial dan Kompensasi non finansial sebesar 34,1%, sisanya ditentukan oleh variasi variable yang tidak diteliti.

Selanjutnya uji serempak ( uji-F), untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, ditunjukkan dengan tabel berikut:

**Tabel 4.**  
**Tabel Uji Serempak ( Uji-F)**

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	2	250.7619	125.381	10.33625	0.000311221
Residual	34	412.4273	12.13021		
Total	36	663.1892			

Sumber:olah data MS Excel – data analisis

Pada tabel ANOVA, *df Regression* yang didapat dari jumlah variable kurang satu (  $3-1=2$ ), *df Residual* sebesar 34 didapat dari nilai Jumlah Responden dikurangi jumlah variable (  $37-3=34$ ).selanjutnya *df total* adalah penjumlahan dari *df Regression* dengan *df Residual* (  $2+34=36$ ). *SS Regression*, merupakan nilai yang menunjukkan jumlah kuadrat dari selisih antara nilai prediksi dengan nilai rata-rata prediksi sebesar 250,7619, *SS Residual*, merupakan nilai yang menunjukkan jumlah kuadrat dari selisih antara nilai riil dengan nilai prediksi sebesar 412,4273, dan *SS total*, merupakan nilai yang menunjukkan jumlah kuadrat dari selisih nilai riil dengan nilai rata-rata *Y riil* sebesar 663,1892.

Untuk mengetahui apakah variable Y (Kompensasi) dipengaruhi oleh varabel  $X_1$  (Kompensasi Finansial) dan  $X_2$  (Kompensasi non finansial) dapat dilihat melalui perbandingan antara besarnya nilai *Fhitung* dengan nilai *F-tabel* dengan ketentuan  $Fhitung \leq F tabel = H_0$  diterima, tetapi kalau  $Fhitung > F tabel = H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, sementara hasil yang ditunjukkan *Fhitung* (10,336)  $> F_{tabel}$  (3,276) maka dapat



disimpulkan bahwa variable bebas secara simultan dapat menjelaskan perubahan pada variable tergantung atau model dinyatakan cocok.

Setelah diketahui bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variabel tergantung, maka dilakukan uji *Thitung* seperti tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. Tabel Uji Parsial ( Uji-T)**

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	11.335	7.097	1.597	0.119	-3.088	25.757	-3.088	25.757
Kompensasi Finansial	0.560	0.188	2.971	0.005	0.177	0.943	0.177	0.943
Kompensasi non financial	0.214	0.158	1.359	0.183	-0.106	0.534	-0.106	0.534

Sumber: olah data MS Excel- data analisis

Hasil uji T menunjukkan bahwa *Thitung* (2,971) > *Ttabel* (1,691), selanjutnya nilai *P-value* Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>) (0,005) < (0,05) hal ini menunjukkan bahwa variable Kompensasi Finansial Berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Selanjutnya Uji T untuk variabel Kompensasi non finansial (X<sub>2</sub>) menunjukkan bahwa *Thitung* (1,359) < *Ttabel* (1,691), selanjutnya nilai *P-value* Kompensasi non finansial (0,183) > (0,05) hal ini menunjukkan bahwa variable Kompensasi non finansial (X<sub>2</sub>) kurang berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

Hasil uji serempak (uji F) dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial sama-sama berpengaruh positif terhadap variabel Kompensasi, artinya H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>i</sub> diterima, ini menunjukkan bahwa Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sangat menentukan dalam prestasi kerja di Madrasah Aliyah Darussalam Patalassang.

Selanjutnya uji Parsial ( Uji T ), didapatkan bahwa variabel yang dominan paling berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah variabel Kompensasi Finansial.

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi finansial kepada para pegawai akan dapat menciptakan prestasi kerja yang baik. Hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi kepada pegawai dapat menciptakan munculnya gairah dalam bekerja dan daya saing positif dalam menunjukkan prestasi kerja mereka sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin yang akan meningkatkan prestasi kerja yang baik di Madrasah Aliyah Darussalam Patalassang.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- A. Pengujian hipotesis pertama, dengan menggunakan analisis uji Regresi Sederhana, diperoleh hasil bahwa kompensasi, berpengaruh secara nyata (*highly significant*) terhadap Prestasi kerja Pegawai di Madrasah Aliyah Darussalam Patallassang, Kabupaten Sinjai, dan berdasarkan pengujian secara parsial diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja.. Hal ini memberi arti bahwa Prestasi kerja Pegawai sangat ditentukan oleh Kompensasi pegawai Madrasah Aliyah Darussalam Patallassang. Jadi, variabel Kompensasi lebih menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Madrasah Aliyah Darussalam Patallassang.



## Adz Dzahab

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 4, No. 2, 2019

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : 2751-1905

Homepage : <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/adz-dzahab>

- b. Pengujian hipotesis kedua, dengan menggunakan analisis uji serempak diperoleh hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara nyata (*highly significant*) terhadap prestasi kerja pegawai di Madrasah Aliyah Darussalam Patallassang, dan pengujian secara parsial diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Madrasah Aliyah Darussalam Patallassang, Kabupaten Sinjai. Kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Madrasah Aliyah Darussalam Patallassang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi finansial yang cukup kepada para pegawai maka akan dapat menciptakan prestasi kerja yang lebih baik.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta, Bina Aksara
- Aisyah, 2004. Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan ( Kasus PT MLC Life Indonesia Divisi Pemasaran Jakarta I Bagian Finansial Consultant
- Arep, I. dan Henri T. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta
- Burhanuddin. 2004. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Castetter, W.B., 1996. *The Human Resource Function In Educational Administration, (Six edition), Prentice Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey 07632*
- Depdikbud.1995. *Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta. Depdikbud
- Furtwengler, Dale, 2002. *Penilaian Kinerja*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- George, D. dan Mallery. 2003. *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference 11.0 Update*. Allyn and Bacon. Boston
- Ghozali, imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, I. 2005. *Structural Equation Modelling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan,S.P. Malayu.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama. Bandung
- Mangkuprawira, Tb. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Ruky, Achmad S.2003. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia



## Adz Dzahab

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 4, No. 2, 2019

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : 2751-1905

Homepage : <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/adz-dzahab>

- Santosa, Purbayu Budi, dan Ashari, 2005. Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Saputra, 2004. Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT Unitex Tbk.Bogor.
- Siagian, S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta
- Suargana, 2010. Analisis Sistem Kompensasi Finansial dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan Tetap dan Kontrak PT Mitra Bisnis Keluarga Cabang Bogor
- Smith, (1982) *Management System Analisis and Application*. New Jersey: Prentice Hall.Inc
- Supratikno, H. dkk. 2006. Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 14 Tahun 2005 Tentang *Guru dan Dosen*. Semarang: Duta Nusinda
- Undang- undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Umar, H. 2003. Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Umar, H. 2005. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Umar, H. 2010. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta