

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Mas

KOMANG ANITA PRATIWI, DWI PUTRA DARMAWAN*,
NI LUH PRIMA KEMALA DEWI

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana

Jl. PB. Sudirman Denpasar, 80232

Email: komanganitapратиwi@gmail.com

*putradarmawan@unud.ac.id

Abstract

Effect of Work Experience and Compensation on The Performance of LPD Desa Adat Mas Employees

The success of the company is strongly influenced by the individual performance of its employees. Employee performance is important for every company as is LPD as a village-owned financial institution that supports village development. Employee performance is influenced by many factors including work experience and compensation. The purpose of this study was to determine the effect of work experience and compensation on the performance of LPD Desa Adat Mas employees and to analyze the effect of work experience on the performance of LPD Desa Adat Mas employees through compensation. Respondents in this study were 34 respondents. Data collection methods used are observation, interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis technique used is quantitative analysis with a Structural Equation Model (SEM) approach based on Partial Least Square (PLS). The results showed that work experience had no effect on the performance of LPD Desa Adat Mas employees, while compensation had an effect on the performance of LPD Desa Adat Mas employees. Work experience affects the performance of LPD Desa Adat Mas employees through compensation as a mediating variable. Compensation also fully mediates the effect of work experience on the performance of LPD Desa Adat Mas employees. Employee performance evaluation needs to be done regularly so that it can provide feedback to employees about the implementation of their work.

Keywords: *work experience, compensation, employees performance, partial least square (PLS)*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/ perusahaan. Mundarti (2007) menyebutkan bahwa sumber daya manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi. Dengan adanya sumber

daya manusia yang berkualitas baik, dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja yang dapat ditingkatkan (Indrayanti, 2014). Dalam pengembangan perusahaan, perusahaan akan selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan tujuan tercapainya tujuan dari perusahaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pengalaman kerja dan ekstrinsik pegawai seperti kompensasi.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan perusahaan dituntut untuk bisa membuat kebijakan yang ditujukan kepada karyawannya agar karyawan dapat bekerja secara optimal demi perusahaan. Perusahaan harus memberikan umpan balik kepada karyawan berupa pemberian kompensasi, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Sejalan dengan pendapat Samsudin (2006) bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja/kinerja dan motivasi karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja dari karyawan. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan kerampilan terkait suatu pekerjaan tertentu yang dapat diperoleh karyawan melalui pendidikan, pelatihan ataupun masa kerjanya pada suatu instansi. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins dan Timothy (2008) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan diperlukan juga oleh Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD Desa Adat Mas merupakan salah satu bentuk dari pemberdayaan desa adat Mas dibidang sosial-ekonomi. Perolehan laba LPD tahun 2018 sampai 2020 mengalami penurunan. Penurunan laba secara berturut ini perlu untuk ditangani dengan serius oleh LPD agar tidak terjadi penurunan lagi di tahun berikutnya. Dari internal LPD penurunan kinerja karyawan dapat menjadi penyebab penurunan laba LPD. LPD perlu untuk melakukan tindakan dimulai dari menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan LPD, di antaranya seperti faktor pengalaman kerja karyawan dan kompensasi yang diterima.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dituliskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas?
2. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas?

3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas
3. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel mediasi.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Mas yang beralamat di Jalan Raya Mas, Ubud, Gianyar. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Agustus 2021 sampai Oktober 2021. Lokasi penelitian dipilih secara *purposive* atau secara sengaja dengan beberapa pertimbangan tertentu.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini karyawan LPD Desa Adat Mas. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku – buku referensi, literatur, jurnal, internet dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah total keseluruhan karyawan LPD Desa Adat Mas sebanyak 34 karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang mana seluruh karyawan dijadikan responden. Menurut Arikunto (2002), apabila jumlah populasi dalam suatu penelitian kurang dari 100 maka yang menjadi sampel dalam penelitian tersebut adalah keseluruhan dari populasi.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi, wawancara, dokumentasi untuk memperoleh data sekunder, dan kuesioner yang disebar ke responden untuk mencari data primer.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan aplikasi

smartPLS 3.0. SEM adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. *Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu metode statistiks SEM berbasis komponen atau varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*), dan multikolinieritas. PLS juga merupakan sebuah metode analisis yang sangat kuat karena dapat diterapkan pada semua skala data (nominal, ordinal, interval, dan rasio), tidak membutuhkan banyak asumsi, dan sebagai konfirmasi hubungan-hubungan yang belum memiliki landasan teori yang kuat (Nyoman dan Sumertajaya, 2008). Analisis SEM-PLS terdiri dari dua model yaitu *outer model* dan *inner model*.

