

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) MAJENANG**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)

Oleh :
Muhammad Asykar Birkhiya
NIM. 092323008

**JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2016**

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) MAJENANG

Muhammad Asykar Birkhiya
NIM. 092323008

Jurusan Ekonomi Syari'ah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, sehingga diperlukan usaha untuk mengolahnya agar dapat terwujud suatu keseimbangan. Manusia sebagai sumber daya perusahaan perlu dikelola sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan mempunyai etos kerja yang tinggi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang akan mengungkap hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini juga meneliti hubungan korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah dua variabel atau lebih memiliki pengaruh atau tidak, dan seberapa besar pengaruh tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang. Alat analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat yaitu dengan adanya Motivasi (X_1) = 78,2% , Pelatihan Kerja (X_2) = 72,9%, dan Kompensasi (X_3) = 76,1% berpengaruh secara signifikan dan *stimultan* terhadap Kinerja perawat (Y) = 72,7%. Hal ini berarti meningkatnya motivasi, pelatihan kerja, dan kompensasi akan meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang. Dari ketiga variabel independen tersebut variabel motivasi mempunyai pengaruh yang paling signifikan 78,2% terhadap kinerja perawat.

Kata kunci : motivasi, pelatihan kerja, kompensasi, kinerja perawat.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
PEDOMAN TRANSLITASI	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Telaah Pustaka	10
1. Kinerja	10
2. Motivasi.....	16

3. Pelatihan Kerja	23
4. Kompensasi	34
B. Hipotesis.....	57
BAB III METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA	
A. Metode Penelitian.....	59
1. Jenis Penelitian	59
2. Lokasi Penelitian	59
3. Subyek Penelitian	59
4. Obyek Penelitian	59
5. Sumber Data	60
6. Pengumpulan Data Penelitian.....	61
7. Metode Pengambilan Sampel.....	63
8. Variabel Penelitian	62
B. Teknik Analisis Data.....	66
1. Definisi Konseptual dan Operasional.....	66
2. Pengukuran Variabel	69
3. Metode Analisis Data	70
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	79
1. Sejarah Singkat Perusahaan	79
2. Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Majenang	80
B. Gambaran Umum Responden.....	81
1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	81

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja ..	82
C. Uji Validitas Kuisisioner	83
D. Uji Reliabilitas Kuisisioner	84
E. Distribusi Jawaban Responden	84
1. Variabel Motivasi (X1)	84
2. Variabel Pelatihan Kerja (X2)	85
3. Variabel Kompensasi (X3)	86
4. Variabel Kinerja (Y)	86
F. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja	87
1. Uji Asumsi Klasik	87
2. Pengujian Hipotesis	89
3. Pengujian Model Secara Statistik	91
G. Pembahasan.....	94
1. H1 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	94
2. H2 : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja	95
3. H3 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	96
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	99
B. Saran-saran	100
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, sehingga diperlukan usaha untuk mengolahnya agar dapat terwujud suatu keseimbangan. Manusia sebagai sumber daya perusahaan perlu dikelola sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan mempunyai etos kerja yang tinggi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Sumber daya manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya agar dapat bersaing dalam mengembangkan usaha. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bentuk pelatihan kerja sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang Pemerintah Kabupaten Cilacap sebagai unit pelayanan kesehatan masyarakat mempunyai visi yaitu kepuasan pasien utama dalam pelayanan, untuk meningkatkan kesejahteraan dan bersaing di masa depan. Sementara misi dari Rumah Sakit Umum Daerah

(RSUD) Majenang yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana.¹

Agar pelayanan di dalam sebuah perusahaan mengalami peningkatan kualitas dan mutu yang baik, perusahaan harus dapat memotivasi karyawan dengan baik dan memberikan pelatihan kerja yang maksimal agar karyawan di dalam perusahaan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kualitas dan mutu pelayanannya dapat mengalami peningkatan serta kompensasi untuk karyawanpun juga mengalami peningkatan.

