

**Analisa Persepsi Dan Minat Mahasiswa Terhadap Profesi HRD (*Human Resource Development*)
(Studi Empiris Pada Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah
Jember)**

**Argha Hariyanto, Maheni Ika Sari, SE, MM, Haris Hermawan, SE, MM
Trias Setyoati SE, SH MM**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember
Email : arghahaha@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel yaitu persepsi mahasiswa dan minat mahasiswa terhadap profesi bidang HRD (*Human resource development*). Hipotesis dalam penelitian ini persepsi mahasiswa dan minat mahasiswa berpengaruh terhadap profesi bidang HRD (*Human resource development*) secara parsial. Objek penelitian ini adalah mahasiswa Strata 1 Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang memiliki jumlah populasi 75 responden menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa dan minat mahasiswa secara parsial berpengaruh signifikan terhadap profesi bidang HRD (*Human resource development*).

**Kata kunci: persepsi mahasiswa, minat mahasiswa, profesi bidang HRD
(*Human resource development*).**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of two variables, namely student perceptions and student interest in the HRD profession (Human resource development). The hypothesis in this study is that the students' perceptions and student interests affect the profession of HRD (Human resource development) partially. The object of this research is Strata 1 students of the Faculty of Economics, Management Study Program, University of Muhammadiyah Jember, which has a population of 75 respondents using purposive sampling techniques. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. The analysis used includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and hypothesis test (t test, coefficient of determination). The results showed that student perceptions and student interests partially had a significant effect on the HRD profession (Human resource development).

Keywords: *student perceptions, student interests, HRD (Human resource development) profession.*



1. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia merupakan tanggungjawab pimpinan (SDM) menjadi semakin penting bila perusahaan (Rivai, 2004).

Sumber daya manusia (SDM) yang penuh dengan persaingan merupakan sumber daya paling penting kompetitif diantara perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Saat ini perkembangan dunia usaha tidak dapat dipisahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia. Suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang telah dimiliki. Untuk itu, upaya yang harus dilakukan perusahaan agar mendapatkan sumber daya manusia yang baik yaitu dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan karyawan yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawan, baik perhatian dari segi pengetahuan, keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya adalah pemberian pelatihan untuk kinerja karyawan. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat "Survive" dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi

Seiring dengan kemajuan dunia teknologi dan informasi, ilmu manajemen berkembang dengan sangat baik. Peranan profesi di bidang SDM (sumber daya manusia) menjadi sangat penting dalam perkembangan ini. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin melalui HRD seperti membuat penilaian kinerja karyawan atau yang dikenal dengan KPI (*Key Performance Index*) dan juga memberikan pelatihan, pengembangan atau training mengenai kepemimpinan dan keterampilan lain dalam dunia kerja.

Mereka yang hanya memiliki latar belakang pendidikan di bidang psikologi, ekonomi, dan hukum yang bisa mengisi pekerjaan HRD. Selain itu, untuk menjadi seorang HRD diperlukan beberapa keahlian khusus seperti menguasai dan mampu mengoperasikan alat tes psikologi, memahami undang-undang ketenagakerjaan dan juga sistem penggajian (*payment and payroll*).

HRD (*Human Resource Development*) atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai bidang sumber daya manusia, yaitu bagian atau divisi dalam suatu manajemen perusahaan yang bertugas untuk mengatur serta mengembangkan sumber daya atau kemampuan seluruh pekerja yang ada dalam suatu perusahaan. HRD bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen atau pencarian tenaga kerja, mulai dari mencari kandidat terbaik, melakukan sesi wawancara atau interview, sampai proses penyeleksian.

