

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS SUBANG KABUPATEN SUBANG

Silvy Sondari Gadzali
Universitas Subang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terkait pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dosen di universitas subang. Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode survey dan lokasi penelitian Universitas Subang Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* dibantu dengan perangkat lunak SmartPLS 2.2 serta perangkat lunak SPSS 2.3. Hasil penelitian menunjukkan variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Kata kunci: pengembangan sumber daya manusia, kinerja dosen

I. PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi merupakan salah satu wadah untuk mengembangkan kemampuan individu diharapkan menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian sebagai suatu kesatuan masyarakat ilmiah yang penuh cita-cita luhur, masyarakat berpendidikan yang gemar belajar dan mengabdikan kepada masyarakat. Perguruan Tinggi sebagai suatu sistem yang terdiri dari unsur-unsur masukan, proses, keluaran dan umpan balik. Dari unsur-unsur tersebut antara lain mahasiswa, dosen dan sumber daya lainnya yang menunjang, seperti sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar dan dana yang tersedia, merupakan unsur yang perlu diperhatikan dalam rangka menciptakan perguruan tinggi yang berkualitas.

Universitas Subang yang didirikan pada tahun 2005 bertujuan untuk lebih memaksimalkan kebutuhan dan pengembangan sumber daya manusia dan pendidikan yang ada di daerah Subang. Pengembangan dan restrukturisasi dari STIA Kutawaringin menjadi Universitas Subang nampaknya belum mengarah pada pengembangan sumber daya dosen sehingga belum terlihat adanya perubahan. Pengembangan sumber daya dosen di Universitas Subang terdiri dari pendidikan dan pelatihan (*Training and Development*) dan pengembangan karir (*Career Development*). Pada pelaksanaannya, pengembangan sumber daya manusia di Universitas Subang mengenai pendidikan dan pelatihan tampaknya belum merata untuk setiap dosen sehingga masih sedikitnya kesempatan dosen untuk mengikuti pendidikan maupun pelatihan, selain itu keterbatasan dana yang diberikan oleh pihak lembaga menjadi salah satu kendala yang menghambat pemberian pendidikan maupun pelatihan bagi peningkatan keahlian dan kemampuan dosen.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara, di Universitas Subang Kabupaten Subang masih

tampak kinerja yang belum optimal sehingga belum menampilkan *performance* kerja yang baik. Hal ini terlihat dari dosen yang kurang termotivasi untuk melanjutkan studi karena kurang dukungan secara moril dan materiil dari pihak lembaga, kurangnya motivasi dalam bekerja, kurangnya kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokoknya, tidak adanya pengembangan karir yang jelas sesuai dengan masa pengabdian dan keluhan tentang kesejahteraan. Dalam fenomena yang lain pula terkait proses pengembangan sumber daya manusia misalnya terbatasnya penyelenggaraan program pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, magang, seminar ataupun penataran bagi dosen akibat belum tersedianya dana yang memadai di Universitas Subang Kabupaten Subang. Namun harus disadari bahwa dosen wajib memiliki kompetensi unggulan terutama penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui aktivitas yang relevan dengan pengembangan sumber daya manusia, sehingga kemampuan dan kinerjanya dapat pula meningkat untuk menunjang standar mutu yang diinginkan (Nugraha, 2001). Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan alternatif formula strategi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan mutu tenaga dosen di Universitas Subang Kabupaten Subang yang mampu menjawab tantangan dan harapan masyarakat untuk menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang bermutu sehingga mudah dilirik oleh perusahaan-perusahaan serta institusi ternama yang pada gilirannya akan meningkatkan reputasi Universitas Subang.

Jika dilihat dari permasalahan yang ada di Universitas Subang tampak bahwa pengembangan sumber daya dosen belum optimal. Dimana pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan (*Development*), seperti kurang minatnya dosen untuk melanjutkan pendidikan pascasarjana dan Pelatihan (*Training*), seperti keikutsertaan dalam seminar, penataran maupun pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan serta

pengembangan karir (*Career Development*) masih terlihat rendah dan belum mendukung target yang diharapkan pihak lembaga sehingga diasumsikan memperlihatkan kinerja dosen yang menjadi rendah pula.

Beberapa faktor terkait dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti melakukan penelitian terkait dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini dosen yang kurang optimal. Kekurang optimalan tersebut berdampak pada kinerja dosen di Universitas Subang Kabupaten Subang yang belum maksimal, maka adapun permasalahan yang menjadi uraian pada penelitian sebagai berikut: (1) pengaruh pengembangan sumber daya manusia, (2) Tingkat kinerja dosen, (3) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dosen.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Sumber Daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Fokus pengembangan sumber daya manusia tidak hanya pegawai yang baru direkrut akan tetapi untuk pegawai yang sudah lama bekerja. Menurut Flippo dalam disertasi R. Rina Novianty Ariawaty (2008:17), pengembangan merupakan suatu proses yang terdiri dari: (1) Pelatihan (*training*), untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu, (2) Pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, pengertian dan latar belakang.

