Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kopi Racer Pasuruan)

Habibi Job Satria
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel Kompensasi dan Pelatihan secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kopi Racer Pasuruan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan Kopi Racer Pasuruan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 karyawan. Data dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kopi Racer Pasuruan. Kompensasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kopi Racer Pasuruan. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari kompensasi.

Kata kunci: prestasi kerja karyawan, kompensasi, pelatihan

The Influence of Compensation and Training on Employee Work Achievement (Study of the Employees of Kopi Racer Pasuruan)

Habibi Job Satria
Department of Management, Faculty of Economic and Business,
University of Brawijaya

Research is aimed to understand and to explain the influence of compensation and training simultaneously and partially on employee work achievement at Kopi Racer Pasuruan. Data collection technique includes questionnaire, interview, documentation and literature study. Questionnaire is distributed to all employees of Kopi Racer Pasuruan. The number of sample is 47 employees. Data are analyzed with Multiple Linear Regression. Result of research indicates that compensation and training are simultaneously and significantly influencing employee work achievement at Kopi Racer Pasuruan. Compensation and training are also partially influencing employee work achievement at Kopi Racer Pasuruan. All independent variables are influential with positive direction, and the biggest contribution is derived from compensation.

Keywords: employee work achievement, compensation, training

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya.

Sejalan dengan hal tersebut, salah satu upaya yang mesti dilakukan oleh Kopi Racer dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dengan program pelatihan dan pemberian kompensasi yang layak dan adil. Peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan SDM melalui program pelatihan harus betul-betul terarah dan terprogram dengan baik, sehinggan dapat mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain hal tersebut, organisasi juga memberikan rangsangan terhadap pegawai melalui pemberian kompensasi.

Terdapat beberapa fenomena Kopi Racer yang dapat dikategorikan sebagai gejala pemicu munculnya kebutuhan pelatihan, diantaranya tidak tercapainya standar pencapaian kerja, karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya, karyawan tidak produktif, adalah beberapa contoh gelaja-gejala yang umum terjadi dalam Kopi Racer. Alasan terbaik untuk melaksanakan program pelatihan adalah karena program ini memberikan kontribusi terhadap tujuan dan sasaran organisasi serta memenuhi kebutuhan yang ditentukan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Dalam hal ini, dapat disimpulkan apabila pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan.

Begitu pula dengan pemberian kompensasi masih terdapat masalah di Kopi Racer yaitu dari aspek keadilan di mata karyawan, baik dari segi finansial maupun non finansial. Akibatnya, hal ini menurunkan motivasi dan prestasi kerja karyawan sehingga berdampak pada penurunan prestasi kerja perusahaan. Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong prestasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory* untuk menguji pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kopi *Racer* berlokasi di Jl. Panglima Sudirman 116 Pasuruan. Pengambilan data menggunakan kuesioner (angket) yang dibagikan kepada seluruh karyawan Kopi Racer Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kopi Racer Pasuruan, pengambilan sampel dengan meneliti seluruh elemen

populasi (disebut dengan sensus). Kuesioner dibagikan kepada 47 karyawan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel kompensasi dan pelatihan sebagai variabel bebas. Prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan tanggapan atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

o.	Usia	F rekuensi	Pe rsentase
.	< 20 tahun	3	6,38%
.	20 tahun - 25 tahun	12	25,53 %
.	> 25 tahun - 30 tahun	16	34,04 %
.	> 30 tahun - 35 tahun	9	19,15 %
.	> 35 tahun - 40 tahun	6	12,77 %
..	Di atas 40 tahun	1	2,13%
o.	**Jenis Kelamin**	**F rekuensi**	**Pers entase**
.	Laki-laki	44	93,62 %
.	Perempuan	3	6,38%
o.	**Tingkat pendidikan akhir**	**F rekuensi**	**Persen tase**
.	SMP	0	0,00%
.	SMA/sederajat	24	51,06 %
.	Diploma (D3)	11	23,40 %
.	Sarjana	12	25,53 %
o.	**Status Perkawinan**	**F rekuensi**	**Persen tase**
.	Belum Menikah	14	29,79 %
.	Menikah	32	68,08 %
.	Duda/janda	1	2,13%
	Interval Gaji	**F**	**Persen**
o.	**Karyawan**	**rekuensi**	**tase**
.	< Rp 750.000	0	0,00%
.	Rp 750.000 - Rp 1.000.000	2	4,25%
.	> Rp 1.000.000 - Rp 1.250.000	4	8,51%
.	> Rp 1.250.000 - Rp 1.500.000	21	44,68 %
.	> Rp 1.500.000 - Rp 1.750.000	17	36,17 %
..	> Rp 1.750.000	3	6,38%
	Total	**4 7**	**10 0%**

Sumber: Data Primer diolah peneliti, (2015)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dari 47 orang responden sebagian besar berusia di atas 25 tahun sampai dengan 30 tahun. Kelompok usia ini masih tergolong dalam kelompok usia produktif. Mayoritas karyawan Kopi Racer Pasuruan adalah laki-laki, yaitu sebanyak 93,62%. Dalam penerapannya, bidang kerja atau pekerjaan yang ada di Kopi Racer Pasuruan lebih banyak berkaitan dengan tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki daripada tenaga kerja dengan jenis kelamin perempuan. Berdasar tingkat pendidikan akhir dapat diketahui apabila mayoritas karyawan Kopi Racer Pasuruan, adalah dengan tingkat pendidikan SMA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir seluruh responden yaitu sebanyak 32 orang (68,08%) mempunyai status sudah menikah. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan responden dapat diketahui, apabila mayoritas karyawan Kopi Racer Pasuruan mempunyai pendapatan lebih dari Rp 1.250.000 sampai dengan Rp 1.500.000.