Tujuan dari HRD (*Human resource development*) yaitu harus meningkatkan kinerja individu sehingga memberikan kontribusi langsung ke tujuan kinerja organisasi. Pengembangan SDM (Sumber daya manusia) memiliki tujuan yang sama yaitu untuk membuat karyawan lebih baik. Tujuan dari pengembangan SDM adalah untuk memberikan pembinaan yang diperlukan untuk memperkuat dan menumbuhkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang seorang karyawan yang sudah memiliki. Tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah untuk membuat karyawan lebih baik pada apa yang mereka lakukan (Davis, 2010).

Pengertian persepsi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997), adalah sebagai berikut, tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau merupakan proses seseorang mengetahui

beberapa hal yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan melalui panca indera. Jadi persepsi dapat diartikan sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap lingkungannya melalui panca indera (melihat, mencium, menyentuh, dan merasakan). Persepsi merupakan proses pemberian arti terhadap lingkungan yang dipersepsikan berdasarkan pengalaman dan nilai individu. Persepsi melibatkan proses kognitif yang meliputi penafsiran dan pemberian arti terhadap obyek yang telah terorganisir dari sudut pandang individu, tetapi ada beberapa kebutuhan yang pada dasarnya ingin terpuaskan, seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan sebagainya. Kebutuhan – kebutuhan tersebut akan dapat memenuhi harapan seseorang atau tidak tergantung bagaimana individu tersebut mempersepsikan (Engel dan Gibson, 2000)

Menurut kamus lengkap psikologi yang ditulis dalam Chaplin (2008:358) minat (*interest*) adalah (1) satu sikap yang berlangsung terus menerus yang memolakan perhatian seseorang, sehingga membuat dirinya jadi selektif terhadap objek minatnya, (2) perasaan yang menyatakan bahwa satu aktivitas, pekerjaan, atau objek itu berharga atau berarti bagi individu, (3) satu keadaan motivasi, atau satu set motivasi, yang menuntun tingkah laku menuju satu arah (sasaran) tertentu. Stiggins dan Widyastuti, dkk (2004) menyatakan bahwa minat merupakan salah satu dimensi dari aspek afektif yang banyak berperan dalam kehidupan seseorang. Aspek afektif adalah aspek yang mengidentifikasi dimensi – dimensi perasaan dari kesadaran emosi, disposisi dan kehendak yang mempengaruhi pikiran dan tindakan seseorang. Dimensi afektif ini mencakup tiga hal penting

yaitu berhubungan dengan perasaan menentukan persepsi dan minat setiap mengenai obyek yang berbeda, perasaan mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh – perasaan tersebut memiliki arah yang jenis dan bentuk dari setiap bidang dimulai dari titik netral ke kubu yang profesi di MSDM terlebih profesi HRD, berlawanan, tidak positif dan tidak tetapi menurut karakteristik setiap negatif, dan berbagai perasaan yang mahasiswa itu sendiri hal ini dikarenakan memiliki intensitas yang berbeda, dari pada saat seseorang ingin melakukan kuat ke sedang hingga ke arah yang sesuatu akan dipengaruhi oleh lemah. Nur Fitria (2016) tentang Persepsi persepsinya terhadap situasi dan Minat Mahasiswa Jurusan Akutansi keadaanya. Seperti yang diungkapkan Fakultas Ekonomi Terhadap Profesi oleh Kotler, bahwa dua orang yang Akuntan Publik. Peneliti mengeksplorasi mengalami keadaan dorongan yang persepsi dan minat mahasiswa jurusan sama dan tujuan situasi yang sama akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas mungkin akan berbuat sesuatu yang agak Muhammadiyah Surakarta dan berbeda, karena masing – masing orang Universitas Sebelas Maret Surakarta menanggapi, mengorganisasi, dan terhadap profesi akuntan publik. menafsirkan informasi sensoris menurut Penelitian yang dilakukan Mayasari cara masing – masing individu (2008) mengenai persepsi (Kotler,2006:229).

