

PENGARUH KOMPOTENSI, PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BALANIPA KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Hamsa*¹, Andi Djalante ², Asri³

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹naimhafid82@gmail.com, ²rana090768@icloud.com

³Didiek@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar, serta variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian pada bulan Februari sampai Maret 2021. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar, serta variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci : Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

The research aims to identify and analyze competence, career development, and work motivation individually and jointly on the performance of employees in the Balanipa District Office, Polewali Mandar Regency, as well as the most dominant variables on employee performance at the Balanipa District Head Office, Polewali Mandar Regency.

*This research design uses survey research that takes a sample from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The research was conducted at the Head Office of Balanipa, Polewali Mandar Regency. The research period was from February to March 2021. The population in the study were all employees of the Head Office of Balanipa, Polewali Mandar Regency, totaling 52 people. The sampling technique used in this study was census sampling or saturated samples, that is, the sample size represents all populations. The number of samples in this study were 52 respondents. Data analysis using multiple regression analysis (*multiple regression analysis*)*

The results showed that there was an influence between competence, career development and work motivation separately and together on the performance of the employees of the Balanipa District Office, Polewali Mandar Regency, and the motivation variable that had the most dominant influence on the performance of the employees of the Balanipa District Office, Polewali Mandar Regency.

Keywords: *Competence, Career Development, Work Motivation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan

organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Dengan hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

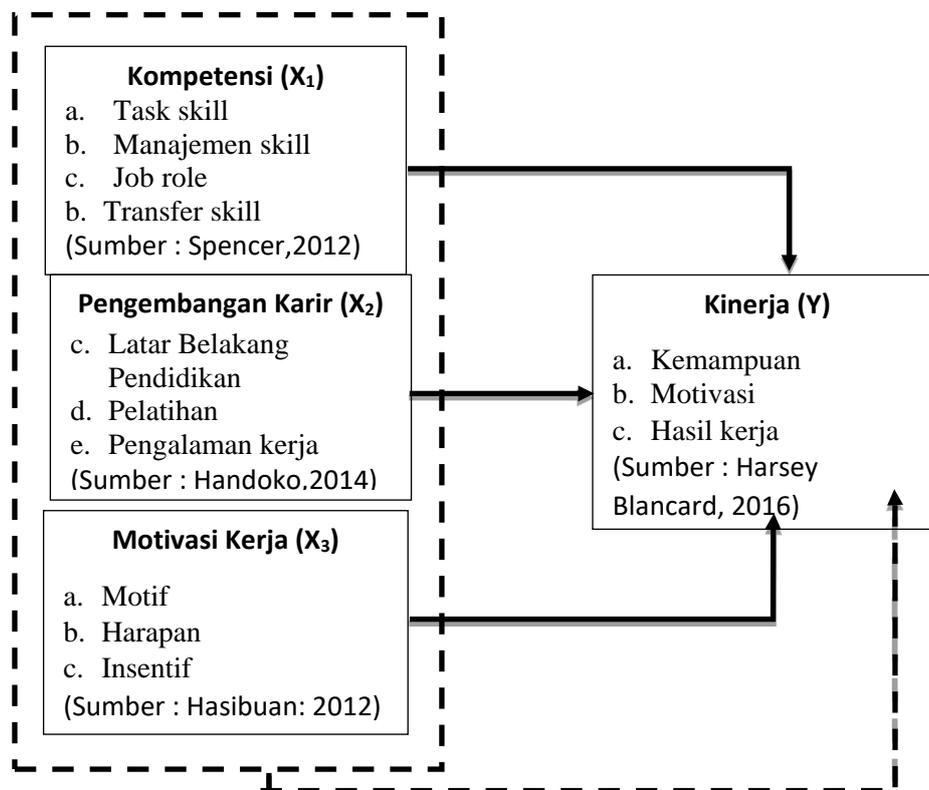
Menurut Wibowo (2010:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sugiyono, (2014:128) mengatakan bahwa kerangka konseptual/berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Ada empat variable yang diuji dalam penelitian ini yaitu: pengembangan karir (variable independen), motivasi kerja (variabel independen), dan kompetensi (variable independen) terhadap kinerja pegawai (variabel dependen). Variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi diduga mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Balanipa. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Balanipa.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas yaitu kompetensi, pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja pegawai maka dapat diambil suatu kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konseptual diatas maka akan terdapat 3 hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dugaan sementara bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi, pengembangan karier dan motivasi kerja secara sendiri sendiri terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
2. Dugaan sementara bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, pengembangan karier, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
3. Dugaan sementara bahwa semua variabel memiliki potensi mendominasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan

