PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR APJ KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

OLEH :
NARITA SARI ASHARI
NPM : 12.1.02.02.0393

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi Oleh:

NARITA SARI ASHARI
NPM : 12.1.02.02.0393

Judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR APJ KEDIRI

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

Tanggal:.....

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul Hakimah, S.E, MM	Amat Pintu Batu Silalahi, S.E..M.M
NIDN : 0727127801	NIDN: 0725075601

Skripsi oleh:

NARITA SARI ASHARI
NPM : 12.1.02.02.0393

Judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR APJ KEDIRI

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UNP Kediri
Pada tanggal: _____

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M. _____
2. Penguji I : Drs. Ec. Ichsannudin, M.M. _____
3. Penguji II : Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M. _____

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.,
NIDN : 0717066601

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR APJ KEDIRI

Narita Sari Ashari
12.1.02.02.0393
Ekonomi – Manajemen
naritaashari@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah, SE., M.M.
dan Amat Pintu Batu Silalahi, SE., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingkat keberhasilan sumber daya manusia perusahaan dalam menjalankan tugas masing-masing demi tercapainya tujuan suatu perusahaan tersebut. Karenanya kinerja karyawan menjadi elemen terpenting dalam mencapai kinerja yang memuaskan. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan atau dilaksanakan oleh seorang pemimpin.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri? (2) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri? (3) Apakah secara bersama-sama ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri?

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif menuju kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 168 orang, adapun sampel terpilih sebanyak 118 orang. Dan dianalisis menggunakan analisis persamaan regresi linier berganda dengan dibantu oleh program SPSS (Statitical Program For Social Science) versi 20.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa: (1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri. (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri. (3) Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

I. LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang masalah

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan sumber daya manusia perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas masing-masing. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak mumpuni dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah sejauh mana/tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu dalam periode tertentu. Sedangkan kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian masing-masing karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi elemen terpenting dalam mencapai kinerja perusahaan yang memuaskan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), "kinerja" adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskam tentang proses pekerjaan berlangsung. Sesuai pengertian yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) bahwa "kinerja" adalah "tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya". Hal ini menandakan bahwa perusahaah tidak hanya berkewajiban dalam menilai hasil pekerjaan para karyawannya akan tetapi juga mengawasi dalam prosesnya. Karena apabila sebuah proses tersebut berjalan dengan baik maka hasilnya pun jugaakan baik. Oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan keharusan oleh manajemen.

Penelitian yang hampir sama pernah juga dilakukan oleh Erwin Dinata, dkk (2014) dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Pada Badan Pelaksana Penyuluh Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Siak " menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPL. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang baik dapat meningkatkan

kinerja pegawai melalui motivasi yang diberikan kepada pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kepemimpinan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
2. Kompensasi yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
3. Training yang kurang efektif.
4. Masih ada karyawan yang terlambat masuk.
5. Lingkungan kerja yang kurang baik.
6. Sistem jaringan yang masih belum optimal.
7. Komunikasi yang terjalin dengan para pelanggan yang masih kurang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan untuk menjadikan penelitian dan pembahasannya terfokus kepada masalah saja, maka peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan Kepala PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
2. Faktor kompensasi Kepala PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
3. Faktor kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

   Faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang Masalah maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero)

Distribusi Jawa Timur APJ Kediri?

2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri?
3. Apakah secara bersama-sama ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri?
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri?
3. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri?

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis.
   Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang positif yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis :
   a. Bagi Kepala/Direktur Perusahaan
      Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada kepala perusahaan / DirekturPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri agar dapat menjalankan peerusahaan dengan lebih baik lagi dalam hal kepemimpinan dan kompensasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
   b. Bagi Peneliti
      Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan

bagi peneliti. Selain itu diharapkan penelitian ini kelak dapat dijadikan refrensi bagi peneliti lain yang mengambil topik berkaitan dengan kepemimpinan dan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

c. Bagi Karyawan
Diharapkan dengan adanya penelitian ini para karyawan akan mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pula pada kinerja karyawan tersebut.

II. METODE

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat duavariabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen. Menurut Sugiyono (2011 : 39) Variabel dependen atau yang biasa disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sedangkan Variabel independen atau yang biasa disebut variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen / variabel terikat.

Variabel Independen / variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2). Sedangkan variabel dependen / variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Agar variabel – variabel tersebut tidak mempunyai arti ganda dan agar spesifik, maka perlu didefinisikan secaraoperasional. Sehingga dalam penelitian ini variabel penelitian dapat didefenisikan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan/manajer area PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri untuk mempengaruhi para karyawannya sedemikian rupa sehingga para karyawan mau melakukan kehendak pimpinan/manajer area PT. PLN (Persero) Distribusi

29

Jawa Timur APJ Kediri meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

b. **Kompensasi (X2)**

Yang dimaksud kompensasi dalam penelitian ini adalah apa yang diterima oleh para karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi.

c. **Kinerja Karyawan (Y)**

Yang dimaksud kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik yang sesuai adalah Deskriptif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang bersifat atau bertujuan untuk pemaparan atau penggambaran data-data. Penelitian ini mencoba memaparkan data-data tentang kepemimpinan dan kompensasi serta kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif menuju kuantitatif.

