

**EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND COMPETENCE MOTIVATION
AND ITS IMPACT ON PERFORMANCE LECTURE IN SINGAPERBANGSA
UNIVERSITY KARAWANG**

Novian Ekawaty

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang 41361
novian_ekawaty@yahoo.co.id

ABSTRACT

The aim of this study was to obtain in-depth information about emotional intelligence, competence, motivation and performance. Based on the formulation of research problems that have been set, then the purpose of this study was to examine: the role of emotional intelligence in the university Singaperbangsa Karawang, the role of the competence of lecturers at the University Singaperbangsa Karawang, motivational role lecturer at the University of Singaperbangsa Karawang, role performance lecturer at the University of Singaperbangsa Karawang, role motivation to the performance professor at the University of Singaperbangsa Karawang, the relationship between emotional intelligence and competence on motivation and its impact on performance at the University Singaperbangsa Karawang.

The method used is descriptive and verification methods. Population of 12060 people, a sample of 387 people using proportionate stratified random sampling technique. The analysis tool uses a range of scales, path analysis, and SPSS.

The results of the study at the University Singaperbangsa Karawang show that there is a relationship between emotional intelligence (X1) and competence (X2) strongly positive (two-way). There is a partial effect of emotional intelligence (X1) on the motivation (Y). There is a partial effect of competence (X2) on the motivation (Y). There is a simultaneous effect of emotional intelligence (X1) and competence (X2) on the motivation (Y). There is the influence of motivation (Y).

Keywords: Emotional Intelligence, Competencies, Motivation, Performance Lecturer

PENDAHULUAN

Dalam dunia yang semakin tanpa batas menuntut setiap negara harus lebih dan efisien dalam meningkatkan daya saing yang semakin kompetitif. Kinerja setiap individu merupakan alternatif yang tidak bisa ditunda lagi bila ingin bersaing secara regional maupun global. Tuntutan kerja tersebut juga terjadi pada sumber daya manusia pelayanan pendidikan baik lembaga pendidikan negeri maupun swasta. Visi Sistem Pendidikan Nasional, merupakan wujud masyarakat edukatif yang menjadi harapan bangsa kita di masa yang akan datang. Salah satu upaya untuk mewujudkan masyarakat tersebut, maka ditetapkan misi pembangunan dibidang pendidikan, yaitu dengan memelihara dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu, merata dan melibatkan partisipasi masyarakat. Tingkat keberhasilan pembangunan nasional Indonesia di segala bidang akan sangat bergantung pada sumber daya manusia sebagai aset bangsa. Untuk mengoptimalkan dan memaksimalkan perkembangan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki, dilakukan melalui pendidikan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun jalur pendidikan non formal. Perkembangan dunia pendidikan saat ini sedang memasuki era yang ditandai dengan gencarnya inovasi teknologi, sehingga menuntut adanya penyesuaian sistem pendidikan yang selaras dengan tuntutan dunia kerja.

Misi pembangunan dibidang pendidikan tersebut dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, maka disusun strategi pembangunan dibidang pendidikan yaitu dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan dengan peningkatan kinerja dan produktifitas kerja bagi tenaga pendidik. Perguruan tinggi adalah tempat yang diharapkan dapat mencetak kader-kader

pemimpin bangsa di masa mendatang sehingga dianggap dapat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan negara itu sendiri. Alumni perguruan tinggi yang baik diharapkan tanggap akan permasalahan yang terjadi di masyarakat atau lingkungannya dan diharapkan dapat berani tampil untuk memberi solusinya. Berbicara tentang perguruan tinggi, maka keberadaannya tidak bisa dilepaskan dari keberadaan dan peran dosen-dosen di dalamnya. Karena bagaimanapun juga kepada merekalah maka kinerja perguruan tinggi dapat diharapkan. Sebagai perguruan tinggi karena dianggap sebagai jenjang tertinggi suatu proses pendidikan, maka selain diutamakan pada proses belajar – mengajar dan menyemaikan ilmu, tetapi juga kepada pencarian dan pengembangan ilmu sendiri, yang mana dengan bekal ilmu dan pengetahuan tersebut diharapkan dapat dijadikan alat untuk mendapatkan solusi permasalahan bagi masyarakat. Semakin banyaknya Perguruan Tinggi yang beroperasi, berarti memberikan keleluasaan mahasiswa yang merupakan konsumen penerima jasa Perguruan Tinggi untuk menentukan pilihan, hal tersebut mendorong Perguruan Tinggi untuk mampu memberikan pelayanan sebaik mungkin sesuai dengan ekspektasi konsumen (mahasiswa).