mengenai pengaruh variabel kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.076	2.494		-431	.668
	Kompotensi (X1) Pengembangan	.260	.085	.266	3.073	.003
	Karir (X2)	.302	.073	-.313	4.143	.000
	Motivasi Kerja (X3)	.508	.096	.505	5.309	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear bergandadalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar (Y) Oleh karena thitung sebesar 3,073. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,009 yang berarti variable kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
2. Pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar (Y) Oleh karena thitung sebesar 4,143 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,009 yang berarti variabel pengembangan karir signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
3. Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar (Y) Oleh karena thitung sebesar 5,309 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,009 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara thitung dan ttabel, Apabila thitung lebih besar dari ttabel dan tingkat signifikansi lebih kecil α (0,05), maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 pada penelitian ini diterima. Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	-0,431	0,003
X ₁	3,073	0,000
X ₂	4,143	0,000
X ₃	5,309	0,000

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi (X₁) dengan nilai thitung 3,073 > t tabel 2,009
- Variabel pengembangan karir (X₂) dengan nilai thitung 4,143 > t tabel 2,009
- Variabel motivasi kerja (X₃) dengan nilai thitung 5,309 > t tabel 2,009

Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	229,250	3	59,717	0,000
Residual	61,423	48		
Total	290,673	51		

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 59,717, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 59,717 lebih besar dari F tabel = 2,93 atau bisa dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Determinasi (R²)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.775	1.131

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja,

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,789 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kompetensi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,260 sebab kompetensi adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,260 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
2. Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,302, dengan adanya pengembangan karir dalam diri pegawai berarti Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika pengembangan karir mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,302 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
3. Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai

koefisien regresi sebesar 0,505 menunjukkan bahwa Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Jadi jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,505 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: kompetensi (X1), pengembangan karir (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: kompetensi (X1), pengembangan karir (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pihak Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar harus lebih memperhatikan variabel motivasi kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
5. Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar 1,076 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 1.076. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X).

KESIMPULAN

berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. terdapat pengaruh antara kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai kantor camat balanipa kabupaten polewali mandar, dari pengujian menunjukkan.
2. terdapat pengaruh antara kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor camat balanipa kabupaten polewali mandar, dari pengujian menunjukkan.
3. variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat balanipa kabupaten polewali mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I & Fishbein, M., 2012. *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Ajzen, I. 2006. *Behavioral Interventions Based on the Theory of Planned*

