PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH GAMBIRAN KOTA KEDIRI

ARTIKEL SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Disusun oleh:

FITRIA RACHMAN KUSUMANINGRUM

NPM. 11.1.02.02.0349

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2015

Skripsi oleh:

FITRIA RACHMAN KUSUMANINGRUM

NPM: 11.1.02.02.0349

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH GAMBIRAN KOTA KEDIRI

(Studi Kasus pada Karyawan RSUD Gambiran Kota Kediri)

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen UNP Kediri

Tanggal: 21 Desember 2015

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Sri Aliami	Basthoumi Muslih., S.Pd. M.M.
NIDN. 0716086403	NIDN. 0701018607

Skripsi oleh:

FITRIA RACHMAN KUSUMANINGRUM
NPM: 11.1.02.02.0349

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH GAMBIRAN KOTA KEDIRI
(Studi Kasus pada Karyawan RSUD Gambiran Kota Kediri)

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNP Kediri
Pada tanggal: 04 Januari 2016

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Sri Aliami
2. Penguji I : Drs. Ec. Ichsannudin, M.M.
3. Penguji II : Basthoumi Muslih., S.Pd. M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH GAMBIRAN KOTA KEDIRI

Fitria Rachman Kusumaningrum
NPM. 11.1.02.02.0349
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
Dosen Pembimbing 1 : Dr. Sri Aliami
Dosen Pembimbing 2 : Busthomi Muslih, S.Pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan, bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut Nampak sekali terlihat dari sikap dan perilaku seluruh anggota organisasi lembaga tersebut.

Permasalahan penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Gambiran Kota Kediri? (2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Gambiran Kota Kediri? (3) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di RSUD Gambiran Kota Kediri? (4) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, pelatihan terhadap kinerja karyawan di RSUD Gambiran Kota Kediri?

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian diambil sebanyak 60 orang responden dari seluruh jumlah populasi sebanyak kurang lebih 700 orang. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data menggunakan angket dan kuesioner. Teknik analisis regresi linier berganda dan diuji dengan menggunakan uji t dan uji f.

Hasil penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Gambiran kota Kediri. Hal ini diperoleh nilai signifikasi < 0,05 bernilai positif yang berarti gaya kepimpinan, disiplin kerja dan pelatihan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input bagi para pemimpin khususnya mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan peatihan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil peneltian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi pihak lain dalam menilai kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran adalah institusi pelayanan kesehatan di bawah naungan Pemerintah Daerah Kota Kediri Provinsi Jawa Timur berlamat Jalan Wakhid Hasyim No. 64 dengan jumlah sumber daya manusia kurang lebih 700 orang yang memiliki tugas untuk tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi–tingginya, meskipun dengan banyak keterbatasan. Adapun Visi Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Gambiran adalah "Sebagai Rumah Sakit terbaik di Kota Kediri". Dan mempunyai misi antara lain: Memberikan Pelayanan Kesehatan yang Memuaskan Kepada Seluruh Pelanggan, Menjadikan Rumah Sakit sebagai Pusat Rujukan Pelayanan Kesehatan untuk Wilayah Kediri dan Sekitarnya, Meningkatkan kuantitas, kualitas sumber daya manusia, dan Sarana Prasarana yang terstandar, Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Rumah Sakit.

Karyawan bagi RSUD Gambiran adalah aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Manusia bermuara dari kenyataan bahwa orang–orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu kreatifitas di setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Jumlah karyawan yang besar tersebut merupakan salah satu potensi yang besar bagi RSUD Gambiran. Peningkatan hasil produksi yang berkelanjutan menuntut adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu perpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja.

Menurut observasi yang dilakukan peniliti berbagai hal permasalahan tersebut ditemukan di lokasi penelitian yaitu di RSUD Gambiran. Sebagian karyawan menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, karyawan yang datang terlambat, dari observasi dan informasi yang didapatkan dari kepala bagian kepegawaian masih ditemukan semangat untuk menjalankan aktivitas masih rendah, dan hal

itu menunjukkan masih rendahnya kinerja sebagian karyawan terhadap organisasi rumah sakit.

