

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DOSEN DENGAN PRESTASI BELAJAR MAHASISWA DI UNIVERSITAS IBN KHALDUN BOGOR

Oleh : Widhi Ariyo Bimo, SE., MM
Dosen Tetap DIII Perbankan FE UIKA Bogor

ABSTRAK

Pendidikan di universitas bukan hanya ditentukan oleh individual seorang mahasiswa tapi ada faktor lain salah satunya yaitu pengaruh kepribadian dari seorang dosen. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui apakah secara simultan terdapat Hubungan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja Dosen (X_2) Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) di Universitas Ibn Khaldun Bogor.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Sensus. Dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi parsial variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) diperoleh nilai positif sebesar 0,738 dan Hubungannya kuat. Hal ini perlu dibuktikan melalui nilai t_{hitung} sebesar $= 3,211 > t_{0,05 (24)} = 1,711$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) ada Hubungan cukup signifikan. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi parsial variabel Disiplin Kerja Dosen (X_2) dengan variabel dependen Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) diperoleh nilai positif sebesar 0,903 dan Hubungannya sangat kuat. Hal ini perlu dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} = 7,694 > t_{0,05 (24)} = 1,711$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti, bahwa antara variabel Disiplin Kerja Dosen (X_2) dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) ada Hubungan yang nyata atau signifikan. Sedangkan hasil analisis secara simultan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja Dosen (X_2) dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) diperoleh nilai positif, atau hasil analisa *Model Summary* menghasilkan nilai R sebesar 0,934 sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,873 atau 87,3% hal dibuktikan dengan uji F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 78,753 dimana lebih besar dari $F_{tabel (25)}$ sebesar 2,980 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja Dosen (X_2) secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) di Universitas Ibn Khaldun Bogor.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan tempat anak-anak untuk tumbuh, belajar dan berkembang, ketiga komponen tersebut terkait dengan pembelajaran, kegiatan belajar mengajar adalah ajang mahasiswa dalam membentuk karakter, menambah pengetahuan dan mengasah keterampilannya. Belajar merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berperan penting dalam pembentukan pribadi dan perilaku individu. Belajar dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh perubahan perilaku baru secara keseluruhan, sebagai hasil dari pengalaman individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Perubahan perilaku yang terjadi merupakan usaha sadar dan disengaja dari individu yang bersangkutan. Begitu juga dengan hasil-hasilnya, individu yang bersangkutan menyadari bahwa dalam dirinya telah terjadi perubahan, misalnya pengetahuannya semakin bertambah atau keterampilannya semakin meningkat, dibandingkan sebelum dia mengikuti suatu proses belajar. Perubahan perilaku belajar bukan hanya sekedar memperoleh pengetahuan semata, tetapi termasuk memperoleh pula perubahan dalam sikap dan keterampilannya.

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Pembangunan pendidikan diarahkan untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan nasional dan global, untuk itu perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu dosen secara terencana, terarah dan berkesinambungan sehingga menghasilkan dosen yang bermutu, mengingat dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan.

Pendidikan di universitas bukan hanya ditentukan oleh individual seorang mahasiswa tapi ada faktor lain salah satunya yaitu pengaruh kepribadian dari seorang dosen. Dosen adalah di gugu dan ditiru, semua tingkah laku, sifat dan kepribadian seorang dosen dapat dengan mudah ditiru oleh mahasiswa, sebagai pendidik dan pembangun generasi muda, dosen diharapkan dapat memberikan contoh yang baik, yaitu memberikan motivasi dan berdisiplin yang tinggi sehingga menciptakan

generasi muda yang memiliki semangat belajar tinggi demi masa depannya bangsa dan negara.

Motivasi dalam kehidupan ini sangat diperlukan sebab seseorang yang melakukan aktivitas tanpa motivasi tidak akan serius dan bersemangat. Orang yang bekerja tanpa motivasi cenderung untuk santai dan semaunya sendiri. Motivasi merupakan faktor yang menyebabkan manusia berbuat seperti apa yang dia perbuat. Pentingnya motivasi karena merupakan hal yang menyebabkan, mengakibatkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karna atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, mengarahkan sikap dan perilaku individu (Koeswara, 2000, Siagian, 2002, Schein, 1991, Biggs dan Telfer, 1987).

Motivasi sangat penting dan dibutuhkan setiap orang dalam melaksanakan pekerjaannya, karena motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakkan dosen agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Jadi jelas bahwa seorang dosen harus memiliki motivasi yang tinggi agar dapat mencapai tujuan dari motifnya dengan mudah. Berkaitan dengan motivasi kerja, maka ada beberapa kebutuhan yang harus terpenuhi antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk dapat diterima oleh kelompoknya, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuannya, pendapat atau ide-idenya.