Sedangkan Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam disertasi R. Rina Novianty Ariawaty (2008:20), menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi pelatihan (*training*), pengembangan (*development*), pengembangan karir (*career development*). Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya dari pihak manajemen yang terencana dan berkesinambungan untuk memperbaiki kompetensi pegawai dan kinerja organisasi. Pelatihan (*training*) merupakan kegiatan yang dirancang memberikan kesempatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan pada pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan pegawai sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi. Pengembangan karir (*career development*)

merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa orang dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan.

Variabel Kinerja Dosen

Lawler dan Porter dalam disertasi R. Rina Novianty A. (2008 :50) menyatakan bahwa kinerja merupakan *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Pengertian tersebut sejalan dengan pendapat Maier (R. Rina Novianty, 2008 :50) yang mengartikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja dosen merupakan kemampuan setiap tenaga pengajar dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan (Diknas 2001 73). Sejalan dengan itu, Lewis (dalam Kadir, 2008:58) menyatakan bahwa penilaian kinerja dosen sangat penting dilakukan, mengingat dosen berada dalam posisi penting dalam mempengaruhi pelaksanaan pendidikan mahasiswanya, maka tidaklah mengherankan apabila pemerintah, orang tua maupun mahasiswa serta pihak lain yang terkait harus memperhatikan mutu pendidikan melalui kemampuan dosen. Peningkatan mutu perguruan tinggi terkait langsung dengan ketersediaan dan pengadaan dosen-dosen yang bermutu. Seperti yang dikatakan Khairuman Armia (1999:58) bahwa seorang dosen yang mengajar mahasiswa Sarjana Strata (S-1) seharusnya berpendidikan sekurang-kurangnya setingkat lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pendidikan mahasiswanya. Pengukuran kinerja dosen yang dikemukakan dalam himpunan ketentuan-ketentuan Pembinaan karir Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi di Indonesia tahun 2001 (2001:74) yang meliputi:

1. Unsur utama pendidikan, yaitu upaya mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan 2. memperkaya nasional.
2. Tridharma perguruan tinggi, yaitu tindakan nyata yang dilakukan oleh dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan serta pengabdian pada masyarakat.
3. Penunjang tugas pokok dosen, yaitu kegiatan-kegiatan yang merupakan penunjang dari pelaksanaan tugas pokok dosen baik unsur pendidikan maupun Tridharma perguruan tinggi.

Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen

Sumber daya manusia memiliki peran strategis karena kontribusinya sangat penting dalam mendukung kesuksesan suatu organisasi. Seperti dikemukakan oleh Berge Z, et al. (2002)

bahwa kesuksesan suatu organisasi saat ini dan mendatang tergantung pada kombinasi kompetensi kepemimpinan yang efektif dan kompetensi tenaga kerjanya. Akumulasi dari kompetensi-kompetensi yang ada dalam organisasi dapat diarahkan menjadi faktor keunggulan bersaing (Greene, 1994).

Kompetensi mengacu pada karakter *knowledge, skill, abilities* setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi prestasi kerja (*job performance*) secara langsung (Becker et. Al., 2001). Pengembangan SDM merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi pegawainya. Sebagaimana dikemukakan oleh Ulrich (1998) bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi SDM adalah melatih dan mengembangkan pegawai yang berbakat. Senada dengan pendapat Ulrich (1998), Noe (2005 :3), menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah menjadikan pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang disyaratkan, dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari. Kemudian Robotham (1996:27) mengemukakan bahwa kompetensi yang diperlukan seseorang secara umum dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman. Selanjutnya Hodgson (2000), dalam disertasinya menyatakan bahwa penilaian (*assesment*) dan *coaching* dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi emosional. Beberapa pakar lainnya yang mengemukakan pendapat keterkaitan pengembangan SDM terhadap kinerja, adalah Meijia dan kawan (1995:293); Simamora (1995:287); Milkovich and Boudreau (1997:408); Mondy dan kawan (1999:254); Harris (2000:340); Mantis and Jackson (2001:13), dan Ruky (2003:228).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sifat, pendapat, dan persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan menggunakan kuesioner (Sugiono, 2013:132). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode survey dan lokasi penelitian Universitas Subang Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* dibantu dengan perangkat lunak SmartPLS 2.2 serta perangkat lunak SPSS 2.3. adapun rancangan penelitian dengan menggunakan rancangan analisis deskriptif, analisis verifikatif, uji validitas, uji realibilitas dan pengujian hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan hasil pengolahan data dan

respon dari kuesioner atas pengukuran tingkat pengembangan sumber daya manusia dan kinerja dosen.