Berdasarkan data dan fenomena di atas, penulis melakukan riset dengan membuat karya ilmiah yang mengkaji tentang persepsi dan minat mahasiswa Barat terhadap profesi akuntan terhadap profesi HRD. Berdasarkan publik dan persepsi tersebut tidak pertimbangan yang logis penulis berpengaruh signifikan terhadap memiliki motivasi dengan mengkaji pada minat mereka untuk mengikuti mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Pendidikan Profesi Akuntansi. Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Angkatan 2015 karena penulis wawancara terhadap mahasiswa semester merasa dapat menghemat waktu, biaya, akhir jurusan manajemen fakultas dan tenaga. Dengan pertimbangan dan ekonomi Universitas Muhammadiyah pemikiran yang matang penulis Jember dapat diketahui bahwa terdapat melanjutkan penelitian ini karena penulis mahasiswa yang memang memiliki merasa bahwa masalah ini layak dan persepsi dan minat tersendiri, sehingga menarik untuk ditelaah lebih lanjut. dapat disimpulkan bahwa faktor yang

2. Metode Penelitian

Agar peneliti dapat sebagaimana yang di kemukakan Lincoln mendeskripsikan secara jelas dan rinci dan Guba: yang mengulas sepuluh ciri serta memperoleh data mendalam penelitian kuantitatif, yaitu dilakukan terhadap penelitian ini, maka penelitian pada literatur ilmiah, (2) manusia sebagai ini akan dilakukan dengan menggunakan instrumen, (3) metode kuantitatif, (4) pendekatan kuantitatif. Adapun alasan analisis data secara induktif, (5) arah pemilihan menggunakan pendekatan penyusunan teori berasal dari dasar tersebut adalah ciri-ciri tertentu pada (*ground theory*), (6) bersifat deskriptif, (7) mementingkan proses dari pada hasil,

(8) menghendaki di tetapkannya batas sampel dalam penelitian ini adalah dasar fokus, (9) adanya kriteria khusus dengan menggunakan metode untuk keabasaan data, dan (10) desain Sampling Non Probabilitas. bersifat sementara (Moleong, 1993). Berdasarkan perhitungan rumus

Populasi adalah wilayah Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, generalisasi yang terdiri atas maka sampel yang diperoleh dalam objek/subjek yang mempunyai kuantitas penelitian ini adalah sebesar 75 dan karakteristik tertentu yang ditetapkan sampel. Berikut perhitungan yang oleh peneliti untuk dipelajari dan dilakukan dengan perhitungan kemudian ditarik kesimpulannya rumus Slovin :

(Sugiyono dalam Karim, 2016). Populasi))

dalam penelitian ini adalah adalah Sehingga diperoleh hasil :

Mahasiswa Semester akhir jurusan)

Manajemen di Universitas

Muhammadiyah Jember yang berjumlah keterangan :

+ 379. Menurut Radianty (2004: n = jumlah sampel

109) sampel memiliki ciri tak N = jumlah populasi

terhingga maka dilakukan e = error

perhitungan secara pasti jumlah $margin/batas$ toleransi kesalahan

besaran sampel untuk populasi

tertentu. Teknik pengambilan

3. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang persyaratan asumsi klasik sehingga baik adalah yang memenuhi persyaratan model persamaan dalam penelitian ini asumsi klasik, antara lain semua data sudah dianggap baik. Analisis regresi berdistribusi normal, model harus bebas digunakan untuk menguji hipotesis dari gejala multikolinearitas dan terbebas tentang pengaruh secara parsial variabel dari heterokedastisitas. Dari analisis bebas terhadap variabel terikat. sebelumnya telah terbukti bahwa model Berdasarkan estimasi regresi linier persamaan yang diajukan dalam berganda dengan program SPSS versi penelitian ini telah memenuhi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	1,224	1,073	0,287
2	Persepsi Mahasiswa (X_1)	0,447	6,237	0,000
3	Minat Mahasiswa (X_2)	0,504	6,257	0,000

Sumber: Lampiran V

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,224 + 0,447 X_1 + 0,504$$

X_2

Keterangan:

