

**IMPLEMENTASI ETOS KERJA, KOMPENSASI, DAN KEDISIPLINAN
SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DOSEN
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
(Studi Kasus Pada Stie Widya Gama Lumajang)**

**IMPLEMENTATION OF WORK ETHIC, COMPENSATION, DISCIPLINE
AND EFFECT ON PERFORMANCELECTURERS
AND EDUCATIONAL STAFF
(Case study of STIE Widya Gama Lumajang)**

Ainun Jariah

Program Studi Manajemen, STIE Widya Gama Lumajang, 67352, Indonesia

E-mail: anjar040820@gmail.com

Abstrak

Perguruan tinggi sebagai penyedia jasa pendidikan yang harus bisa memberikan pelayanan yang terbaik terhadap konsumen dalam hal ini harus mampu mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Bagaimana bisa diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada mahasiswa jika sumber daya manusia yang terlibat tidak bisa merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak bisa memberikan kinerja yang terbaik bagi perguruan tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja, kompensasi financial, kompensasi nonfinancial, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang, baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik penelitian dengan menyebarkan kuesioner dan metode penelitian yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Hasil dari analisis data diperoleh bahwa secara parsial kompensasi financial dan kedisiplinan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang. Sedangkan secara simultan etos kerja, kompensasi financial, kompensasi nonfinancial, dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang. Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja, kompensasi financial, kompensasi nonfinancial, kedisiplinan kerja sebesar 64,4% sedangkan sisanya 35,6% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yakni gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pendidikan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Kata kunci: *etos kerja, kompensasi financial, kompensasi nonfinancial, kedisiplinan kerja, dan kinerja.*

Abstract

Colleges as providers of educational services must be able to give the best service to the consumer in this case should be able to have the quality of human resources. How can it be expected to provide the best service to students if the human resources involved can not feel comfortable in working so could not provide the best performance for the college. The purpose of this study was to determine the effect of the work ethic, financial compensation, nonfinancial compensation, and work discipline on the performance of lecturers and Personnel in STIE Widya Gama Lumajang, either partially or simultaneously. The research was conducted by distributing

questionnaires and the research method used is multiple linear regression method. The results of data analysis is that partial compensation of financial and work discipline has an influence on the performance of lecturers and Personnel in STIE Widya Gama Lumajang. While simultaneously, work ethic, financial compensation, nonfinancial compensation, and work discipline affect the performance of lecturers and Personnel in STIE Widya Gama Lumajang. Performance can be explained by the variable work ethic, financial compensation, nonfinancial compensation, work discipline 64.4% while the remaining 35.6% performance is influenced by other variables not examined in this study, that the style of leadership, organizational commitment, education, cultural organizations, and others.

Keywords: work ethic, financial compensation, nonfinancial compensation, work discipline, and performance.

Pendahuluan

Persaingan yang semakin ketat di bidang pendidikan saat ini, memaksa penyelenggara pendidikan tinggi harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik serta mempunyai nilai lebih dibandingkan pesaingnya. Hanya perguruan tinggi yang selalu menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikannya yang akan mampu bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat ini. Perguruan tinggi sebagai penyedia jasa pendidikan yang harus bisa memberikan pelayanan yang terbaik terhadap konsumen dalam hal ini harus mampu mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Bagaimana bisa diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada mahasiswa jika sumber daya manusia yang terlibat tidak bisa merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak bisa memberikan kinerja yang terbaik bagi perguruan tinggi.

Menurut Eko Julu Santoso (2012:6), (etos sesungguhnya berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti watak atau karakter). Sebuah watak atau karakter yang menggambarkan keseluruhan diri orang tersebut. Kalau diperkecil lagi dalam ruang lingkup pekerjaan, etos ini sering kali digunakan untuk menggambarkan sikap, kepribadian, karakter, akhlak, perilaku dan etika seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Seperti dalam dalam Suyadi Prawirosentono (1999:83), (etos kerja ternyata dipengaruhi oleh sosial budaya masyarakat. Sehingga dalam meningkatkan etos kerja harus diupayakan dengan pendekatan budaya yang tercermin dalam perilaku positif. Nilai-nilai positif budaya bangsa Indonesia antara lain (1) Naluri bertetangga, (2) Kekerabatan yang kental, (3) Gotong royong, (4) Ramah tamah, (5) Rajin dan tekun, (6) Sikap kejuangan dan ulet).