Dalam kegiatan belajar mengajar terjadi interaksi antara peserta didik dengan dosen, dalam kegiatan interaksi tersebut dosen bertindak mendidik mahasiswa, tujuannya adalah mahasiswa dapat mandiri, untuk dapat berkembang menjadi mandiri mahasiswa harus belajar, belajar bukan hanya pada saat dibangku universitas tapi sampai akhir hayat. Dalam pendidikan kewibawaan merupakan syarat mutlak, pendidikan hanya mungkin dapat dilakukan bila ada kepatuhan dari mahasiswa-siswi, kepatuhan diperoleh bila seorang dosen memiliki kewibawaan, kewibawaan dan kepatuhan merupakan dua hal yang saling berkaitan untuk menjamin adanya disiplin.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap pemimpin atau kepala universitas selalu berusaha agar para dosennya mempunyai disiplin yang tinggi. Seorang dosen yang memiliki disiplin yang tinggi akan

berwibawa dimata mahasiswa-siswinya, dengan kewibawaan ia dapat menegakkan disiplin demi kelancaran dan ketertiban proses belajar mengajar. Mahasiswa-mahasiswa sendiri mengharapkan dosen yang berwibawa, yang dapat bertindak tegas untuk menciptakan suasana disiplin, Sehingga semangat belajar mahasiswa tetap terjaga.

Kewibawaan yang sejati diperoleh dosen berdasarkan kepribadiannya sendiri (etika). Kepribadian/etika diperoleh dengan mewujudkan norma-norma yang tinggi pada diri dosen seperti memberikan motivasi, berdisiplin memiliki rasa tanggungjawab, sabar, tekun, jujur dan sebagainya. Mahasiswa lebih menyukai dosen yang pada saat tidak mengajar di kelas dapat bergaul, bercanda, ramah dan akrab dengannya. Sebagai manusia dengan manusia lainnya, dapat tertawa dan bermain lepas.

Prestasi belajar menggambarkan hasil yang dapat diukur secara obyektif dalam universitas. Usaha/semangat mendahului prestasi tetapi keduanya tidak dapat disamakan. Perbedaan keduanya adalah bahwa prestasi dapat juga dihasilkan dari kemampuan dan sifat pekerja dan atau persepsi pekerja tentang tugasnya. Prestasi anak tidak hanya tergantung jumlah usaha/semangat pekerja tetapi juga tergantung pada sifat dan kemampuan pekerja (seperti keahlian dan pengetahuan mengenai tugas) serta persepsi pekerja tentang tugas lain. Sebagai hasil tes dan ujian, ditandai dengan tumbuhnya prestasi mahasiswa disemua lapisan mahasiswa dalam universitas. Prestasi tidak hanya mencakup ketaatan pada aturan dan tanggung jawab yang diemban, tapi juga kemampuan mencapai target belajar sesuai standar universitas sehingga prestasi mahasiswa menjadi faktor kritis dalam upaya mewujudkan tujuan-tujuannya. Salah satu titik tolak dalam mengukur sukses tidaknya suatu pendidikan adalah dengan mengukur tingkat prestasi mahasiswa dalam melakukan proses belajar mengajar di universitasnya. Indikator tingkat prestasi ini bisa dilihat dari kemampuannya untuk memperoleh nilai yang baik dan mampu masuk dalam hierarki atau ranking prestasi dalam kelasnya.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini penulis menggunakan jenis Uji hipotesis

Uji Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS Versi 12 *for Windows*. Statistik uji yang digunakan adalah :

a. Uji t

Untuk mengetahui “Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Dosen

dengan Prestasi Belajar Mahasiswa” dengan keputusan uji adalah menggunakan uji parsial dengan rumus :

$$t_o = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel.

Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan keputusan uji sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka **H₀** ditolak ada Hubungan Signifikan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka **H₀** diterima tidak ada Hubungan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen (X₁, dan X₂) secara simultan dengan variabel dependen (Y) yakni : Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja Dosen (X₂) dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) lalu penulis menggunakan rumus :

$$R^2 = \frac{1}{k}$$

$$F_h = \frac{R^2}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota sampel.

Setelah dilakukan Uji F_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

- H_0 = diterima jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ada hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- H_0 = ditolak jika $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} tidak ada hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Penentuan nilai kritis dari F_{hitung} di lanjutkan dikonsultasikan dengan F_{tabel} .