Dalam hal ini peneliti ingin mengetengahkan tiga faktor, yaitu faktor disiplin kerja, faktor gaya kepemipinan, faktor pelatihan. Pemilihan ini didasarkan pada kenyataan bahwa kedua faktor tersebut paling sering muncul dalam teori yang membicarakan faktor–faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan atau peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan yang jika kedisiplinan kerja tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai serta efektifitas dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat dihandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya. Demikian berpengaruhnya kepemimpinan dalam suatu organisasi sehingga biasa dikatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana diharapkan.

Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan karyawan dalam suastu organisasi. Hal ini dikarenakan pelaksanaannya nanti akan menguntungkan individu karyawan khususnya dan organiasi pada umumnya. Sehingga nantinya karyawan akan mampu melaksanakan tugas–tugas yang diberikan. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa

yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organiasi.

Oleh karena itu pada penelitihan ini akan diangkat tema tentang kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan di RSUD Gambiran merupakan faktor–faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikasinya tehadap kinerja karyawan pada organisasi. Adapun judul pada penilitian ini adalah **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Gambiran Kota Kediri".**

II. METODE

A. Variabel Penelitian

Variabel Bebas dalam penelitian ini yaitu: X1 = Gaya Kepemimpinan, X2 = Disiplin Kerja, X3 = Pelatihan. Variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah Y1 = Kinerja Karyawan. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

a. Gaya Kepemimpinan
b. Disiplin Kerja
c. Pelatihan
d. Kinerja Karyawan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitan ini yaitu korelasi. Penelitian dengan korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel (Reksoatmodjo, 2007:129). Teknik tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel bebas, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan RSUD Gambiran Kota Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematik dan di dalam penelitian dilakukan mengunakan rumus statistik (Arikunto, 2006: 147).

Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Gambiran Kota Kediri kurang lebih 700 orang data yang didapat dari kepegawaian rumah sakit. sampel tersebut adalah seluruh karyawan RSUD Gambiran Kota Kediri. Maka sampel yang digunakan adalah 60 orang karyawan RSUD Gambiran Kota Kediri yang bekerja di rumah sakit tersebut.

Selalu ada hubungan antara metode atau teknik pengumpulan data dengan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Angket atau kuesioner ini menggunakan skala pengukuran yang disebut skala *Likert*.

Teknik Analisis Data

1. **Validasi Instrumen Penelitian**
   a. **Uji Validitas**
   b. **Uji Reliabilitas**

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan 2 (dua) analisis yaitu :

1) Analisis Grafik
2) Analisis Statistik

b. Uji Multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan analisa regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 20.0. Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis yang umum digunakan dalam menganalisa hubungan dan pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Teknik analisis regresi berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus dalam persamaan sebagai berikut :

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dalam menerangkan variasi variabel *dependen* dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$.Koefisien determinasi yang mendekati satu variabel-variabel *dependent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2011:97). Perhitungan menggunakan analisa koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan SPSS 20.0.

Uji Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji t (Parsial)

Uji t *(individual test)* digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat untuk melakukan uji t pada penelitian ini, peneliti ini menggunkan alat bantu berupa aplikasi *software* SPSS versi 20.0.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Sama halnya dengan uji t tadi, untuk melakukan uji f dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi *software* SPSS versi 20.0.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel ini dapat

mempengaruhi sikap atau gaya kepemimpinan terhadap kineja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan gaya kepemimpinan yang tinggi, karyawan akan merasa nyaman serta kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dibentuk oleh empat indikator, yaitu: (1) pendayagunaan pengaruh, (2) hubungan antar manusia, (3) proses komunikasi, (4) pencapaian suatu tujuan. Ke empat indicator tersebut adalah signifikan sebagai pembentuk variabel gaya kepemimpinan, hal ini menunjukan bahwa karyawan menyadari benar bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik, akan menjadi bahan pertimbangan mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Soedarmadi (2013), bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan yang baik, akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pula.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin keja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel ini dapat mempengaruhi tingkah dan perbuatan yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk terhadap kineja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan disiplin kerja yang tinggi, kinerja karyawan akan semakin berpengaruh pula.