Setiap individu dalam bekerja pasti diantaranya berorientasi pada kompensasi untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Herman Sofyandi (2008:159), (kompensasi merupakan suatu bentuk yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja yang dari karyawannya yang sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan). Tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah (1) untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan, artinya bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing, (2) memberikan kepuasan kepada karyawan, artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang baik, (3) untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya, (4) untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan, (5) dan masih banyak lagi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kerja yang baik. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:86) mengatakan (disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan).

Keberhasilan suatu perusahaan atau institusi dalam mengelola sumber daya manusia sangat ditentukan oleh bagaimana *performance* atau kinerja karyawannya mengemban tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, efektif dan efisien. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999:2) bahwa (performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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). Sehingga dapat dijelaskan bahwa kinerja suatu lembaga

baik pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus digerakkan oleh kelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang bersangkutan.

Beberapa penelitian terdahulu tentang etos kerja, kompensasi dan kedisiplinan diantaranya telah dilakukan oleh Ahmad Kusnan (2004) dalam penelitian yang berjudul "Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisum Tetap III Surabaya" bertujuan untuk menganalisis iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektivitas kinerja Garnisum Tetap III Surabaya. Hasilnya iklim organisasi dan etos kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja organisasi, tetapi disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Desestini Saptikaria (2011) dengan judul "Pengaruh Etos kerja dan Disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jember. Hasil yang dapat dicapai adalah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh sangat nyata terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jember.

Penelitian yang dilakukan oleh Subur Widono (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri, hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa faktor bebas yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri, faktor motivasi memiliki nilai korelasi parsial tertinggi dibandingkan dengan faktor bebas yang lain oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa faktor motivasi merupakan faktor bebas yang dominan mempengaruhi yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri. Penelitian yang dilakukan oleh Alwi Sudin dan Sudarman (2010) dengan judul, Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Hasil penelitian adalah kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Purwanti (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Lumajang, hasil temuan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan

kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di PT Adira Finance Lumajang.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penelitian ini meneliti mengenai pengaruh etos kerja, kompensasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Adapun permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang?
- b. Apakah kompensasi *finansial* berpengaruh terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang?
- c. Apakah kompensasi *non finansial* berpengaruh terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang?
- d. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang?
- e. Apakah etos kerja, kompensasi *finansial*, kompensasi *non finansial* dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang?

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti mengenai pengaruh etos kerja, kompensasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja. Dan hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi yang positif mengenai faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

Metode Penelitian

Landasan Teori

a. Etos Kerja

Menurut Eko Julu Santoso (2012:6) para ahli mengatakan bahwa (etos kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya (1) Bagaimana caranya melihat arti kerja dalam kehidupan; (2) Bagaimana caranya melaksanakan pekerjaan; (3) Bagaimana memahami hakikat bekerja yang dikaitkan dengan iman dan nilai-nilai spiritualitas yang diyakini. Dijelaskan pula bahwa Etos kerja adalah gambaran sikap, kepribadian, karakter, akhlak, perilaku dan etika seseorang dalam menjalankan pekerjaan).

b. Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut T. Hani Handoko (2008:155) (Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri). Menurut Danang Sunyoto (2012:31), (pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam, yaitu: *Kompensasi Finansial & Kompensasi Nonfinansial*).

c. Kedisiplinan Kerja

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005 : 291), (Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya).

d. Kinerja

Konsep kinerja dalam suatu lembaga merupakan hasil kerja dari karyawan yang memenuhi kriteria efektivitas dan efisien, seperti yang dijelaskan oleh Suyadi Prawirosentono (1999:20) (secara umum efektivitas dan efisiensi merupakan instrumen (waditra), untuk mengukur kinerja suatu organisasi). Sedangkan menurut Donni Juni Priansa, dkk (2012:15) dalam konteks perkantoran, (efektivitas dapat diukur dengan kriteria tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang efektif dan efisien, sistem pengendalian yang mendidik).

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menurut tingkat eksplanasinya merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal. Secara asosiatif yang bersifat kausal, peneliti bermaksud menanyakan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. (Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen atau variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen atau variabel yang di pengaruhi) (Sugiyono, 2009:36).

2. Hipotesis

Berdasar latar belakang dan tujuan penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

a. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi *finansial* terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi *finansial* terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang.

c. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi *non finansial* terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi *non finansial* terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang.

d. Hipotesis Keempat

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang.

e. Hipotesis Kelima

H_0 : Tidak terdapat pengaruh etos kerja, kompensasi *finansial*, kompensasi *non finansial* dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh etos kerja, kompensasi *finansial*, kompensasi *non finansial* dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang.