Untuk derajat bebas (DK) pembilang 2 dan derajat kebebasan penyebut ($n - k - 1$) tingkat signifikansinya (α) 5% maupun 1%.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t

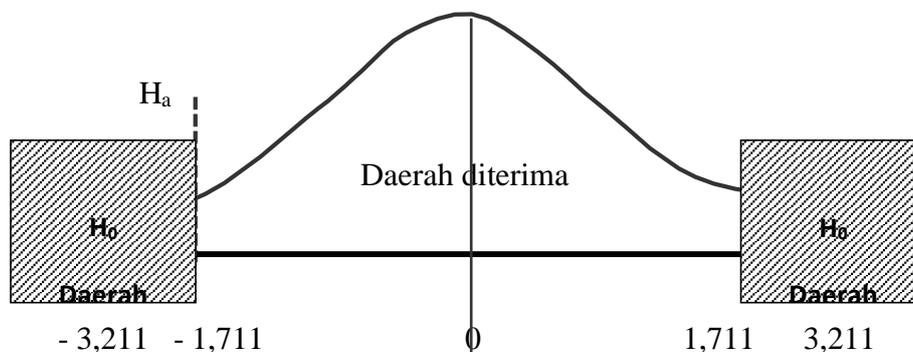
Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja Dosen (X_2) secara parsial mempunyai hubungan bermakna dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) dilakukan pengujian t_{hitung} dan t_{tabel} . Untuk Uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji t

Variabel	Nilai	Standard Error	t_{hitung}	t_{tabel}
Motivasi Kerja (X_1)	0,265	0,082	3,211	1,711
Disiplin Kerja Dosen (X_2)	0,550	0,072	7,694	1,711

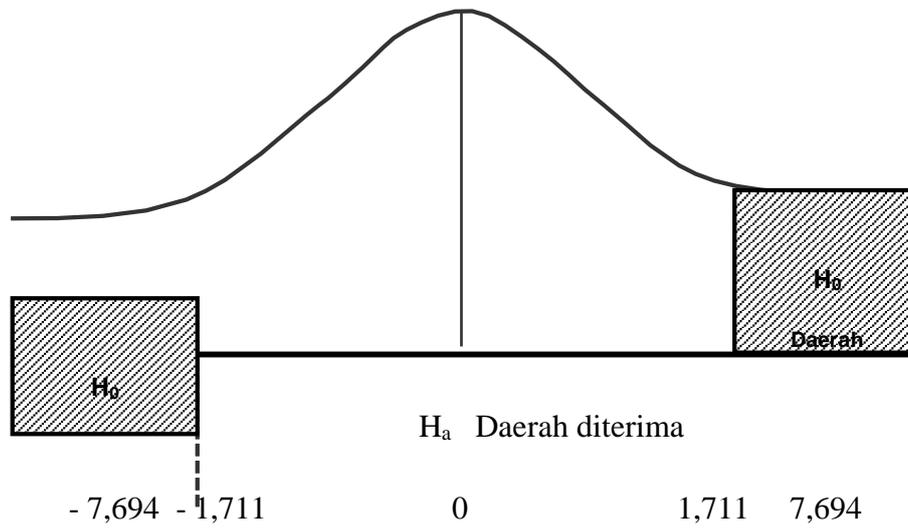
Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, bahwa secara nyata variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai hubungan kuat dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) dimana nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Sedangkan variabel Disiplin Kerja Dosen (X_2) dengan Prestasi Belajar Mahasiswa (Y), dimana nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , secara nyata mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berikut ini hasil uji t antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y), maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut :



Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar = $3,211 > t_{0,05 (24)} = 1,711$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) ada hubungan yang signifikan.

Berikut ini uji t antara variabel Disiplin Kerja Dosen (X_2) dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut :



Dari hasil uji hipotesis variabel Disiplin Kerja Dosen (X_2) yang diperoleh yakni karena nilai $t_{hitung} = 7,694 > t_{0,05 (24)} = 1,711$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti, bahwa antara variabel Disiplin Kerja Dosen (X_2) dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) ada hubungan yang nyata atau signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

Uji F (Anova)

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel Independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y), maka dilakukan uji secara bersama. Uji F_{hitung} (Anova) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 12 *for windows* yakni uji ANOVA. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5.47 berikut ini.