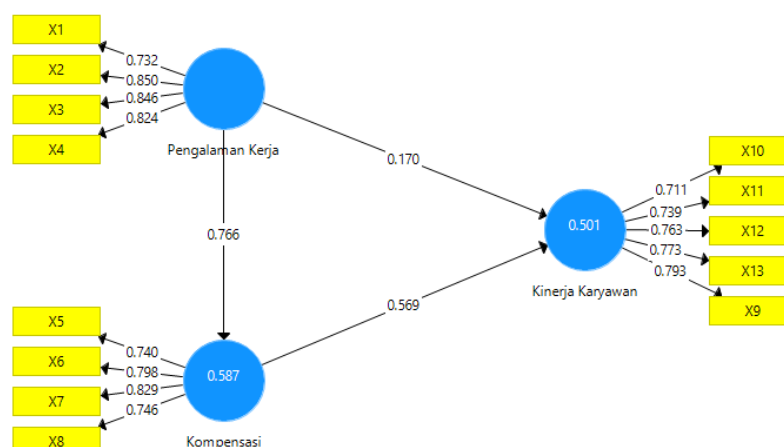
3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden diklasifikasi menjadi 4 yakni berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 orang dan 8 orang responden adalah laki-laki. Berdasarkan umur bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 11 orang, responden berusia 31-40 tahun sebanyak 9 orang, karyawan berusia 41-50 sebanyak 10 orang, dan responden berusia >50 tahun sebanyak 4 orang. Berdasarkan pendidikan responden didominasi oleh berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 19 orang, berpendidikan Strata 1 sebanyak 11 orang, berpendidikan Diploma 1 sebanyak 3 orang, dan berpendidikan Diploma 3 sebanyak 1 orang. Berdasarkan masa kerja bahwa responden dengan masa kerja dari 1-5 tahun sebanyak 12 orang, 6-10 tahun sebanyak 1 orang, 11-25 tahun sebanyak 5 orang, dan >15 tahun sebanyak 16 orang.

3.2 Outer Model

Outer model yang dikenal sebagai model pengukuran merupakan model yang menggambarkan hubungan antara indikator dengan variabel laten. Hipotesis hubungan yang terjadi di *inner model* bergantung pada validitas dan reliabilitas dari *outer model* (Hair et al. dalam Ghozali dan Latan, 2015).



Gambar 1.
Outer Model

3.2.1 *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan ditentukan dengan melihat *cross loading* dari setiap indikator dengan variabel. Pengukuran dapat dikategorikan memiliki validitas diskriminan apabila nilai *cross loading* antara variabel laten dengan indikatornya (sendiri) harus lebih besar dibandingkan dengan indikator lain.

Tabel 1.
Nilai *Cross Loading*

Indikator	Pengalaman Kerja (Y1)	Kompensasi (Y2)	Kinerja Karyawan (Y3)
X1	0,732	0,441	0,361
X2	0,850	0,735	0,748
X3	0,846	0,558	0,376
X4	0,824	0,663	0,364
X5	0,373	0,740	0,552
X6	0,633	0,798	0,559
X7	0,813	0,829	0,563
X8	0,469	0,746	0,457
X9	0,473	0,636	0,793
X10	0,540	0,492	0,711
X11	0,507	0,514	0,739
X12	0,288	0,473	0,763
X13	0,456	0,500	0,773

Sumber: Data Primer (2021)

3.2.2 *Convergent validity*

Validitas konvergen diuji melalui parameter loading factor/outer loading dan average varians extracted (AVE). Pengukuran dapat dikategorikan memiliki validitas konvergen apabila nilai loading factor/outer loading diatas 0,7 dan nilai AVE diatas 0,5 (Ghozali, 2008).