- Behavior*. Retrieved July 4, 2006 from <http://www-unix.oit.umass.edu/~aizen/>
- Ajzen, I. 1985. *From intentions to actions: A theory of planned behavior*. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior*. New York: Springer-Verlag. pp. 11–39.
- Ajzen, I., 1991, *The Theory Of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1): hal. 179-211. Aksara.
- Alleyne, P and K. Phillips. 2011. *Exploring Academic Dishonesty Among University Students in Barbados: An Extension to the Theory of Planned Behavior*. *J. Acad Ethics* (9), 323-338. Springer Science, Business Media B.V 2011.
- Bawantara, Agung. 2007. *Lulus SMA Kuliah Dimana? Panduan Memilih Program Studi*. Jakarta: PT. Kawan Pustaka.
- Beck, L., & Ajzen, I. 1991. *Predicting Dishonest Actions Using The Theory Of Planned Behavior*. *Journal of Research in Personality*, 25, 285- 301
- Champoux, Joseph, E., Thompson-SW, 2003. *Organizational Behavior*. Essential Tenets
- Dharmmesta, Basu Swastha dan Handoko, Hani. 2003. *Manajemen Pemasaran: Analisis Perilaku Konsumen*.: BPF. Yogyakarta.
- Dimitriades. 2006. Zoe S. *Customer satisfaction, loyalty and commitment in service organizations*. *Management Research News*. Vol. 29 No. 12, pp. 782-800.
- Engel, Blackwell, dan Miniard. 1995. *Perilaku Konsumen*.: Binarupa, Jakarta Barat
- Fathinah, Zaki Baridwan. 2013. *Determinat Minat Individu dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Teknologi di Bank Syariah*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Hartono, Andry. 2006. *Terapi Gizi dan Diet Rumah sakit*. Penerbit Buku Kedokteran EGC Jakarta
- Hamalik, Oemar. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hartono, J.M. 2007. *Sistem Informasi keperilakuan*. Yogyakarta.
- Hartono, Jogyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Edisi 5. BPF. Yogyakarta.
- Hogg & Vaughan. 2011. *Social Psychology 6th ed*. London: Prentice Hall.
- JacquelineLiza Fernandez Fernandez. 2010. *An explanatory study of factors influencing the decision of students to study at universiti sains Malaysia* dalam *Jurnal Kajian Malaysia*, Vol. 28, No. 2
- Jin, Liauw She dan Mas'ud Machfoedz. 1998. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Praktik Perataan Laba Pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 1(2)
- Joseph Kee Ming Sia. 2011. *Post Secondary Student' Behaviour in the College Choice Decision*. *Journal of Marketing Research & Case Studies Curtin University*

- Loudon, David L & Albert J. Della Bitta. 1993. *Consumer Behaviour: Concepts and Applications* (4th Edition). New York: Mc. Graw Hill, Inc.
- Mas'ud, H. Muchlis, 2012. *Pengaruh Sikap, Norma-norma Subyektif dan Kontrol Perilaku yang Dipersepsikan Nasabah Bank terhadap Keinginan untuk Menggunakan ATM Bank BCA di Kota Malang*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 3, Desember 2012.
- Michener, H. A., DeLamater, J. D. and Myers, D. J. 2004, *Social Psychology* (Australia: Thompson Wadsworth), (Fifth Edition).
- Mcleod, Raymond. 2008. *Sistem Informasi Manajemen* Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyatini, Sri., Suharyati., Tati Handayani . 2013 .*Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Keputusan Memilih Program Studi*. Jurnal JP.feb Unosed Vol 3, No 1: Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers (SCA-3)
- Peter dan Olson, 1996. *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran*. Gelora Aksara Pratama. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy,. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Edisi Ketiga. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, 1996.*Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sawaji, Jamaluddin., Djabir Hamzah, Idrus Taba. 2011. *Pengambilan Keputusan Mahasiswa Dalam Memilih Perguruan Tinggi” Swasta di Sulawesi Selatan* . Jurnal Pasca Unhas
- Sugiyono 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Supomo, Bambang & Indriantoro, Nur. 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Penerbit BFEE UGM.Yogyakarta
- Tan et al. 2007. *Intellectual capital and financial returns of companies*. Journal of Intellectual Capital Vol. 8 No. 1, 2007 pp. 76-95.
- Whitley, J., B.E. and P. Keith-Spiegel. 2002. *Academic Dishonesty: An Educator's Guide*. Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.
- Wijaya, Tony. 2009. Analisis Structural Equation Modeling Menggunakan AMOS.Universitas Atma Jaya Yogyakarta.Yogyakarta
- Zakarija, Achmat. 2010. *Theory of Planned Behavior, Masihkah Relevan?*. <http://zakarija.staff.umm.ac.id/files/2013/12/>,diakses 20 November 2015