Berikut ini Data Empirik diperoleh dengan studi awal penelitian atau *Preliminary Research* dengan memberikan kuisioner kepada 30 mahasiswa, meliputi berbagai fakultas atau program studi. Hasil kuisioner tentang dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang, maka hasilnya dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang
Tahun Akademik 2014 – 2015

No	Kriteria Indikator	Jumlah	Prosentase
1	Sangat baik	3	10 %
2	Baik	5	16,6 %
3	Cukup Baik	15	50 %
4	Tidak Baik	5	16,6 %
5	Sangat Tidak baik	2	6,8 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer, Diolah 2016

Tabel 1.2
Kecerdasan Emosional Universitas Singaperbangsa Karawang
Tahun Akademik 2014 – 2015

No	Kriteria Indikator	Jumlah	Prosentase
1	Sangat baik	4	13,3 %
2	Baik	7	23,4 %
3	Cukup Baik	15	50 %
4	Tidak Baik	3	10 %
5	Sangat Tidak baik	1	3,3 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer, Diolah 2016

Tabel 1.3
Kompetensi Universitas Singaperbangsa Karawang
Tahun Akademik 2014 – 2015

No	Kriteria Indikator	Jumlah	Prosentase
1	Sangat baik	6	20 %
2	Baik	5	16,7 %
3	Cukup Baik	13	43,3 %
4	Tidak Baik	5	16,7 %
5	Sangat Tidak baik	1	3,3 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer, Diolah 2016

Tabel 1.4
Motivasi Universitas Singaperbangsa Karawang
Tahun Akademik 2014 – 2015

No	Kriteria Indikator	Jumlah	Prosentase
1	Sangat baik	7	23,3 %
2	Baik	5	16,7 %
3	Cukup Baik	11	36,7 %
4	Tidak Baik	6	20 %
5	Sangat Tidak baik	1	3,3 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer, Diolah 2016

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka secara umum mahasiswa berpendapat bahwa kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang, adalah cukup baik.

Berdasarkan beberapa substansi permasalahan yang diuraikan diatas, maka merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema : “ **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang** “.

KAJIAN TEORI

Untuk memahami tentang pengertian manajemen, maka berikut ini adalah beberapa pendapat pakar tentang manajemen.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Harold Koontz dalam Malayu SP. Hasibuan (2011: 3), bahwa : Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian .

Sedangkan menurut G.R. Terry dalam Malayu SP. Hasibuan (2011 : 2) bahwa : Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian / Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Mohammad Djasuli: Pengaruh kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Variabel Moderasi Kompetensi di Kabupaten Lamongan.	Hasil untuk rata-rata IQ 87,04, EQ terkecil sebesar 80, SQ 80,52	Variabel : 1.Kecerdasan Emosional 2.Kompetensi 3. Motivasi 4.Kinerja	1.Metode Analisis 2.Obyek Penelitian 3.Jumlah Variabel 4.Spiritual

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Penelitian / Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2.	Triwik Sri Mulati: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kaitannya dengan Prestasi Belajar Mahasiswi Kebidanan Praktek Klinik di RSUD Kabupaten Sragen	Hubungan yang signifikan kecerdasan emosional dan motivasi dengan prestasi belajar mahasiswi kebidanan	Variabel : 1.Kecerdasan Emosional 2.Motivasi	1.Metode Analisis 2.Obyek Penelitian 3.Jumlah variabel
3.	Nenny Anggraeni: Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Indonesia (STSI) Bandung	Kemampuan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 86% sedangkan sisanya 14% adalah pengaruh yang di berikan di luar bahwa pengaruh motivasi lebih dominan daripada pengaruh kemampuan.	Variabel : 1.Kompetensi 2.Motivasi 3.Kinerja	1.Metode Analisis 2.Obyek Penelitian 3.Jumlah variabel
5.	Babli Roy, Rashmi Sinha, Sapna Suman, Assistant Professor, Dept. of Education Patna Women's College, India.	penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi akademik. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa siswa dengan motivasi berprestasi akademik tinggi, rata-rata dan rendah berbeda satu sama lain pada kecerdasan emosional.	Variabel: 1.Kecerdasan Emosional 2.Motivasi	1.Metode analisis 2.Obyek penelitian 3.Jumlah variabel
6.	Anak Agung Ngurah Bagus D, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utaman (Jurnal Manajemen, Strategi, Bisnis dan Kewirausahaan, Vol 6, No. 2, Agustus 2012) diakses : 18 Maret 2015, pukul 20.48	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Variabel : 1.motivasi, 2.kompetensi, 3.kinerja	Penelitian ini menggunakan enam variabel, sedangkan penulis empat variabel, perbedaan pada lokus penelitian