3. Metode dan Teknik

Sesuai dengan hipotesis, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, maka digunakan analisis pengaruh yang merupakan analisis hubungan asosiatif kausal, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini.

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan realibilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar, bahwa data harus berdistribusi normal terbebas dari Multikolinieritas (*Multicolonearity*) dan Heterokedastisitas.

Untuk pengujian pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan digunakan uji F.

4. Proses Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan terhadap dosen dan tenaga kependidikan yang terdaftar pada semester genap tahun ajaran 2015/2016 di progam studi manajemen dan akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang. Pertimbangan-pertimbangan yang mendasari adalah: (1) Perguruan Tinggi ini mampu menghadapi persaingan yang cukup ketat dengan perguruan tinggi lainnya yang berada di Lumajang; (2) Perkembangan jumlah mahasiswa di peguruan tinggi ini semakin meningkat setiap tahunnya; (3) Perkembangan jumlah mahasiswa yang meningkat membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dalam memberikan pelayanan kepada seluruh civitas akademik; (4) Belum pernah dilakukan kajian secara mendalam tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan di STIE Widya Gama Lumajang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu wawancara, kuesioner dan observasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah dosen tetap program studi manajemen dan program studi akuntansi serta karyawan tetap. Adapun jumlah responden yang telah diambil sebagai sampel sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Dari 53 kuesioner yang disebar hanya 50 buah yang kembali.

Berikut adalah data-data yang akan disajikan yang berkaitan dengan deskripsi responden :

Tabel 1.
Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	23	46 %

Perempuan	27	54 %
Jumlah		100 %

Sumber data : Hasil Kuesioner Penelitian

2. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Berikut adalah hasil tanggapan responden atas variabel penelitian yang dikelompokkan dalam etos kerja, kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, kedisiplinan, dan kinerja.

Tabel 2.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
1.	Malas bekerja merupakan hal biasa	26	16	3	3	2	1,78
2.	Mengabdikan pada pekerjaan adalah sesuatu yang bernilai tinggi.	3	0	1	29	17	4,14
3.	Serius bekerja menguntungkan pihak karyawan dan STIE Widya Gama	3	7	0	25	15	3,84
4.	Bersikap adil dan murah hati di tempat kerja merupakan hal yang diperlukan untuk kemajuan bersama.	1	0	1	26	21	4,26
5.	Orang harus bekerja keras mengeluarkan kemampuan terbaik yang dimilikinya.	2	0	2	20	26	4,36
6.	Berhasil memiliki pekerjaan bukanlah akhir dari usaha, melainkan sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.	2	0	0	29	19	4,26
7.	Hidup tidak berarti danpa bekerja.	5	3	2	26	14	3,82
8.	Kebanyakan bersantai tidak baik bagi masyarakat.	3	2	4	26	15	3,96
9.	Hubungan antar karyawan dalam perusahaan harus diperhatikan.	1	0	1	23	25	4,42
10.	Bekerja memungkinkan orang mengendalikan nasib.	1	7	6	26	10	3,74
11.	Kreatif bekerja merupakan sumber kebahagiaan dan kesuksesan.	1	0	3	26	20	4,28
12.	Siapa pun yang bekerja punya peluang untuk memajukan kehidupannya.	1	1	2	26	20	4,48
13.	Bekerja memberi kesempatan kepada seseorang untuk mandiri.	1	1	3	26	20	4,26

14.	Orang sukses adalah orang yang mampu memenuhi batas waktu pekerjaan.	2	2	5	28	13	3,96
15.	Orang harus bekerja secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawabnya.	1	0	1	23	25	4,42
Rata-rata							4,00

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tanggapan responden atas etos kerja dapat diketahui bahwa variabel etos kerja, memiliki rata-rata jawaban sebesar 4,00 dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 4,48 pada pernyataan “Siapa pun yang bekerja punya peluang untuk memajukan kehidupannya” dan nilai rata-rata terendah sebesar 1,78 pada pernyataan “Malas bekerja merupakan hal biasa”. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,00 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap etos kerja mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan hal yang penting bagi kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi *Financial*