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh lima indikator, yaitu: (1) tujuan dan kemampuan , (2) teladan pemimpin, (3) keadilan, (4) waskat (5) sanksi hukum. Ke lima indikator tersebut adalah signifikan sebagai pembentuk variable disiplin kerja, hal ini menunjukan bahwa karyawan menyadari benar bahwa dengan disiplin kerja yang baik, akan menjadi bahan pertimbangan mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Putra (2014), bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, akan mengoptimalkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel ini merupakan kegiatan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan

sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan rumah sakit yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan dengan pelatihan yang tinggi, kinerja karyawan akan semakin berpengaruh pula.

Variabel pelatihan dalam penelitian ini dibentuk oleh tiga indikator, yaitu: (1) pengetahuan, (2) ketrampilan, (3) kemampuan. Ke tiga indikator tersebut adalah signifikan sebagai pembentuk variabel pelatihan, hal ini menunjukan bahwa karyawan menyadari benar bahwa dengan pelatihan yang berkualitas, akan menjadi bahan pertimbangan mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kancanawati (2013), bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara peltihan terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak pelatihan, akan meningkat pengembangan kinerja karyawan

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan pelatihan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri.

Hal ini berarti bahwa dengan gaya kepemimpina yang baik, disiplin kerja yang maksimal, dan pelatihan yang berkualitas akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Yang kedepannya diharapkan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri selalu meningkat, sehingga dapat tercipta suasana yang nyaman dan tentram dalam kinerja karyawan.

B. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan di Bab IV maka, penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagi berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Gambiran Kota Kediri. Hal ini di buktikan dari analisis regresi bahwa kualitas pelayanan diperoleh nilai positif yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Gambiran Kota Kediri. Hal ini di buktikan dari analisis regresi bahwa fasilitas diperoleh nilai positif yang berarti semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD

Gambiran Kota Kediri. Hal ini di buktikan dari analisis regresi bahwa lokasi diperoleh nilai positif yang berarti semakin baik pelatihan, maka kinerja karyawan meningkat.

4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Gambiran Kota Kediri. Hal ini di buktikan dari analisis regresi berganda di uji F bahwa diperoleh nilai signifikasi < 0,05 bernilai positif yang berarti gaya kepimpinan, disiplin kerja dan pelatihan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Fikri, 2008. *Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tehadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.* Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 6, No. 1.

Ghozali, I, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: UNDIP.

Gtisudarmo, I, Sudita, I., Nyoman, 2008. *Perilaku Keorganisasian.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hair et al.1995. *Multivariate Data Analysis Englewood Cliffs*. New Jerseys.

Hasibuan, M. S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.

Hornby, A.S., 1995. *Advanced Learner's Dictionary,* Fisth Edition. New York. Oxford University Press

Kencanawati, A. A. A. M, 2013. *Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar* Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan.

Leny Evanita, 2013. *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping.* Jakarta: Penerbit Universitas Esa Unggul.

Mangkunegara, A. A. A. P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:* PT. Remaja Rosdakarya.

Munandar, Suntoyo, A., 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Masud, Fuad. 2004. Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mathis, Robert. L & Jackson John. H , 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jilid 1, Salemba Empat Jakarta.

Mathis, Robert. L & Jackson John. H , 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jilid 2, Salemba Empat Jakarta.

Nitisemito, 2001 *Manajemen Personalia,* Edisi kedua. Ghalia Indonesia.

Oemar, H, 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu).* Jakarta: Bumi Aksara.

Reksoatmodjo, T. N. 2007. *Statiska untuk Psikologi dan Pendidikan.* Bandung: PT. Refika Aditama

Sedarmayanti, 2004. *Good Governance (Kepemimpinan yang Baik)* Bagian Kedua. Bandung: Mandar Maju.

Soekidjo, N, 2003, *PEngembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sastrohadiwiryo, S., 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, PT. Bumu Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ke-3 Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono, 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Rivai Veithzal, 2005. *Performance Apprasial.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wungu, Jiwo, brotoharsojo, Hartono, 2003, *Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System.* Jakarta: PT. Raja Gafindo Persada.

Zulkifli, 2009. *Analisis Pengaruh Pengembangan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Honorer pada Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.* Jurnal Ilmiah. Vol. 1, No. 2.