Y = Profesi HRD

X_1 = Persepsi Mahasiswa

X_2 = Minat Mahasiswa

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 1,224 menunjukkan besaran Profesi HRD 1,224 satuan pada saat Persepsi Mahasiswa dan Minat Mahasiswa sama dengan nol.
2. $X_1 = 0,447$ artinya meningkatnya Persepsi Mahasiswa per 0,447 satuan akan meningkatkan Profesi HRD apabila Minat Mahasiswa sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Persepsi Mahasiswa berpengaruh positif terhadap Profesi HRD yang berarti semakin baik Persepsi Mahasiswa akan berdampak pada semakin baik
3. $X_2 = 0,504$ artinya meningkatnya Minat Mahasiswa per 0,504 satuan akan meningkatkan Profesi HRD apabila Persepsi Mahasiswa sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Minat Mahasiswa berpengaruh positif terhadap Profesi HRD yang berarti semakin baik Minat Mahasiswa akan berdampak pada semakin tingginya Profesi HRD dengan asumsi Persepsi Mahasiswa konstan.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 2: Hasil uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,903
2	<i>R Square</i>	0,815
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,809

Sumber: Lampiran V

Hasil perhitungan regresi pada tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,809. Hal ini berarti 80,9% variasi variabel Profesi HRD dapat dijelaskan oleh Persepsi Mahasiswa dan Minat Mahasiswa dalam menjalani Profesi HRD, sedangkan sisanya sebesar 0,191 atau 19,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

c. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh secara parsial Persepsi Mahasiswa terhadap Profesi HRD. Pengertian persepsi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996), adalah sebagai berikut, tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal yang dialami

oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan melalui panca indera. Jadi persepsi dapat diartikan sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap lingkungannya melalui panca indera (melihat, mencium, menyentuh, dan merasakan). Sementara Kotler (1999:219) mendefinisikan persepsi sebagai proses seorang individu memilih, mengorganisasi dan menafsirkan masukan – masukan

informasi untuk menciptakan sebuah gambar yang bermakna tentang dunia. Hasil pengujian membuktikan bahwa Persepsi Mahasiswa mempunyai pengaruh terhadap Profesi HRD. Artinya bahwa Persepsi Mahasiswa dengan menghasilkan angka 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa Persepsi Mahasiswa berpengaruh signifikan terhadap Profesi HRD. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lisa dkk (2017), Dian (2015), Agung dkk (2015, Trisnawati (2012), Efendi dkk (2014), Dewi (2017), Ardyani (2014), Fitria (2016), Mayasari (2008), dan Dody dkk (2015) yang juga menyatakan bahwa persepsi berpengaruh signifikan terhadap profesi HRD.

- b. Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh Minat Mahasiswa terhadap Profesi HRD. Minat adalah suatu pemusatan perhatian yang tidak disengaja yang terlahir dengan penuh kemauannya dan yang tergantung dari bakat dan lingkungan (Sujanto, 1981:92). Dalam belajar diperlukan suatu pemusatan perhatian agar apa yang dipelajari dapat dipahami,

5. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Persepsi mahasiswa secara parsial berpengaruh terhadap minat profesi HRD. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan persepsi mahasiswa secara parsial berpengaruh terhadap minat profesi HRD.
- b. Minat mahasiswa secara parsial berpengaruh terhadap minat profesi HRD. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan minat