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
1.	Gaji yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan saya.	0	6	19	16	9	3,56
2.	Saya sering menerima bonus dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan saya	0	10	12	22	6	3,48
3.	STIE Widya Gama selama ini telah memberikan tunjangan hari raya	0	1	3	29	17	4,24
4.	STIE Widya Gama selama ini telah memberikan tunjangan hari tua	1	8	8	24	9	3,64
5.	STIE Widya Gama selama ini telah memberikan jaminan kesehatan	0	0	4	33	13	4,18
6.	STIE Widya Gama selama ini telah mendaftarkan asuransi bagi pegawainya	0	0	2	35	13	4,22
Rata-rata							3,89

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tanggapan responden mengenai variabel kompensasi *financial*, memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,89 dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 4,24 pada pernyataan “STIE Widya Gama selama ini telah memberikan tunjangan hari raya” dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,48 pada pernyataan “Saya sering menerima bonus dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan saya”. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,89 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap kompensasi *financial* mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa kompensasi *financial* merupakan hal yang penting bagi kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi *Non Financial*

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
1.	STIE Widya Gama telah melaksanakan program rekreasi bagi pegawai dan keluarganya	0	4	6	32	8	3,88
2.	Tersedia kafetaria/kantin bagi pegawai	0	4	12	26	8	3,76
3.	Tersedia sarana tempat beribadah	0	0	0	30	20	4,40
4.	Hubungan antara pegawai selama ini sudah berjalan dengan baik	0	0	6	34	10	4,08
5.	Hubungan antara bawahan dan atasan selama ini telah berjalan dengan baik	0	2	8	32	8	3,92
6.	STIE Widya Gama aman untuk bekerja	0	1	4	35	10	4,08
7.	Kondisi ruang kerja saya sudah memadai	2	7	12	22	7	3,50
8.	STIE Widya Gama selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	2	6	15	19	8	3,50
9.	Bagi pegawai berprestasi ada program promosi jabatan yang lebih tinggi	2	1	15	26	6	3,66
10.	Tersedia waktu istirahat yang cukup bagi pegawai	0	2	10	32	6	3,84
11.	Tersedia sarana kesehatan dan keselamatan kerja	0	8	14	22	6	3,52
Rata-rata							3,83

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tanggapan responden mengenai variabel kompensasi *nonfinancial*, memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,83 dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 4,40 pada pernyataan “Tersedia sarana tempat beribadah” dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,50 pada pernyataan “Kondisi ruangan kerja saya sudah memadai” dan “STIE Widya Gama selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi”. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,83 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap kompensasi *nonfinancial* mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa kompensasi *nonfinancial* merupakan hal yang penting bagi kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
1.	Saya mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap tujuan STIE Widya Gama Lumajang	0	0	1	30	19	4,36
2.	Saya mempunyai semangat dan gairah kerja yang tinggi serta inisiatif dalam melakukan pekerjaan	0	0	1	30	19	4,36
3.	Saya bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	0	0	0	25	25	4,50
4.	Saya mempunyai rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi terhadap sesama rekan kerja.	0	0	1	27	22	4,42
5.	Saya selalu berusaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.	0	0	0	28	22	4,44
Rata-rata							4,42

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tanggapan responden mengenai variabel kedisiplinan kerja, memiliki rata-rata jawaban sebesar 4,42 dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 4,50 pada pernyataan “Saya bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya” dan nilai rata-rata terendah sebesar 4,36 pada pernyataan “saya mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap tujuan STIE Widya Gama Lumajang” dan “saya mempunyai semangat dan gairah kerja yang tinggi serta inisiatif dalam melakukan pekerjaan”. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,42 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap kedisiplinan kerja

mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan hal yang penting bagi kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
1.	Saya selalu memberikan umpan balik (<i>feedback</i>) yang positif kepada sesama pegawai guna terselesainya suatu pekerjaan.	0	0	4	30	16	4,24
2.	Saya selalu disiplin dan hadir tepat waktu dalam pekerjaan maupun pertemuan yang diselenggarakan di STIE Widya Gama	0	1	5	31	13	4,12
3.	Banyak masyarakat yang menginginkan menjadi Dosen dan karyawan di STIE Widya Gama	0	3	12	24	11	3,86
4.	STIE Widya Gama sering mengadakan pelatihan atau mengikutsertakan Dosen dan karyawan dalam pelatihan untuk meningkatkan keahlian	0	2	5	32	11	4,04
5.	Saya mempunyai komitmen dan motivasi yang tinggi untuk bekerja di STIE Widya Gama	0	1	1	30	18	4,30
6.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efektif dan efisien	0	0	4	34	12	4,16
7.	Saya merasakan kepuasan dalam setiap pekerjaan saya di STIE Widya Gama	0	2	7	31	10	3,98
8.	Saya merasa puas dengan program pelatihan eksternal dan internal yang telah saya ikuti	0	2	14	25	9	3,82
9.	Saya mempunyai loyalitas yang tinggi pada STIE Widya Gama	0	0	4	26	20	4,32
Rata-rata							4,09