Motivasi kerja menjadi hal penting bagi suatu perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi di perusahaan dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

George dan Jones dalam buku *Understanding and Managing Organizational Behaviour*, mendefinisikan bahwa motivasi kerja sebagai suatu dorongan secara psikologis yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behaviour*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai

¹ Profil Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang, hal. 8

semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.²

Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dengan bertitik tolak dari arti motivasi tersebut, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.³

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, seperti mendorong semangat dan *gairah* karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan kesejahteraan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.⁴

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi karyawan adalah melalui kompensasi.⁵ Pemberian kompensasi penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan

² J. M. George dan G. R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behaviour*, (New Jersey: Upper Saddle River, 2011), hal.127-128.

³ M. Manulang, 1994. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta. hal.146.

⁴ Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia Praktik Penelitian*, (Yogyakarta: Centre For Academic Publishing Service, 2012), hal.21-22.

⁵ Husein Umar, *Strategic Management In Action*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal.216.

perusahaan cukup adil, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam pekerjaannya dan bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan, antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi haruslah bisa memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja.

Sementara itu pelatihan kerja (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.⁶ Pelatihan kerja mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan perusahaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja karyawan.⁷ Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung jelas. Artinya adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti proses program pelatihan. Oleh karena itu, pelatihan kerja merupakan salah satu faktor

⁶ Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YPKN,1995), hal.35.

⁷ A. Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*, Edisi 6, Jilid 1, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hal.102.

penting bagi karyawan agar kinerja mereka meningkat sesuai dengan prosedur yang diterapkan.

Motivasi, pelatihan kerja dan kompensasi merupakan faktor yang secara umum dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu peneliti akan membahas tentang analisis pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang.

Dalam kitab suci Al Quran, salah satunya terdapat dalam surat Al

Hasyr ayat 18 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَّاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS Al Hasyr : 18)

Karyawan sebagai sumberdaya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan hubungan sosial dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, pelatihan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?
2. Dari indikator motivasi, pelatihan kerja dan kompensasi, indikator mana yang paling berpengaruh pada kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang.

2. Untuk melihat indikator mana dari ketiga indikator yaitu motivasi, pelatihan kerja dan kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara *signifikan* motivasi, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Dapat membuktikan pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap sebuah kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu administrasi secara umum, dan berguna juga untuk menjadi referensi dalam melakukan kajian terhadap kinerja pegawai dengan permasalahan gaya kepemimpinan pada birokrasi pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

Bagi pimpinan RSUD Majenang, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam menentukan pelatihan kerja yang efektif, bagaimana memotivasi perawat serta memberikan kompensasi yang layak agar dapat meningkatkan kinerja perawat di RSUD Majenang. Bagi penulis, manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian

yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan fungsi ilmu administrasi yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan kinerja aparat melalui peningkatan gaya kepemimpinan yang efektif.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas serta mempermudah dalam pembahasan secara menyeluruh dalam skripsi ini terbagi dalam lima bab. Secara umum gambaran sistematika pembahasan skripsi ini sebagai berikut:

Bagian awal skripsi ini memuat pengantar yang didalamnya terdiri dari halaman, judul halaman, nota pembimbing, halaman pengesahan, kata pengantar, transliterasi, daftar isi, dan abstrak.

Bab I berisikan tentang pendahuluan yakni mengemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II membahas landasan teori yakni mengemukakan tentang kajian pustaka, kerangka teori, rumusan hipotesis.

Bab III membahas tentang metode penelitian yang menjelaskan jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, pengumpulan data penelitian, analisis data penelitian.

Baba IV membahas gambaran umum, pembahasan hasil penelitian yang antara lain tentang pengujian dan hasil analisis, pembuktian hipotesis, pembahasan hasil analisis data dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