Uji Asumsi Klasik. Pada penelitian ini menggunakan software *IBM SPSS Statistics 19.0* untuk mendapatkan hasil penelitian yang diinginkan. Analisis verifikatif mensyaratkan data sekurang-kurangnya berupa data dengan skala ukur interval. Dari data kuesioner yang dihasilkan yang masih berupa ordinal, dilakukan transformasi data ke interval dengan menggunakan MSI. Data hasil MSI ini yang akan dianalisis berikutnya.

Tabel 1. Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.31153086
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.075
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan Tabel 1 Uji *Kolmogorov-Smirnov*, dapat dilihat nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 1,158 dan Signifikansi sebesar 0,137. Data berdistribusi normal jika p-value > α. Dengan 0,137 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa error data berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas di dalamnya atau varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Uji yang dilakukan adalah uji Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap variabel independen dalam model regresi.

Tabel 2. Hasil regresi absolut residual dengan variabel bebas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	14.671	15.026		.976	.332
ln_x	-3.058	3.442	-.107	-.888	.378

a. Dependent Variable: ln_res1

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.43, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi signifikan karena nilai p-value > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena p-value > 0,05

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode ke-t dengan kesalahan pada periode ke t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi bebas dari masalah autokorelasi.

Tabel 3. Uji Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.464 ^a	.215	.204	4.34312	1.773
a. Predictors: (Constant), X					
b. Dependent Variable: Y					

Dari hasil perhitungan pada Tabel 3. Uji Durbin-Watson, dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,773. Apabila Durbin-Watson terletak antara -2 sampai +2, maka tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi karena nilai Durbin-Watson terletak antara -2 sampai +2.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen

Untuk melihat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dosen di Universitas Subang seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4. Model Hubungan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464 ^a	.215	.204	4.34312
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Pada tabel 4 model hubungan, dapat dilihat koefisien korelasi antara variabel X dan Y sebesar 0,464. Dengan demikian, dapat dikatakan hubungan antara X dan Y termasuk hubungan yang cukup kuat dan bersifat positif. Artinya, semakin besar variabel X, maka akan turut memperbesar variabel Y dan demikian sebaliknya. Dapat dilihat juga bahwa nilai R² sebesar 0.215, yang berarti bahwa variabel bebas X dapat menjelaskan variabel Y dalam model secara linier sebesar 21,5%, atau ada 78,5% yang tidak dapat dijelaskan secara linier oleh variabel X.

Pada tabel 5, Anova (Uji F) dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 18,659 dengan taraf

signifikansi sebesar 0,000. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05), dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan adalah baik dan variabel Y dapat dijelaskan baik oleh variabel X.

Tabel 5. Anova (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	351.955	1	351.955	18.659	.000 ^a
Residual	1282.668	6	18.863		
Total	1634.666	6			
a. Predictors: (Constant), X					
b. Dependent Variable: Y					

Dari model regresi, kita dapat menginterpretasikan bahwa kinerja dosen yang ada bila pengembangan sumber daya tidak dilakukan adalah sebesar 21,595. Sementara penambahan atau peningkatan pengembangan sumber daya manusia sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,312. Adanya pengaruh yang positif antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja dalam hal ini adalah kinerja dosen. Pengembangan sumber daya yang dimaksud berupa pelatihan, pengembangan pegawai dan pengembangan karir, diantaranya seperti yang diungkapkan oleh Mejia et. al. (1995:293) bahwa, pengembangan merupakan upaya memberikan pegawai kemampuan yang dibutuhkan organisasi di masa depan. Pengembangan pegawai dilakukan melalui penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir. Penilaian kerja meliputi identifikasi, pengukuran dan mengelola kinerja SDM dalam organisasi. Pelatihan adalah proses yang memberikan pegawai keahlian khusus, atau membantu pegawai memperbaiki kekurangan kerjanya. Pengembangan adalah upaya memberikan pegawai dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi di masa depan. Pengembangan karir adalah upaya yang difokuskan pada mengembangkan, memperkaya dan membuat pegawai lebih cakap. Persepsi yang cukup baik terhadap program pengembangan sumber daya manusia di Universitas Subang Kabupaten Subang bukan hanya penting bagi dosen yang bersangkutan tetapi memiliki arti yang sangat penting bagi kehidupan organisasi, dalam hal ini Universitas Subang sendiri. Sasaran pengembangan sumber daya manusia tersebut diantaranya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan para dosen. Perbaikan kemampuan dan keterampilan serta penambahan pengetahuan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan akan menimbulkan rasa puas dan kepuasan kerja pada dosen sehingga

akhirnya akan berdampak pada terwujudnya kinerja yang baik.

