









yang tertinggi adalah 114. Rata-rata 94,02; simpangan baku 12,53; median 95,50; dan modus 100. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi

normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kompensasi ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1 : Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi**

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
73 – 80	8	19,04	19,04
81 – 88	7	16,67	35,71
89 – 96	7	16,67	52,38
97 – 104	11	26,19	78,57
105 – 112	7	16,67	95,24
113 – 120	2	4,76	100
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	

Dari tabel 1 di atas menunjukkan sebaran skor kompensasi ( $X_1$ ) sebanyak 15 orang (35,71%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang; sebanyak 7 orang (16,67%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup; dan sebanyak 20 orang (47,62%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kompensasi umumnya berada di atas rata-rata kelas interval atau berkategori baik.

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) yang berjumlah 27 butir, maka skor terendah

adalah 74 dan yang tertinggi adalah 112. Rata-rata 94,02; simpangan baku 12,53; median 95,50; dan modus 94,93. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel iklim organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2: Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi**

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
74 – 80	8	19,05	19,05
81 – 87	9	21,43	40,48
88 – 94	13	30,95	71,43
95 – 101	10	23,81	95,24
102 – 108	1	2,38	97,62
109 - 115	1	2,38	100
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	

Tabel 2 di atas menunjukkan sebaran skor iklim organisasi ( $X_2$ )

sebanyak 17 orang (40,48%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau

berkategori kurang; sebanyak 13 orang (30,9 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup; dan sebanyak 2 orang (4,76%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka iklim organisasi umumnya berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang.

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) yang berjumlah 20 butir, maka skor terendah adalah 66 dan yang tertinggi adalah 118.

Rata-rata 95,86; simpangan baku 14,26; median 99; dan modus 90,93. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3: Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja**

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
66 – 74	4	9,52	9,52
75 – 83	4	9,52	19,04
84 – 92	8	19,05	38,09
93 – 101	10	23,81	61,90
102 – 110	8	19,05	80,95
111 – 119	8	19,05	100
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	

Tabel 3 diatas menunjukkan sebaran skor motivasi kerja ( $X_3$ ) sebanyak 16 orang (38,09%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 10 orang (23,81%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 16 orang (38,09%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka motivasi kerja umumnya berada di atas rata-rata kelas interval atau berkategori baik.

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja dosen ( $X_4$ ) yang berjumlah 35 butir, maka skor terendah adalah 80 dan

yang tertinggi adalah 118. Rata-rata 100,57; simpangan baku 10,87; median 100; dan modus 95,50. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kinerja dosen ( $X_4$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4 : Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Dosen**

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
80 – 86	6	14,29	14,29
87 – 93	6	14,29	28,58
94 – 100	10	23,81	52,39
101 – 107	7	16,66	69,05

108 – 112	6	14,29	83,34
113 - 119	7	16,66	100
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	

Tabel 4 di atas menunjukkan sebaran skor kinerja dosen (X4) sebanyak 12 orang (28,57%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 10 orang (23,81%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup dan sebanyak 20 orang (47,62%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kinerja dosen umumnya berada di atas rata-rata kelas interval atau berkategori baik.

## 2. Uji Asumsi Penelitian

Berdasarkan data dapat dilihat untuk variabel kompensasi diperoleh signifikansi 0,20 (Sig > 0,05), ini menunjukkan bahwa populasi berdistribusi dari data yang normal.

Untuk variabel iklim organisasi diperoleh signifikansi 0,20 (Sig > 0,05), ini menunjukkan bahwa populasi berdistribusi normal. Untuk variabel motivasi kerja diperoleh signifikansi 0,19 (Sig > 0,05), ini menunjukkan bahwa populasi berdistribusi dari data yang normal. Untuk variabel kinerja dosen diperoleh signifikansi 0,20 (Sig > 0,05), ini menunjukkan bahwa populasi berdistribusi dari data yang normal.

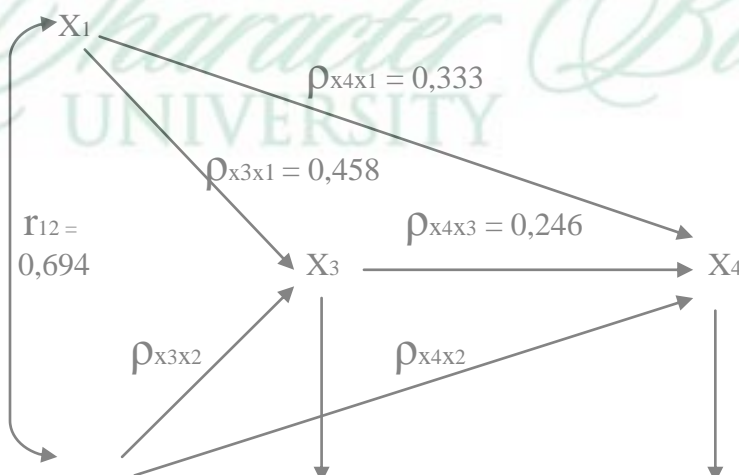
Uji Linieritas persamaan regresi disajikan pada Tabel 5 berikut.