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja, memiliki rata-rata jawaban sebesar 4,09 dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 4,32 pada pernyataan “Saya mempunyai loyalitas yang tinggi pada STIE Widya Gama” dan nilai rata-rata terendah

sebesar 3,82 pada pernyataan “Saya merasa puas dengan program pelatihan eksternal dan internal yang telah saya ikuti”. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap kinerja mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hal yang penting bagi dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

a. Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa kuesioner variabel etos kerja hanya 14 (empat belas) pernyataan dikatakan valid, sedangkan variabel kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, kedisiplinan, dan kinerja menunjukkan bahwa semua pernyataan r hitungannya $> 0,3$ dengan tingkat signifikansi di bawah 5%, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk menjangkau data adalah valid.

b. Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner atas 5 variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,6 yang berarti reliabel. Jadi dapat disimpulkan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4. Hasil Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

a. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai mean, median, dan mode mengumpul di satu titik tengah dan titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan nilai tolerance lebih kecil 0,1

menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot. Jika tidak terdapat variabel yang signifikan maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

5. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen yang terdiri dari : etos kerja (X1), kompensasi *financial* (X2), kompensasi *nonfinancial* (X3), kedisiplinan kerja (X4) terhadap variabel dependen kinerja (Y).

Hasil uji t untuk variabel X1 (etos kerja) diperoleh nilai t hitung = 0,209 dengan tingkat signifikansi 0,839. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar $\pm 2,010$. Ini berarti t hitung < t tabel, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama tidak dapat diterima. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

Hasil uji t variabel X2 (kompensasi *financial*) diperoleh nilai t hitung = 3,033 dengan tingkat signifikansi 0,004. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar $\pm 2,010$. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima, yang berarti bahwa kompensasi *financial* memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

Hasil uji t variabel X3 (kompensasi *nonfinancial*) diperoleh nilai t hitung = 1,755 dengan tingkat signifikansi 0,086. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar $\pm 2,010$. Ini berarti t hitung < t tabel, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis ketiga tidak dapat diterima. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kompensasi *nonfinancial* tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

Hasil uji t variabel X4 (kedisiplinan kerja) diperoleh nilai t hitung = 4,116 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar $\pm 2,010$. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka, hipotesis keempat dapat diterima, yang berarti bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

b. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu etos kerja (X1), kompensasi *financial* (X2), kompensasi *nonfinancial* (X3), kedisiplinan kerja (X4) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja (Y), diuji dengan cara membandingkan hasil F hitung dengan F tabel. Hasil dari analisis uji F, F hitung sebesar 23,149 lebih besar dari F tabel sebesar 2,54 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa secara simultan variabel etos kerja, kompensasi *financial*, kompensasi *nonfinancial*, dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

Pembahasan Hasil penelitian

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan

Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang, dikarenakan mereka, para dosen dan tenaga kependidikan tidak pernah malas untuk bekerja, selalu mengabdikan pada pekerjaan, selalu serius dalam bekerja, selalu menanamkan untuk bersikap adil dan murah hati di tempat kerja, harus bekerja keras mengeluarkan kemampuan terbaik yang dimilikinya dan bekerja merupakan sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial, hidup tidak berarti tanpa bekerja dan sering bersantai tidak baik bagi masyarakat, selalu memperhatikan hubungan antar sesama, selalu kreatif dan konsisten dalam bekerja,

bekerja memungkinkan orang mengendalikan nasib dan memajukan kehidupannya serta memberi kesempatan kepada seseorang untuk mandiri.

2. Pengaruh Kompensasi *Financial* Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan

Gaji yang diberikan kepada para dosen dan tenaga kependidikan sudah adil artinya sesuai dengan beban pekerjaan, para dosen dan tenaga kependidikan sering menerima bonus dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan mereka, misal selalu ada honor untuk tim kepanitiaan di luar gaji. Sejak tahun 2010 para dosen dan tenaga kependidikan sudah diikutkan asuransi hari tua, asuransi kesehatan di AJB Bumiputera 1912, dan setiap Idul Fitri memperoleh tunjangan hari raya sebesar satu kali gaji.