Tabel 2.
Nilai *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Pengalaman Kerja (Y1)	X1	0,732
	X2	0,850
	X3	0,846
	X4	0,824
Kompensasi (Y2)	X5	0,740
	X6	0,798
	X7	0,829
	X8	0,746
Kinerja Karyawan (Y3)	X9	0,793
	X10	0,711
	X11	0,739
	X12	0,763
	X13	0,771

Sumber: Data Primer (2021)

Tabel 3.
 Nilai Average Varians Extracted (AVE)

Variabel	Average Varians Extracted (AVE)	Keterangan
Pengalaman Kerja (Y1)	0,572	Valid
Kompensasi (Y2)	0,607	Valid
Kinerja Karyawan (Y3)	0,663	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

3.2.3 Composite reliability

Pengujian reliabilitas dapat dilihat berdasarkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Pengukuran dikategorikan memiliki *composite reliability* apabila nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7 dan *composite reliability* lebih dari 0,7.

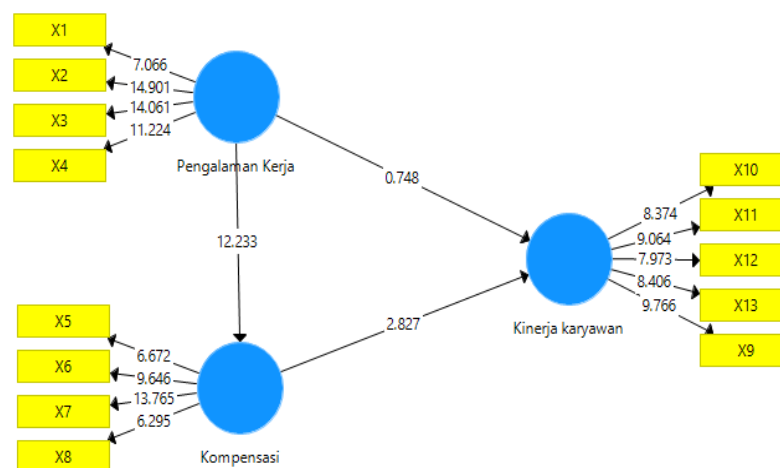
Tabel 4.
 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (Y1)	0,870	0,813	Reliable
Kompensasi (Y2)	0,860	0,788	Reliable
Kinerja Karyawan (Y3)	0,887	0,834	Reliable

Sumber: Data Primer (2021)

3.3 Inner Model

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten (*structural model*) yang dibangun berdasarkan substansi teori (Abdillah dan Hartono, 2015). Model struktural dievaluasi dengan menggunakan uji *path coefficient*, uji kebaikan (*Goodness of Fit*), dan uji hipotesis (*bootstrapping*) yang mana pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).



Gambar 2.
 Inner Model

3.3.1 Path coefficient

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel eksogen kepada variabel endogen. Nilai *path coefficients* berkisar antara -1 hingga +1.

Tabel 5.
Path Coefficient

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	
	Kompensasi (Y2)	Kinerja Karyawan (Y3)
Pengalaman Kerja (Y1)	0,766	0,170
Kompensasi (Y2)		0,569

Sumber : Data primer (2021)

Hubungan paling kuat terjadi pada pengalaman kerja yang mempengaruhi kompensasi yaitu sebesar 0,766 dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,569. Hubungan paling lemah terjadi pada pengalaman kerja dengan kinerja karyawan yaitu hanya sebesar 0,170.

3.3.2 Uji kebaikan model (*goodness of fit*)

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-square* (*Predictive Relevance*). Nilai *Q-square* dihitung dari nilai *R-square*. *R-square* digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model sktruktural.

Tabel 6.
Nilai *R-Square* (R^2)

Variabel Endogen	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Ajusted</i>
Kinerja Karyawan (Y3)	0,501	0,468
Kompensasi (Y2)	0,587	0,575

Sumber : Data primer (2021)

Nilai *R-square* 0,75; 0,50; dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Hair et al. dalam Ghozali dan Latan, 2015). Nilai *R-square* kinerja karyawan dan kompensasi termasuk model moderat yaitu sebesar 0,501 dan 0,587.

Hasil penilaian *goodness of fit* yang dapat diukur dengan nilai *Q-square*, sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - [(1 - R_1^2)(1 - R_2^2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0,501)(1 - 0,587)]$$

$$Q^2 = 1 - [(0,499)(0,413)]$$

$$Q^2 = 1 - 0,206$$

$$Q^2 = 0,794$$

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai *Q-square* sebesar 0,794 menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian ini dapat dijelaskan oleh model penelitian

ini sebesar 79,4%. Dari hasil tersebut, maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

3.3.3 Uji hipotesis (*bootstrapping*)

Uji hipotesis dengan *bootstrapping* dilakukan untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel. Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk yaitu nilai t-statistik dan p-values. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$), hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values kurang dari 0,05.