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri. Adapun alasannya adalah tempat penelitian cenderung dekat dengan tempat tinggal peneliti sehingga intensitas penelitian akan jauh lebih baik lagi dalam hal pengamatan objek.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2016 sampai bulan Juli 2016.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. PLN (Persero)

Distribusi Jawa Timur APJ Kediri yang berjumlah 168 orang karyawan.

2. **Sampel**

Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dalam penelitian digunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Margin og error max*, tingkat kesalahan maksimum yangmasih dapat ditolerasi 5%

maka jumlah sampel ditetapkan sebanyak 118 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Membagikan Kuesioner
2. Melakukan Wawancara

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ferdinand (2006) pada dasarnya kata valid mengandung makna sinonim dengan kata *good.Validity* dimaksudkan sebagai *to measure what should be measured.*

Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut *Arikunto* dalam *Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfuds (2010 : 250)*, suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen ini sudah baik. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statiscal Package for Social Science)* versi 20, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha.* Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.06 *(Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006).*

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data dengan menggunakan analisis regresi linier dan uji hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005)Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas menurut perhitungan yang dilakukan Imam Ghozali, produk regresi tidak terjadi multikolinearitas apabila mempunyai nilai VIF < 10 dan mempunyai angka TOLERANCE > 0,1.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005) Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi**.** Salah satu cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi menggunakan besaran Durbin-Watson.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka homoskedatisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas.

3. **Analisis Deskriptif**

   Analisis deskriptif dalam penelitian ini maksudnya menjelaskan hasil pengisian responden atas jawaban yang ada dalam kuesioner atau angket yang didasarkan pada nilai rata-rata berdasarkan rumus Kuncoro.

4. **Analisis Regresi Linear Berganda**

   Menurut Sugiyono (2002 : 204) dalam penelitian ini data hasil dari kuesioner selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan veriabel terikat (Y), dan 2 variabel bebas (X1, X2) dengan persamaan regresi sebagai berikut :

   $$Y = a + b_1 . X_1 + b_2 . X_2 + e$$

5. **Uji Hipotesis**

   a. **Uji t**

      Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat.

   b. **Uji F**

      Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

6. **Koefisien Determinasi**

   Koefisien determinasi adalah koefisien yang menyatakan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai R Square karena menggunakan variabel bebas.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

   Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. **Uji Multikolinieritas**

   Hasil uji multikolinieritas dilihat bahwa Variabel keragaman produk dan pelayanan memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10, yaitu masing – masing sebesar 0,106, sedangkan VIF lebh kecil dari 10, yaitu masing – masing

sebesar 9,394. Dengan demikian dalam model ini tidak terdapat multikolinieritas.

3. **Uji Autokorelasi**

Nilai uji Durbin-Watson (DW test) sebesar 1,975. Nilai D-W berada diantara -2 dan +2 maka tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

4. **Uji Heteroskedastisitas**

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu Y= 7,581 - 0,112 X_1 + 0,900 X_2 + e

C. Uji Hipotesis

1. **Uji t**

a) Hasil uji t (parsial) didapat nilai signifikansi kepemimpinan 0,049<0,05, artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Hasil uji t (parsial) didapat nilai signifikansi kompensasi 0,000<0,05 artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Uji F**

Hasil uji F (simultan) diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel kepemimpinan dan kompensasi yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determiansi diketahui nilai *Adjust R Square* adalah sebesar 0,908. Hal ini menunjukan besarnya pengaruh

kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 90,8%, berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 9,2% akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
   Hasil pengujian terhadap hipotesis 1 menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
   Hasil pengujian terhadap hipotesis 2 menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyaawan.
   Hasil pengujian terhadap hipotesis 3 menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Kesimpulan

Setelah melakukan kajian dan analisis data penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
3. Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Ancok, D. 2102. *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Erlangga.

Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Aritonang, K. T. (2005). “Kompensasi Kerja, Disiplin

Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR." *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.

Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Indriyatni, L. (2009). "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, No. 26,Th. XVI, pp. 117-127.

Kuncoro, M. (2003), *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

81

Moeheriono. 2010. *Penguku Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.

Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta : UGM.

Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineksa Cipta.

Rivai, V. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi Organisasional Behavior*, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung : CV Pustaka Setia.

Santoso, S. 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.

Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Supriyanto, A. S. dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia.* Malang: UIN-Maliki Press.

Umar, H. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke-3)*. Jakarta: Rajawali Pers.