sehingga mahasiswa dapat melakukan sesuatu yang sebelumnya tidak dapat dilakukan. Terjadilah suatu perubahan kelakuan. Perubahan kelakuan ini meliputi seluruh pribadi siswa, baik kognitif, psikomotor maupun afektif. Hilgard memberi rumusan tentang minat adalah sebagai berikut : *Insterest is versisting tendency to pay attention to an enjoy some activities of content* minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan yang diminati seseorang di perhatikan terus menerus yang disertai dengan rasa senang (Slameto, 2010:57). Artinya bahwa Minat Mahasiswa dengan menghasilkan angka 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Minat Mahasiswa berpengaruh signifikan terhadap Profesi HRD. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lisa dkk (2017), Dian (2015), Agung dkk (2015, Trisnawati (2012), Efendi dkk (2014), Dewi (2017), Ardyani (2014), Fitria (2016), Mayasari (2008), dan Dody dkk (2015) yang juga menyatakan bahwa minat berpengaruh signifikan terhadap profesi HRD. mahasiswa secara parsial berpengaruh terhadap minat profesi HRD.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa keterbatasan penelitian ini adalah penelitian ini hanya mengkaji minat dan persepsi terhadap profesi HRD, saran yang dapat diberikan dari penelitian ini hendaknya penelitian selanjutnya mengkaji lebih luas tentang minat dan persepsi terhadap profesi HRD dan profesi lainnya dengan menambah variabel dan memperluas objek penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Praptapa. (2009). *Konsep Keprilakuan dari Psikologi dan Psikologi Sosial*.
<http://apbehavioralaccounting.blogspot.com/2009/03/konsep-akuntansi-keperilakuan.html>. (10 Juni 2019)
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- Chaplin, J. P. 2008. *Kamus psikologi lengkap*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Dewi Setya (2017). *Pengaruh Persepsi dan motivasi terhadap minat mahasiswa jurusan akuntansi syariah untuk berkarir dibidang pajak*. Jurusan akuntansi syariah, fakultas ekonomi dan bisnis islam, institut agama islam negeri surakarta
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta dan Universitas Sebelas Maret Surakarta terhadap profesi akuntan public. Jurusan akuntansi, fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dody, dkk. (2015). *Pengaruh Persepsi dan Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Perpajakan untuk Berkarir di Bidang Perpajakan*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Dr. Arik Susbiyani, M.Si. (2018). *Pedoman Penyusunan Skripsi Program Sarjana (S1)*. Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
- Hurlock (1995). *Psychology Applied to Modern Life: Adjustment at the Turn of the Century*. USA: Wadsworth/Thomson Learning
- Istina, dkk. (2014). *Pengaruh Persepsi dan Motivasi Mahasiswa Jurusan Akuntansi yang Sedang Mengambil Skripsi terhadap Peminatan Karir dalam Bidang Perpajakan*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Kamisa, 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Kartika.
- Kotler, Philip. (2006). *Manajemen Pemasaran Edisi 11*. Jakarta: PT. Indeks
- Kotler, Philip & Gary amstrong (1999). *Prinsip-prinsip pemasaran*. Edisi delapan. Jakarta: Erlangga
- Lisa, dkk. (2017). *Pengaruh Persepsi dan Motivasi terhadap Minat Berkarir Mahasiswa di Bidang Perpajakan Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi pada Universitas Negeri Jakarta*. Jurnal

- Ilmiah Wahana Akuntansi. Vol 12 No.01.
- Muhammdinah, Effendi, Rahmad.(2009). *Pengaruh Persepsi dan Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Bina Darma Palembang terhadap Profesi Akuntan Public.* Jurnal riset akuntansi.
- Nur fitria (2016). *Persepsi dan minat mahasiswa jurusan akuntansi*
- Philip Kotler (1993). *Manajemen Pemasaran, Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Kontrol, Jakarta: Salemba Empat.*
- Priyono dan Marris (2008). *Sumber Daya Manusia.* Cetakan pertama. Sidoarjo: Zifatama Publisher, April 2018.
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.* Jakarta:Rineka Cipta.
- Sujanto.(1981),. *Tiga Alternatif Pendekatan Pembelajaran: Tinjauan dari Sudut Pandang Psikologi, Jurnal Teknologi Pembelajaran: Teori dan Penelitian No. 1-2 Oktober*
- Widyastutik, dkk (2004). *Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi.* Simposium Nasional Akuntansi VII.
- Werther & Davis(2014). *A to Z Human Capital Manajemen.*Jakarta:Grasind