**Tabel 5 : Rangkuman Uji Linieritas**

No.	Variabel	Sig		Kesimpulan
1	X1 Atas X4	0,97	0,05	Linear
2	X2 Atas X4	0,12		Linear
3	X1 Atas X3	0,99		Linear
4	X2 Atas X3	0,17		Linear

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel eksogenus dengan variabel endogenus adalah linear.

Hasil perhitungan koefisien part dari setiap jalur disajikan pada gambar 2 berikut:



$$= 0,500 \qquad = 0,446$$

X<sub>2</sub>

$$e_1 = 0,483$$

$$e_2 = 0,249$$

**Gambar 2: Koefisien Part Diagram Jalur**

### 3. Pembahasan Penelitian

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa sebaran skor kompensasi (X1) sebanyak 15 orang (35,71%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang; sebanyak 7 orang (16,67%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup; dan sebanyak 20 orang (47,62%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Sebaran skor iklim organisasi (X2) sebanyak 17 orang (40,48%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang; sebanyak 13 orang (30,95%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup; dan sebanyak 2 orang (4,76%) di atas rata-rata atau berkategori baik.

Sebaran skor motivasi kerja (X3) sebanyak 16 orang (38,09 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 10 orang (23,81%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 16 orang (38,09%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Sedangkan sebaran skor kinerja dosen (X4) sebanyak 12 orang (28,57%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 10 orang (23,81%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup dan sebanyak 20 orang (47,62%) di atas rata-rata atau berkategori baik.

Hasil analisis jalur  $\rho_{x_4 \times 1}$  diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,333; nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 33,3%. Hasil

temuan menunjukkan bahwa faktor kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen, atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa apabila pihak manajemen dalam hal ini manajemen STIKes Cut Nyak Dhien Langsa harus memperhatikan masalah kompensasi dengan sungguh-sungguh yang pada gilirannya para dosen akan merasa puas dalam menjalankan tugas sehingga akan mengerahkan seluruh potensi yang ada untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil analisis jalur  $\rho_{x_3 \times 1}$  diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,458; nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 45,8%. Hasil temuan menunjukkan bahwa faktor kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, artinya kompensasi merupakan salah satu cara yang diharapkan dapat merangsang motivasi kerja dalam suatu organisasi dalam hal ini di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa. Temuan penelitian ini juga diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Ishak dan Tanjung (2003) bahwa salah satu tantangan utama perusahaan dalam manajemen sumber daya manusianya adalah mengembangkan sistem kompensasi yang dapat memotivasi orang.

Sementara besarnya pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja yaitu sebesar 11,3%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan



termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga dengan sendirinya kinerja dosen akan semakin baik.

Hasil analisis jalur  $\rho_{x_4 \times x_2}$  diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,446; nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 44,6%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja dosen, artinya jika iklim organisasi baik maka dengan sendirinya akan dapat mempengaruhi kinerja pekerja.

Hasil analisis jalur  $\rho_{x_3 \times x_2}$  diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,500; nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 50%. Temuan penelitian menunjukkan secara langsung iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, artinya semakin baik iklim organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawannya dalam hal ini motivasi kerja dosen di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa.

Sementara besarnya pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja yaitu sebesar 12,3%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dosen melalui motivasi kerja, artinya dengan iklim organisasi yang baik maka para dosen akan termotivasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil analisis jalur  $\rho_{x_4 \times x_3}$  diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,246; nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 24,6%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kinerja dosen, artinya jika dosen

mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi.

Temuan penelitian menunjukkan besarnya pengaruh variabel diluar kompensasi dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 48,3%, artinya masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja diluar kompensasi dan iklim organisasi. Sementara besarnya pengaruh variabel diluar kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 24,9%, artinya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen selain kompensasi dan iklim organisasi masih ada faktor-faktor lain.

Berdasarkan temuan di atas terlihat secara empiris bahwa kompensasi yang diberikan kepada dosen, iklim organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting dan sangat menentukan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja dosen. Artinya kompensasi, iklim organisasi dan motivasi kerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam hal ini kinerja dosen di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa.

## **E. Penutup**

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen dapat diterima. 2) Pengaruh langsung iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen ( $X_4$ ) sebesar  $0,446 = 44,6\%$ . Iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen, ini terlihat pada nilai Sig. 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ). Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen dapat diterima. 3) Pengaruh tidak langsung kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja dosen ( $X_4$ ) melalui motivasi kerja

(X<sub>3</sub>) sebesar 0,113 = 11,3%. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan berpengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja dapat diterima. 4) Pengaruh langsung kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap motivasi kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,458 = 45,8%. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, ini terlihat pada nilai Sig. 0,00 (0,00 < 0,05). Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. 5) Pengaruh langsung iklim organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,500 = 50%. Iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, ini terlihat pada nilai Sig. 0,00 (0,00 < 0,05). Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. 6) Pengaruh tidak langsung iklim organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja dosen (X<sub>4</sub>) melalui motivasi kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,123 = 12,3%. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan berpengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja dapat diterima. 7) Pengaruh langsung motivasi kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja dosen (X<sub>4</sub>) sebesar 0,246 = 24,6%. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen, ini terlihat pada nilai Sig. 0,00 (0,04 < 0,05). Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dapat diterima. 8) Besarnya pengaruh variabel diluar kompensasi (X<sub>1</sub>) dan iklim organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,483 = 48,3%. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa ada variabel lain diluar kompensasi dan iklim organisasi yang berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. 9)

Besarnya pengaruh variabel diluar kompensasi (X<sub>1</sub>) dan iklim organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja dosen (X<sub>4</sub>) sebesar 0,249 = 24,9%. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa ada variabel lain diluar kompensasi dan iklim organisasi yang berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen.