Namun adanya beberapa responden yang mempersepsikan pengembangan sumber daya manusia sebagai hal yang kurang baik disebabkan karena kurangnya dukungan dari pihak lembaga. Sebagai contoh, untuk dimensi pengembangan karir dosen, beberapa responden kurang menanggapi secara positif, hal ini disebabkan karena dukungan dari pihak organisasi, baik universitas maupun yayasan kurang memberikan dukungan dan dilaksanakan tidak sesuai dengan kebutuhan dosen. Dengan kata lain, inisiatif individu untuk pengembangan karir dosen tidak mendapat dukungan sepenuhnya dari pihak lembaga sehingga mempengaruhi kinerja dosen.

Tabel 6. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21.595	5.722		3.774	.000
X	.312	.072	.464	4.320	.000

a. Dependent Variable: Y

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan berikut: Pengembangan sumber daya manusia di Universitas Subang Kabupaten Subang berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga dimensi pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pelatihan, pengembangan pegawai dan pengembangan karir masih kurang optimal dilaksanakan. Dari ketiga dimensi tersebut, tampak bahwa pengembangan karir memiliki paling banyak kendala dalam pelaksanaannya di samping pelatihan dan pengembangan pegawai. Kinerja dosen di Universitas Subang Kabupaten Subang berada pada kategori tinggi. Kinerja dosen ini berkaitan dengan Tri Darma Perguruan Tinggi meliputi bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian serta bidang pengabdian pada masyarakat. Persepsi yang baik terhadap kinerja diharapkan dapat meningkatkan mutu perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad L, Ruky. 2003. *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
 Arikunto Suharsimi. 1988. *Penilaian Program Pendidikan*. Jakarta : Ditjen Dikti Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.

BAN – PT : *Borang Akreditasi Program Studi Magister*. 2009.
 Bambang Wahyudi. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita. Bandung.
 Cascio, Wayne F. 1998. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of WorkLife, Profits*. 5th Edition. International Edition, Mc Graw-Hill Inc.
 De Cenzo, David. Robbins P. Stephen. 1996. *Human Resources Management*. 3th Edition. John Willey and Sons Inc. USA.
 Depdiknas. 2003. *Pedoman Penjaminan Mutu (Quality Assurance) Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Ditjen Dikti Direktorat Pembinaan Akademik dan Kemahasiswaan.
 Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.Yogyakarta.
 Flippo,Edwin B. 1984. *Personnel Management*. 6th Edition. McGraw Hill. Singapore.
 Fred,Luthans. 2005. *Perilaku Organisasi*. Editor Bahasa Indonesia. Yogyakarta. Penerbit Andi.
 Fransina Wattimena, 2010. *Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dukungan Organisasi terhadap Peningkatan Kualitas Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura Ambon*. Jurnal. Ambon.
 Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu.Yogyakarta.
 Indrajit, Eko & R. Djokopranoto. 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
 I Ketut Astawa, 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan*. Tesis . Universitas Islam Bandung.
 Janah, Fathul. 2009. *Manajemen Akademik (Lembaga Pendidikan Tinggi Islam)*. Penerbit Safiria Press. Yogyakarta.
 Kadir. 2008. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Pada Dosen Kopertis di Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten)*. Disertasi. Universitas Padjadjaran. Bandung.
 Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cetakan Kesatu. Penerbit Alfabeta. Bandung.
 Lamidi. 2009. *Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen dengan Variabel Moderator Komitmen Tentang Mutu*. Jurnal. Surakarta.
 Masri Singarimbun, Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. Penerbit LP3ES.
 Manahan P. Tampubolon. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia. Edisi Kedua.
 Milkovich, George T and Boudreau, Jhon W, 1997. *Human Resources Management. Eight Edition*. Times Mirror Higher Education Group Inc.

- Parel et al. 1973. *Sampling Design and Procedures The Agricultural Development*. Council Singapore.
- Raniasa Putra. 2010. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha kecil Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan*. Disertasi. Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Rekapitulasi Data Perguruan Tinggi Universitas Subang*. 2011. Subang.
- Robert L. Mathis, John. H. Jackson. 2009. *Human Resources Management*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- R. Rina Novianty Ariawaty. 2008. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Tingkat Pengawas PT. Kereta Api di Pulau Jawa)*. Disertasi. Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Sugiono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit CV Alfabeta.
- Tasya Aspiranti, 2009. *Statistika Bisnis*. Universitas Islam Bandung. Bandung.
- Tjutju Yuniarsih, Suwatno.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Cetakan Kedua. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.