

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUP SMK KESEHATAN BAKTI INDONESIA MEDIKA NGAWI

Yudha Indra Permana

Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The aim in this study was to determine the significance of the effect of work ability, motivation and compensation to employee performance in SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi. Data collection techniques in the form of a list of questions submitted to the permanent teachers of SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi as primary data and the literature as secondary data. Number of census research as much as 38 permanent teachers and all researched. Data analysis method used is the classic assumption test, hypothesis test Moderated Regression Analysis. Results of research on work ability significantly influence employee performance SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi ($0,019 < 0,05$), so the H1 proven true. Motivation significant effect on employee performance SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi ($0,040 < 0,05$), so the H2 proven true. Compensation significant effect on employee performance SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi ($0,003 < 0,05$), so the H3 proven true. Limitations of this study target population of this research is that small-scale population that is limited to employees still in SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi so that research results can only be generalized to the population group being targeted.

Keywords: *Work Ability, Motivation, Compensation and Performance.*

PENDAHULUAN

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam instansi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi instansi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin instansi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan

suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Setiap instansi pendidikan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tidak terkecuali SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi yang bertujuan menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia

produktif mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia kesehatan sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya.

Salah satu bentuk usaha konkrit untuk meningkatkan sumber daya manusia dari para karyawan SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi sangatlah penting yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga, perubahan yang sangat relevan berpengaruh terhadap jalannya instansi pemerintah, sering sistem penilaian yang dianut oleh atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat di bawahnya.

Dari aspek Organisasional kinerja lebih dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Lingkup kajian kinerja di sini lebih terfokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok fungsional instansi maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit-unit kerja yang ada (Munasef, 1993: 165). Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau kelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik (Handoko, 2004: 135). Selanjutnya (Luthans, 2008: 128) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah kemampuan. Kemampuan individu merujuk pada daya adaptasi individu terhadap lingkungan atau situasi kerja yang terus berubah. Di satu sisi, manajemen memerlukan pekerja yang memiliki kemampuan tinggi untuk menunjang ketercapaian target organisasi, namun di sisi lain para pekerja yang memiliki kemampuan kerja tinggi mengharapkan pengakuan dari organisasinya dalam berbagai bentuk penghargaan (Stoner, 2006: 35).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Ambar Teguh Sulistiyani 2003: 223). Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Malayu S.P. Hasibuan, 2001: 34)

Pada sisi lain, faktor penentu kinerja yang juga bersumber dari dalam diri karyawan adalah adanya keinginan yang kuat untuk mau bekerja secara optimal yang dalam hal ini diimplementasikan dalam bentuk motivasi kerja karyawan. Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan, motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya (Hasibuan, 2003: 141). Dalam hal ini motivasi tersebut lebih banyak membicarakan tentang bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dalam memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Karena motivasi kerja tersebut muncul dari dalam diri karyawan, tentunya untuk memotivasi karyawan tersebut haruslah disadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2001: 10) dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga

mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Kompensasi yang diberikan oleh instansi pemerintahan terhadap karyawannya merupakan salah satu kewajiban yang harus dipenuhi dalam usaha memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, maka dalam kegiatannya instansi pemerintah harus mengetahui bagaimana tata cara dan prosedur yang berlaku dalam pemberian kompensasi yang harus sesuai dengan kontribusinya terhadap instansi yang mempekerjakannya.

Hasil penelitian Kristina Nugi Keran (2012) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas akan mencapai apa yang menjadi tujuan dan harapan dari organisasi. Semakin tinggi kompensasi dalam bentuk uang diberikan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar -1,628 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,108 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kemampuan Kerja

Kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Karyawan yang memiliki kemampuan memadai akan

dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena karyawan dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Kreitner & Kinicki, 2003: 185).

Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2000: 54). Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Blanchard: "Kemampuan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan".

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis dan Jackson, 2006: 114).

Pada dasarnya ada 3 karakteristik pokok motivasi, yaitu: (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, (3) arah dan tujuan. Maksud dari masing-masing karakteristik ini dapat diringkas sebagai berikut:

- a. Usaha
- b. Kemauan keras
- c. Arah dan tujuan (Sutrisno, 2009).

Motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak (Supardi dan Anwar, 2004: 47).

Kompensasi

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua

barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000: 536). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi (Hasibuan, 2003: 118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012: 139). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi instansi memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti penampilan atau unjuk kerja atau prestasi. Istilah kinerja dalam Kamus *Illustrated Oxford Dictionary* adalah menunjukkan *the execution of fulfillment of a duty* (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas) atau *persons achievement under test conditions* (pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji) (M.N. Nasution, 2010: 141).

Hipotesis

Menurut Munir (1987: 76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu: unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan

secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi

Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin, mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang baik akan tercapai jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hasil penelitian Joko (2008), Vera Parlinda dan Wahyudin (2007) dan Anang (2005) menunjukkan hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004: 45) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Dalam penelitian Yukl dan Latham, 1975 ; Latham dan Pursell, 1976 ; Yukl, Wexley dan Seymor, 1972 (dikutip oleh Wexley dan Yukl, 1988) menunjukkan bahwa insentif upah/gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkup SMK

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan program SPSS diperoleh hasil dari nilai a dan b_1 , b_2 , dan b_3 dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Berdasarkan pada persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diperoleh persamaan:

$$Y = -7,260 + 0,441X_1 + 0,233X_2 + 0,343X_3$$

Interpretasi persamaan tersebut:

- Nilai konstanta (a), yaitu -7,260, artinya apabila kemampuan kerja, motivasi dan kompensasi adalah nol maka kinerja karyawan adalah negatif.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (X_1), yaitu 0,441. Hal ini berarti bahwa dengan kemampuan kerja yang semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, di mana variabel motivasi dan kompensasi diasumsikan tetap.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2), yaitu sebesar 0,233. Hal ini berarti dengan motivasi yang semakin tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, di mana variabel kemampuan kerja dan kompensasi diasumsikan tetap.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel

kompensasi (X_3), yaitu sebesar 0,343. Hal ini berarti dengan kompensasi yang semakin tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, di mana variabel kemampuan kerja dan motivasi diasumsikan tetap.

Dari hasil koefisien regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja (0,441), variabel motivasi (0,233) dan variabel kompensasi (0,343), dari hasil tersebut diketahui bahwa kemampuan kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena nilai koefisien regresinya paling besar.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kemampuan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Langkah-langkah pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- Menyusun formulasi hipotesis nihil dan alternatif
 $H_0: \beta = 0$, berarti kemampuan kerja, motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 $H_a: \beta \neq 0$, berarti kemampuan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Menentukan *level of significance*, yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5 %.
- Menentukan kriteria pengujian yaitu
 H_0 diterima bila $p \text{ value} \geq 0,05$
 H_0 ditolak bila $p \text{ value} < 0,05$

Tabel 1: Rangkuman Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	-7,260	-2,428	0,021
Kemampuan Kerja	0,441	2,469	0,019
Motivasi Kerja	0,233	2,130	0,040
Kompensasi	0,343	3,156	0,003
F : 15,169			0,000
Adjusted R ² : 0,535			

Sumber: Data primer diolah 2015

Tabel 2: Hasil Uji t

Variabel	t- hitung	<i>p value</i>	α	Kesimpulan
Kemampuan Kerja	2,469	0,019	0,05	Ada pengaruh
Komunikasi	2,130	0,040	0,05	Ada pengaruh
Motivasi	3,156	0,003	0,05	Ada pengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2015

d. Perhitungan uji t

Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 2 di atas:

1) Kesimpulan

- a) Hasil perhitungan uji t variabel kemampuan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,469 dengan *p value* $0,019 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi.
- b) Hasil perhitungan uji t variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,130 dengan *p value* $0,040 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi.
- c) Hasil perhitungan uji t variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,156 dengan *p value* $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi.

Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bahwa model tepat atau fit dalam memprediksi pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta = 0$ Model regresi tidak dapat untuk memprediksi pengaruh

kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a: \beta \neq 0$ Model regresi dapat untuk memprediksi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

b. *Level of significance* (α) = 0,05

c. Menentukan kriteria pengujian yaitu

H_0 diterima bila *p value* $\geq 0,05$

H_0 ditolak bila *p value* $< 0,05$

d. Kesimpulan

Hasil nilai F hitung dapat diperoleh pada tabel 1 di atas.

Hasil uji F tepat menggunakan uji ketepatan model diperoleh *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga kemampuan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 1 di atas.

Hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R²* = 0,535 berarti dapat diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kemampuan kerja, motivasi dan kompensasi adalah sebesar 0,535 atau sebesar 53,5 persen sedangkan sisanya 46,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi ($0,019 < 0,05$), sehingga H_1 terbukti kebenarannya.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Kesehatan

Bakti Indonesia Medika Ngawi (0,040 < 0,05), sehingga H₂ terbukti kebenarannya.

3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi (0,003 < 0,05), sehingga H₃ terbukti kebenarannya.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini dapat dilihat dari segi-segi seperti:

1. Populasi

Populasi yang menjadi sasaran peneliti ini merupakan populasi yang berskala kecil yakni terbatas pada karyawan tetap saja di SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi sehingga hasil penelitian hanya dapat digeneralisasi-

kan pada kelompok populasi yang menjadi sasaran. Oleh karena itu terbuka kesempatan untuk mengembangkan dan melanjutkan penelitian yang lebih luas.

2. Instrumen

Item instrumen angket yang digunakan belum distandardisasi dan hanya merupakan hasil kajian teori-teori yang diperoleh dari sumber-sumber literatur yang terbatas. Instrumen angket yang digunakan bersifat tertutup sehingga tidak bisa menangkap informasi yang luas dari responden. Mengenai tingkat objektivitas jawaban responden terhadap pertanyaan yang disediakan masih diragukan karena adanya kecenderungan subjektivitas yang dimiliki setiap manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama,
- Arie Harliman Lorens, 2007. *Kompensasi Motivasi, Peran Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*, Jakarta: Multi Structure Sarana.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M, 2003, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bandung: Bumi Aksara.
- Blanchard Kenneth, Hersey Paul, 1990. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Choirul Anwar Satria Yudha, dkk, 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Daft, R.L. 2000. *"Management"*, alih bahasa Emil Salim, Tinjung Desi Nursanti dan Maryanmi Hermanto, Edisi 5, 2002, Erlangga, Jakarta.
- Dalimunthe, Asfar Halim, 2009, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Informasi, Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)*, Skripsi, Medan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dharma, A. 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali Imam, 2001, *Pokok-pokok Akuntansi Pemerintahan*,. Edisi 4, Yogyakarta: BPFE
- Ghozali, I, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Gibson, James L, John M. Invancevich dan James H. Donnelly Jr. 2000. *Organizations: Behavior, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- Handoko, T. H. 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke enam belas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Joko Purnomo, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*, [http: Jurnal Daya Saing_8_4 doc](http://Jurnal%20Daya%20Saing_8_4.doc).
- Kreitner dan Kinicki. 2003, *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Kristina Nugi Keran, 2012. Tesis: *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur*. Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A. Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi Offset.
- M.N. Nasution. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Munir. H.A. S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Munasef, 1993, *Manajemen Kekaryawanannya di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Parlinda, Vera dan Wahyuddin, M. 2003. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Daerah Air Minum Surakarta*. Jurnal Data Saing. Vol 4, No.2. Hal 135-143.
- Ruky, Achmad, S.,b 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Stoner, James, Af. Dan R. Edward Free,am dam Damoe; R Gober. 2006, *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Supardi, dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: UII Press.
- Suryadi Prawirosentono, 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, 2009, *Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi*, Yogyakarta: Ekonisia.
- T. Hani Handoko. 1996, *Manajemen Perencanaan dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Timpe, D.A. 1999, *Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Winardi, 2002, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yakarta: Mitra Wacana Media.
- Wexley dan Yukl. 1988. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*, Alih Bahasa Muh. Shobaruddin, Jakarta: Bina Aksara.