Tabel 2
Uji Secara Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1686.663	2	843.332	78.753	.000 ^a
	Residual	246.298	23	10.709		
	Total	1932.962	25			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Guru (X₂), Motivasi Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Prestasi Belajar Siswa (Y)

Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 12 for windows yakni uji ANOVA atau F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 78,753 dimana lebih besar dari $F_{tabel (25)}$ sebesar 2,980 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Motivasi Kerja (X₁) dan variabel Disiplin Kerja Dosen (X₂) secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) di Universitas Ibn Khaldun Bogor.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis bahas pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil analisa yang telah penulis lakukan, adapun kesimpulannya adalah seperti berikut ini :

1. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi parsial variabel Motivasi Kerja (X₁) dengan Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) diperoleh nilai positif sebesar 0,738 berarti ada hubungan kuat. Hal ini perlu dibuktikan melalui nilai t_{hitung} sebesar $= 3,211 > t_{0,05 (24)} = 1,711$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) ada Hubungan cukup signifikan.
2. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi parsial variabel Disiplin Kerja Dosen (X₂) dengan variabel dependen Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) diperoleh nilai positif sebesar 0,903 berarti ada hubungan sangat kuat. Hal ini perlu dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} = 7,694 > t_{0,05 (24)} = 1,711$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti, bahwa antara variabel Disiplin Kerja Dosen (X₂) dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) ada Hubungan yang nyata atau signifikan.
3. Sedangkan hasil analisis secara simultan antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja Dosen (X₂) dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y)

diperoleh nilai positif, atau hasil analisa *Model Summary* menghasilkan nilai R sebesar 0,934 sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,873 atau 87,3% hal dibuktikan dengan uji F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 78,753 dimana lebih besar dari $F_{tabel (25)}$ sebesar 2,980 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja Dosen (X_2) secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) di Universitas Ibn Khaldun Bogor.

B. Saran-Saran

Bab ini merupakan bab penutup dari penulisan tesis ini, penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna baik bagi penulis maupun universitas, pada dosen yang ada. Adapun saran-saran adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Universitas Ibn Khaldun Bogor hendaknya meningkatkan Motivasi Kerja baik melalui pemberian kompensasi, insentif, dan lain sebagainya agar kedepannya memotivasi seluruh dosen agar bekerja lebih baik lagi sehingga mendapatkan hasil yang maksimal, karena hasil analisa dari variabel Motivasi Kerja dengan variabel Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) diperoleh nilai sebesar 0,738 berarti berhubungan positif dan kuat, karena dengan Motivasi Kerja yang baik akan meningkatkan Prestasi Belajar Mahasiswa di Universitas Ibn Khaldun Bogor lebih baik lagi.
2. Pimpinan Universitas Ibn Khaldun Bogor dari hasil analisa variabel Disiplin Kerja Dosen (X_2) dengan Prestasi Belajar Mahasiswa (Y) diperoleh nilai sebesar 0,903 berarti ada hubungan positif dan sangat kuat. Dengan hasil demikian hendaknya pimpinan Universitas Ibn Khaldun Bogor harus berupaya dapat mempertahankan bila perlu terus meningkatkan Disiplin Kerja Dosen agar Prestasi Belajar Mahasiswa kedepannya dapat lebih meningkat sesuai harapan pimpinan universitas pada saat ini.
3. Berdasarkan hasil analisa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Dosen dapat meningkatkan Prestasi Belajar Mahasiswa, maka para dosen yang ada di universitas ini hendaknya dapat meningkatkan motivasi kerjanya yang lebih baik serta disiplin kerja dosen yang sesuai harapan pimpinan universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Peningkatan Kinerja Pegawai*, Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Arikunto, Suharsimi, 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Bernardin dan Russel dalam Triton, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Tugu Publisher Yogyakarta.
- Ermaya Suradinata, 2005, *Organisasi dan Manajemen Pemerintahan*, Badan Penerbit Ramadhan, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Hadari Nawawi , 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke Satu, Cetakan pertama, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Husein Umar, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Iqbal Hasan, 2002, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Jhon Soeprihanto, 1998, *Peningkatan Kinerja Pegawai*, penerbit BPFEE,. Yogyakarta.
- Kartini Kartono, 2004, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, Penerbit CV. Rajawali, Jakarta.
- Mulia Nasution, 2000. *Manajemen Personalialia, Aplikasi dalam perusahaan*”, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Nana Sudjana, 2004, *Teknologi Pengajaran*, Badan Penerbit Sinar Baru Algesindo. Bandung.
- Riduwan, 2002, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit, ALFABETA, Bandung.
- Santoso, Singgih, 2002. *SPSS Versi 12 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

- Sinungan Muchdarsyah 1997, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Soewardi Lazaruth, 2001, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Badan Penerbit Raja Grafindo, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sonny Harsono, 2004, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Sugeng Pridjodarminto, 2002, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Padanya Paramita, Jakarta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.
- Sumarlan Margono, 2003. *Evaluasi Kinerja*, Satuan Acara Perkuliahan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Jayakarta, Jakarta.
- Susilo Martoyo, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, BPFE, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 2003, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Cetakan 11, Penerbit BPFE, Yogyakarta.