Semua kompensasi *financial* sudah diberikan kepada semua dosen dan tenaga kependidikan sejak lama sekali, oleh karena itu kompensasi *financial* ini berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

3. Pengaruh Kompensasi *Nonfinancial* Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh kompensasi *nonfinancial* terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel kompensasi *nonfinancial* terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

Selain kompensasi *financial*, semua dosen dan tenaga kependidikan juga memperoleh fasilitas lain untuk menunjang pekerjaan masing-masing, antara lain rekreasi bagi mereka dan keluarga, tersedia juga kafetaria yang menyediakan makanan berat dan ringan, dilengkapi juga dengan tempat ibadah, yakni masjid. Hubungan antara pegawai, hubungan antara bawahan dan atasan sudah berjalan sangat baik, kondisi ruang kerja sudah sangat memadai dan nyaman, seperti misalnya, di setiap ruang dan kelas sudah terdapat AC, LCD. Hal-hal yang menunjang pekerjaan para dosen dan tenaga kependidikan sudah tersedia di STIE Widya Gama Lumajang, yang menyebabkan kompensasi *nonfinancial* tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

4. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan

Disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang, karena mereka, para dosen dan tenaga kependidikan

mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap tujuan STIE Widya Gama Lumajang, mempunyai semangat dan gairah kerja yang tinggi serta inisiatif dalam melakukan pekerjaan, selalu bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, juga mempunyai rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi terhadap sesama rekan kerja, serta selalu berusaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

5. Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi *Financial*, Kompensasi *Nonfinancial*, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan

Hasil pengujian variabel yang terdiri dari etos kerja, kompensasi *financial*, kompensasi *nonfinancial*, dan kedisiplinan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan menunjukkan bahwa secara bersama variabel yang terdiri dari etos kerja, kompensasi *financial*, kompensasi *nonfinancial*, dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 0,644 menunjukkan bahwa etos kerja, kompensasi *financial*, kompensasi *nonfinancial*, dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap keputusan konsumen sebesar 64,4%. Hal ini berarti keempat variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh variable etos kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.
- b. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh variable kompensasi *financial* terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan menunjukkan adanya pengaruh kompensasi *financial* terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.
- c. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh variable kompensasi *nonfinancial* terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan menunjukkan tidak adanya pengaruh kompensasi *nonfinancial* terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

- d. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh variable kedisiplinan kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan menunjukkan adanya pengaruh variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan.
- e. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh etos kerja, kompensasi *financial*, kompensasi *nonfinancial*, kedisiplinan kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan STIE Widya Gama Lumajang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. STIE Widya Gama Lumajang harus selalu mengadakan dan menjadikan program rutin satu minggu atau satu bulan sekali pengarahan serta siraman rohani untuk meningkatkan dan memperbaiki etos kerja para dosen dan tenaga kependidikan.
- b. STIE Widya Gama Lumajang harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada para dosen dan tenaga kependidikan baik yang *financial* maupun *nonfinancial*, untuk lebih ditingkatkan kembali, misalnya ada tunjangan prestasi atau gaji ke 13.
- c. STIE Widya Gama Lumajang harus mengkaji ulang peraturan-peraturan yang sudah ada, lebih baik lagi ada *punishment* dan *reward* yang lebih tegas dari sebelumnya.

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Renika Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hastono, Sutanto Priyo. 2006. *Analisis Multivariate*. Jakarta: Penerbit FKM UI.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jogiyanto, 2004, *Metodologi Penelitian Bisnis: salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman.*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif Tepri dan Aplikasi Untuk Bisnis*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: UUP STIM YKPN.
- Nugroho, Anton, Yohanes. 2011. *It's Easy Olah Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Skripta Media Creative.
- Novliadi, Ferry, 2009 *Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem dengan Etos Kerja*, Univ. Sumatera Utara.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja karyawan. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Purwanti, Dwi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. AdiraDinamika Multi Finance Lumajang*.
- Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BEFE-UGM.
- Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BEFE-UGM.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, Eko Julu, 2012. *Good Eths*. Jakarta: PT. Gramedia Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, Umar. 2007. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat Jagakarsa.
- Setia, Lukas Atmaja, Ph.d.. 2011. *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suddin, Alwi dan Sudarman. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. (<http://www.google.com> diakses 17 April 2013).
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Koesioner dan Analisis Data Sumberdaya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servis.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen SumberDaya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Doni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Koesioner dan Analisis Data Sumberdaya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servis.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen SumberDaya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Doni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar. Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. WY Staton (dalam www.untukku.com.2006)
- Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafiindo Persada.