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Berdasarkan pada hasil penelitian maka peneliti menyarankan untuk memperhatikan pengaruh langsung kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen serta pengaruh tidak langsung kompensasi dan iklim organisasi melalui motivasi kerja untuk memperkuat kinerja dosen. 2) Pada pimpinan STIKes Cut Nyak Dhien Langsa untuk memperbaiki pemberian kompensasi yang layak, iklim organisasi yang baik agar termotivasi dalam bekerja supaya kinerja dosen meningkat. 3) Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen..

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael dan Angela Baron. (1998). *Performance Management*. London : Institute of Personnel and Development.
- Arni, Muhammad. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Aritonang, Keke,T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. Jakarta: Jurnal Pendidikan Penabur-No.04/Th.IV/Julii 2005.
- Bernadin, John H. dan Joyce E.A. Russel. (1993). *Human Resource Management*. Mc. Graw-Hill. Inc. Singapore.

- Brantas, (2006). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Dosen : Studi Terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Pariwisata*. Bandung.
- Bungin, Burhan. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya, Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Casio, Waynw F. (1992). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Singapore : McGraw-Hill International Editor.
- Chung, Kae E. and Leon C. Megginson. (1981). *Organizational Behavior : Development Managerial*. New York : Harper & Row Publisher.
- Depkes, RI. (2002). *Profil Pendidikan Tenaga Kesehatan*. Jakarta.
- Depkes, RI. (1999). *Indonesia Sehat 2010, Visi, Misi, Kebijakan, dan Strategi Pembangunan Kesehatan*. Jakarta
- Donnelly, James H. Gibson, James L, dan Ivancevich, John. (1994). *Fundamental of Management*. Texas : Business Publication.
- Endah, Agustina. (2006). *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru*. Tesis. Program Pascasarjana : UPI.
- Fattah, N. (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Filippo, Edwin B. (1984). *Personnel Management, Sixth Edision*. New York : Mc. Graw-Hill Book Company.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich dan James H. Donnelly. (2000). *Organization*. Bosto : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gilley, Jerry W. Boughton. Dan Maycunich. (1999). *The Performnce Challenge. Develeping Management System to Make Employees Your Organizations Greates Assets*. New York : Perseus Books.
- George, Terry R. (1978). *Principle of Management, Seventh Edition*. Homewood Illionois, Richsard D. Irwin Inc.
- Griffin, Ricky W. (1987). *Management*. Boston : Houghton Mifflin.
- Handayani, S. (1999). *Pengembangan dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dosen Yang Dilakukan di Universitas Islam Bandung & Politeknik Industri & Niaga Bandung*. Disertasi. Upi-Bandung.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia : edisi kedua*. Yogyakarta : Bagian Penerbita STIE YKPN.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2005). *Education Administration : Theory, Research, and Practice*. New York : Random House, Inc.
- [Http://digilib.upi.edu/pasca/available/etd-1004106-090710/](http://digilib.upi.edu/pasca/available/etd-1004106-090710/). Diakses pada tanggal 25/01/2010).
- [Http://vinspirations.blogspot.com/2009/06/definisi-iklim-organisasi](http://vinspirations.blogspot.com/2009/06/definisi-iklim-organisasi). Diakses pada tanggal 25/01/2010.
- [Http://sdm-teori.blogspot.com/2007/05/kompensasi.html](http://sdm-teori.blogspot.com/2007/05/kompensasi.html). Diakses tanggal 08/02/2010.
- [Http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1352](http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1352). Diakses pada tanggal 02/04/2010.



[Http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1352](http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1352). Diakses pada tanggal 06/04/2010..

[Http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2706](http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2706). Diakses tanggal 06/04/2010.

[Http://re-searchengines.com/leonard0708.html](http://re-searchengines.com/leonard0708.html). Diakses pada tanggal 06/04/2010.

Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth H. (1993). *Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources*. New Jersey : Prentice-Hall Inc.

Husaini, Usman. (2008). *Manajemen : Teori Praktik dan Riset Pendidikan, Edisi Kedua*. Jakarta : Bumi Aksara.

Husaini, Usman dan Akbar, S Purnomo. (2008). *Pengantar Statitika : Edisi Kedua*. Jakarta : Bumi Aksara.

Ivancevich, M John, Konopaske, Robert dan Matteson, T Michael. (2005). *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa : Gina Gania*. Jakarta : Airlangga.

Mangkuprawira, Tb. Sjafri. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan : EdisiKetiga*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