Sumber : Diambil dari berbagai sumber.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan dua variabel yaitu variabel bebas yang meliputi kecerdasan emosional dosen (X1), kompetensi dosen (X2), dan motivasi kerja dosen (Y) dengan variabel terikat yaitu kinerja (Z), maka jenis penelitian yang digunakan *kuantitatif* dengan jenis asosiatif, karena peneliti ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-

variabel melalui pengujian hipotesa yang telah dirumuskan. Untuk memprediksi besarnya variasi, bentuk hubungan dan menentukan arah dan besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan teknik analisis regresi. Berdasarkan jenisnya, maka metode penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tujuannya; penelitian ini adalah penelitian terapan, bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh peran kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang.
2. Berdasarkan metodenya; penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh peran kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang.
3. Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian deskriptif verifikatif yang dikuantitatifkan, untuk mendapatkan gambaran dan kesimpulan didasarkan pada data primer diambil dari obyek penelitian, yang dalam hal ini pada Universitas Singaperbangsa Karawang.
4. Berdasarkan jenis datanya; penelitian ini data yang diperoleh dari pada Universitas Singaperbangsa Karawang yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner kemudiandiolah, dianalisis dan disajikan baik secara deskriptif maupun secara verifikatif

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kecerdasan Emosional di Universitas Singaperbangsa Karawang

Hasil penelitian kecerdasan emosional di Universitas Singaperbangsa Karawang, diketahui bahwa fenomena yang paling banyak muncul atau modusnya adalah baik, yaitu pada skor 1388-1518. Hal ini menunjukkan kecerdasan emosional dosen dapat memberikan manfaat dan tujuan yaitu membantu mengarahkan mahasiswa guna meningkatkan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada setiap disiplin ilmu, sehingga dapat menghasilkan para lulusan yang profesional di bidangnya. Pada pencapaian visi, misi, dan tujuan universitas, meningkatkan kinerja para dosen salah satunya dengan menumbuhkan kecerdasan emosional yang baik terhadap mahasiswa maupun rekan sesama dosen dan pimpinan sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat di Universitas Singaperbangsa Karawang secara bersama – sama.

Kompetensi dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang

Hasil penelitian kompetensi dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang diketahui bahwa fenomena yang paling banyak muncul atau modusnya adalah baik, yaitu pada skor 1381-1615. Hal ini menunjukkan bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh dosen berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Kompetensi inti merupakan pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai – nilai kampus. Suatu kompetensi dapat diterapkan pada semua pegawai sebagai suatu keahlian unggulan suatu kompetensi. Kompetensi ini merupakan prasyarat mutlak yang harus dimiliki dosen untuk melakukan sesuatu pekerjaan unggul.

Motivasi Dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang

Hasil penelitian motivasi dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang, diketahui bahwa fenomena yang paling banyak muncul atau modusnya adalah tinggi, berada pada skor 1415-1586. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. dosen akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan kerja individu.

Kinerja Dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang

Hasil penelitian kinerja dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang diketahui fenomena yang paling banyak muncul atau modulusnya adalah baik, berada pada skor 1372-1598. Hal ini menunjukkan bahwa suatu Universitas baik Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada universitas. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (dalam hal ini dosen) dengan kinerja universitas, bila kinerja dosen baik, maka kemungkinan besar kinerja universitas juga baik.

Pembahasan Verifikatif

Pembahasan verifikatif diuraikan sebagai berikut.