Bab V merupakan penutup yang meliputi kesimpulan, saran dan penutup. Kemudian pada bagian akhir skripsi ini penulis cantumkan daftar pustaka, lampiran-lampiran, serta daftar riwayat hidup.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang. Dari ketiga indikator yaitu Motivasi (X1) mempunyai nilai 78,2%, Pelatihan Kerja (X2) mempunyai nilai 72,9%, dan Kompensasi (X3) mempunyai nilai 76,1% berpengaruh secara *signifikan* terhadap Kinerja perawat (Y) mempunyai nilai 72,7%. Hal ini berarti dari ketiga indikator yaitu motivasi, pelatihan kerja, dan kompensasi saling berhubungan satu sama lain dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang, dan apabila salah satu dari ketiga indikator yaitu motivasi, pelatihan kerja, dan kompensasi tidak ada pengaruh yang baik, maka dari ketiga indikator tersebut tidak akan dapat berpengaruh secara *signifikan* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang.
2. Dari ketiga indikator yaitu motivasi, pelatihan kerja, dan kompensasi, maka motivasi paling berpengaruh secara signifikan 78,2% terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang. Hal ini berarti ketika

motivasi semakin meningkat, maka kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang akan mengalami peningkatan yang baik.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, ada beberapa hal yang dapat menjadi masukan yang positif bagi seluruh pegawai dan perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang yaitu:

1. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Majenang hendaknya mempertahankan variabel motivasi karena variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi diberikan dengan memperhatikan berbagai kebutuhan perawat seperti kebutuhan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri
2. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Majenang hendaknya juga memperhatikan variabel pelatihan kerja karena variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Pemberian pelatihan kerja berupa pengembangan dan pelatihan terkait dengan bidang pekerjaan perawat agar dapat ditingkatkan agar kualitas pelayanan yang diberikan semakin baik.
3. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Majenang hendaknya juga memperhatikan variabel kompensasi karena variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Peningkatan kompensasi dapat ditingkatkan dengan peningkatan bonus ataupun fasilitas kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Eddy, Madiono S. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, AGORA Vol 1, No 3*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10*. Jakarta: PT Indeks.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding And Managing organizational behavior (4th ed.)*. New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A., and Cameron, K.S. (2011). *Developing management skills (8th ed.)*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, cetakan kelima*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Sartika Hayunilanda. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar*, Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Handoko, T. Hanni. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- _____, 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- _____, 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hardina, Fitria. 2016. *Pengujian Hipotesis (On-Line)*, (<http://komunsri.net/blog/2010/pengujian-hipotesis>), diakses pada tanggal 21 juli 2016.
- Harshanty, Andina Widya. 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____, 2004. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Herdian Dito, Anoki.2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Herlin Susilaningtyas, Resti.2011. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur*, Surabaya: Universitas Pembangunan Veteran.
- Ibrahimi, Hifni Ilyas.2015. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Cilacap*, Purwokerto: Universitas Jendral Soedirman.
- Ivancevich.2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich, Gibson dan Donnely.2004. *Organisasi*, Jakarta: PT Erlangga.
- Keran, Kristina Nugli.2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang*, Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Lind, Douglas, Marchal, William G, dan Wathen, Samuel A.2007. *“Teknik-teknik dalam Bisnis dan Ekonomi Menggunakan Kelompok Data Global, Edisi 13”*, Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis, Khairul Akhir.2008. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan*, Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Lufitasari, Resti.2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset D.I. YOGYAKARTA*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Max Saleleng dan Agus supandi soegoto.2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan (Jurnal EMBA, Vol 3)*, Manado: Universitas Sam Ratu Langi.
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P.1993. *Money Is Everything*. Annual Report HR.
- Moekijat.1992. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex,s.1996. *Manajemen Personalia Edisi 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Primajaya, Deni. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rahmawati, Ita. 2010. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya*, Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Raymond, A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*, Edisi 6, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Risanti, Kunti Aprilia. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makasar*, Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*, Edisi Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. 1993. *Organization Behaviour: Consept, Convensus, & Application*, Preline Hall. Ind. Inc.
- Simamora, Bilson. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Hendry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YPKN.
- Simanjuntak, P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia Praktik Penelitian*, Yogyakarta: Centre For Academic Publishing Service.

- Suryodadi, Yerri.2012. *Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada MediaUmar, Husein.2001. *Strategic Management In Action*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2009. *Motivasi dan Pemotivasian Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardani, Eka Suryaningsih. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar, Jurnal Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Gunadarma.
- Werther, dan Davis, Keith.1996. *Human Resource And Personel Management, Edition 5*. Mc. Grow Hill, New York.
- <http://www.statistikdasar.com/files/materi/hipotesis.pdf>, diakses pada tanggal 10 Agustus 2016.