Tabel 7.
Bootstrapping

	Original Sample	t-statistics	t-tabel	P-values	Keterangan
Kompensasi Kinerja Karyawan →	0,569	2,856	1,96	0,004	Positif Signifikan
Pengalaman Kerja Kinerja Karyawan →	0,170	0,732	1,96	0,462	Positif Tidak Signifikan
Pengalaman Kerja Kompensasi →	0,766	11,89	1,96	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer (2021)

Berdasarkan hasil *bootstrapping* maka akan disajikan hasil pengujian hipotesis yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Langsung Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Mas

Hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,170. Koefisien ini menunjukkan bahwa terjadinya hubungan yang searah antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Namun, hubungan ini memiliki nilai t-statistik sebesar 0,732 yang mana nilai t-statistik ini kurang dari 1,96 dan nilai p-value lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,464. Maka pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas.

- b. Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Mas

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,569. Koefisien ini menunjukkan bahwa terjadinya hubungan yang searah antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Hubungan ini memiliki nilai t-statistik sebesar 2,856 yang mana nilai t-statistik ini lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,004. Maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas.

c. Pengaruh Tidak Langsung Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Mas melalui Kompensasi sebagai Variabel Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986) dengan tahapan yakni: pertama menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, signifikan pada t-statistik $> 1,96$; selanjutnya menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi, signifikan pada t-statistik $> 1,96$; kemudian menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen. Jika *direct path* tidak signifikan, sedangkan *indirect path* signifikan maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen atau disebut juga *full mediation*. Jika *direct path* signifikan, sedangkan *indirect path* tidak signifikan maka dikatakan tidak ada mediasi (*no mediation*). Jika *direct path* signifikan, sedangkan *indirect path* juga signifikan maka dikatakan *partial mediation*.

Tabel 8.
Indirect Effect

	Original Sample	t-statistics	t-tabel	P-values	Keterangan
Pengalaman Kerja → Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,436	2,744	1,96	0,006	Positif Signifikan

Sumber : Data primer (data diolah, tahun 2021)

Pengalaman kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel mediasi. Hubungan ini memiliki dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 yaitu 2,744 dan *p-value* kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,006 dengan besar pengaruh 0,436. Koefisien ini menunjukkan bahwa terjadinya hubungan yang searah antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan melalui kompensasi. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara *full mediation* (variabel mediasi berperan penuh) karena *direct path* tidak signifikan sedangkan *indirect path* signifikan.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas tidak dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang sebelumnya dimiliki karyawan LPD Desa Adat Mas. Kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi oleh LPD Desa Adat Mas akan mempengaruhi

peningkatan kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas. Pengalaman kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas dengan kompensasi sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pemberian kompensasi oleh LPD Desa Adat Mas yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas.

4.2 *Saran*

LPD Desa Adat Mas dapat memberikan pelatihan ataupun seminar sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan karyawan saat ini kepada para karyawan yang sebelumnya tidak memiliki pengalaman kerja dibidangnya. Pemberian kompensasi diluar gaji pokok perlu dilakukan secara rutin untuk meningkatkan kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas baik bagi karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Manajemen LPD dapat menggunakan pengalaman kerja sebagai salah satu acuan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan karena dengan adanya variabel mediasi berupa kompensasi maka pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas. Penilaian kinerja karyawan penting untuk dilakukan secara rutin sebagai proses evaluasi kinerja karyawan di waktu yang lalu sehingga dapat memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

5. **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih penulis tujukan kepada seluruh pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini yaitu kepada seluruh responden dan pimpinan LPD Desa Adat Mas, dosen pembimbing, dosen penguji, keluarga, serta teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Abdillah; Hartono, W. 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. 1986. The Moderator –Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (6): 1173–1182.
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, Dan Aplikasi Dengan Program Lisrel 8.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indrayanti, Monic Aprilia. 2014. Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang. Universitas Diponegoro.
- Jaya, I Gede Nyoman Mindra dan Sumertajaya, I Made. 2008. Pemodelan Persamaan Structural Yang Sering Disebut Dengan PLS. *Semnas Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 118–32.

- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mundarti. 2007. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar Di Politeknik Kesehatan Semarang. *Jurnal Keperawatan Indonesia* 2 (1): 95–102.
- Rivai, Veithzal dan Basri, Datuk Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Peromance Appraisal. Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Prusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stepen P. dan Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. 12th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.