1. Hubungan kecerdasan emosional dan kompetensi
Kecerdasan Emosional dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dosen dalam proses mengajar maupun di lingkungan non akademik di universitas. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara mengelola perasaan untuk menyeimbangkan perasaan, pikiran serta tindakan yang berfungsi sebagai tali pengendali sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif yang memungkinkan orang bekerja sama dengan orang lain secara lancar menuju tujuan bersama.. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa nilai kecerdasan emosional secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja melalui peningkatan kedisiplinan, kualitas *output* dan peningkatan hasil kerja atau prestasi kerja. Hasil penelitian di Universitas Singaperbangsa Karawang diketahui hubungan antara kecerdasan emosional dan kompetensi dosen sebesar 0,702 Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan kompetensi dosen yang positif kuat (dua arah).
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi
Hasil penelitian diketahui besarnya pengaruh parsial dari kecerdasan emosional (X1) terhadap motivasi (Y) di Universitas Singaperbangsa Karawang adalah sebesar 0,530 artinya kecerdasan emosional dapat menjelaskan perannya untuk meningkatkan motivasi di Universitas Singaperbangsa Karawang sebesar 12,4 %.
3. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi
Hasil penelitian diketahui besarnya pengaruh parsial dari kompetensi (X2) terhadap motivasi (Y) di Universitas Singaperbangsa Karawang adalah sebesar 43,63% artinya kompetensi dosen dapat menjelaskan perannya untuk meningkatkan motivasi di Universitas Singaperbangsa Karawang sebesar 43,63 %.
4. Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap motivasi secara simultan terhadap kinerja.
Besarnya pengaruh simultan dari kecerdasan emosional (X1), dan kompetensi (X2) terhadap motivasi (Y) dan Dampaknya terhadap Kinerja (Z) adalah sebesar 10,3 % artinya kecerdasan emosional (X1), kompetensi (X2) dan Motivasi (Y) secara bersama-sama dapat menjelaskan perannya dalam peningkatan kinerja dosen (Z) sebesar 10,3 % dan terdapat faktor lain sebesar 89,7 % peran dari faktor lain yang tidak diteliti yang dapat meningkatkan kinerja dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang. Dari hasil penelitian ini diketahui pula bahwa peran atau pengaruh parsial dari kecerdasan emosional (X1) terhadap motivasi (Y) adalah sebesar sebesar 0,530% , peran atau pengaruh parsial dari kompetensi (X2) terhadap motivasi (Y) adalah sebesar sebesar 0,743 % sedangkan pengaruh parsial dari motivasi (Y) terhadap kinerja dosen (Z) adalah sebesar 0,703%. Dengan demikian peran kompetensi dan motivasi lebih tinggi dari pada kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja dosen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kecerdasan Emosional dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang dapat dikatakan baik. Hal ini terlihat dari skor total penilaian mahasiswa terhadap kecerdasan emosional dosen berada pada rentang skala baik,
2. Kompetensi dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang dapat dikatakan baik. Hal ini terlihat dari skor penilaian mahasiswa terhadap kompetensi dosen berada pada rentang skala baik.
3. Motivasi dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang adalah baik. Hal ini terlihat dari skor penilaian mahasiswa terhadap motivasi dosen berada pada rentang skala baik.
4. Kinerja dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang adalah baik. Hal ini terlihat dari skor penilaian mahasiswa terhadap kinerja dosen berada pada rentang skala baik.
5. Terdapat pengaruh parsial kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang kompetensi dosen lebih tinggi dapat menjelaskan perannya secara langsung untuk meningkatkan motivasi dibandingkan dengan kecerdasan emosional pada Universitas Singaperbangsa Karawang
6. Terdapat pengaruh simultan kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja dosen pada Universitas Singaperbangsa Karawang peran kompetensi dan motivasi lebih tinggi dari pada kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Darma Surya. 2012. *Manajemen Kinerja*, Cetakan Kelima, PT. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Goleman, Danil. *Kecerdasan Emosional*, 2008
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Cetakan Keduapuluh satu, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Prawirosentono Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Cetakan Kedua, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Pedoman penulisan Tugas Akhir Tahun Mahasiswa Program Pascasarjana MM Universitas Singaperbangsa Karawang Tahun 2015.
- Sutrisno Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- . 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama, PT.Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Cetakan Ke Tigabelas, Alabeta CV, Bandung.
- Simanjuntak J. Payman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sudarwan Danim. *Kinerja Staf dan Organisasi*, Cetakan Pertama, CV. Pustaka Setia, Jln. BKR (Lingkar Selatan), Bandung.
- Bagus D Anak Agung Ngurah.*et al.*(2012). *Jurnal Manajemen, Strategi, Bisnis dan Kewirausahaan* [online], Vol 6 (2),18 Maret 2015