Hasil Uji Validitas

Variabel	tem	orelasi r)	Pro babilitas (p)	et
Variabel Kompensasi (X_1)	1.1.1	,856	0,0 00	alid
	1.1.2	,769	0,0 00	alid

	1.1.3	,737	0,000	alid
	1.2.1	,821	0,000	alid
	1.2.2	,783	0,000	alid
	1.3.1	,681	0,000	alid
	1.3.2	,593	0,000	alid
	1.4.1	,650	0,000	alid
	1.4.2	,640	0,000	alid
	1.4.3	,602	0,000	alid
	1.5.1	,607	0,000	alid
	1.5.2	,542	0,000	alid
	1.5.3	,618	0,000	alid
Variabel Pelatihan (X_2)	2.1.1	,736	0,000	alid
	2.1.2	,839	0,000	alid
	2.1.3	,800	0,000	alid
	2.1.4	,841	0,000	alid
	2.2.1	,775	0,000	alid
	2.2.2	,800	0,000	alid
	2.2.3	,754	0,000	alid
	2.3.1	,692	0,000	alid
	2.3.2	,805	0,000	alid
	2.4.1	,766	0,000	alid
	2.4.2	,721	0,000	alid
	2.4.3	,624	0,000	alid
Variabel Prestasi Kerja (Y)	1.1	,691	0,000	alid
	1.2	,667	0,000	alid
	1.3	,548	0,000	alid
	2.1	,573	0,000	alid
	2.2	,652	0,000	alid
	2.3	,640	0,000	alid
	2.4	,655	0,000	alid
	2.5	,829	0,000	alid
	3.1	,763	0,000	alid
	3.2	,624	0,000	alid
	3.3	,680	0,000	alid
	3.4	,575	0,000	alid

Sumber: Data Primer diolah peneliti, (2015) (Lampiran *Correlation*)

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan (lampiran *Correlation*) dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel yang digunakan mempunyai nilai korelasi dengan tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari alfa ($p < 0,05$). Sehingga semua item yang diuji menghasilkan nilai yang valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha Cronbach*	Keterangan
Variabel Kompensasi (X_1)	0,763	Reliabel
Variabel Pelatihan (X_2)	0,773	Reliabel
Variabel Prestasi Kerja (Y)	0,760	Reliabel

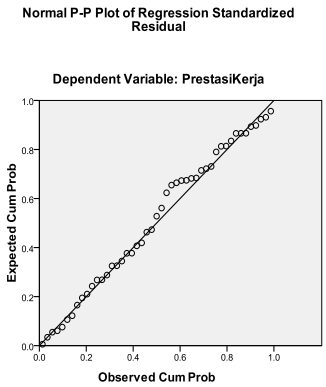
Sumber: Data Primer diolah peneliti, (2015) (Lampiran *Reliability*)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

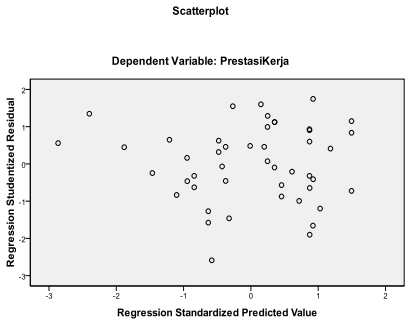
Charts



Hasil pengujian normalitas diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga residual dari model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Charts



Dari grafik *Scatterplot*, terlihat titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik yang ada tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

***Variance Inflating Factor* (VIF) Masing-masing Variabel Bebas**

Variabel Bebas	VIF	Ket
Kompensasi (X_1)	,645	Non Multikolinearitas
Pelatihan (X_2)	,645	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah (*2015*)

Hasil uji multikolinieritas diketahui besarnya nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas, dimana nilai VIF kurang dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas (non multikolinearitas).

Hasil Regresi Linier Berganda

ar. erikat	ar ebas	*nst. oeff*	itung	ig t	K ep H_o	et
	1	,544	,712	,000	Ditolak	ig
	2	,275	,201	,033	Ditolak	ig

Constant = 4,499
Nilai R = 0,850
Adjusted R *Square* = 0,710
F hitung = 57,405
Sig F = 0,000

Sumber: Data Primer diolah peneliti, (*2015*) (Lampiran *Regression*)

1. Nilai R (koefisien korelasi berganda)

Nilai R = 0,850 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2), secara bersama-sama terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Nilai positif menunjukkan jika variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) meningkat, maka variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) juga akan meningkat (korelasi positif).

2. Nilai *Adjusted R square*

Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,723 sedangkan koefisien determinasi yang telah terkoreksi dari faktor kesalahan atau bias (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,710 yang menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Kopi Racer Pasuruan. Artinya sebesar 71,0% Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Kopi Racer Pasuruan ditentukan oleh adanya variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2). Sedangkan sisanya 29,0% ditentukan oleh variabel lain di luar faktor yang diteliti, misalnya disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dll.

3. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$Y_i = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$Y_i = 4,499 + 0,544\ X_1 + 0,275\ X_2 + e$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

a = 4,499 adalah konstanta, artinya bahwa apabila tidak ada variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2), yang mempengaruhi variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan), maka besarnya variabel Y adalah 4,499.

β_1 = koefisien regresi variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,544, menunjukkan jika variabel Kompensasi (X_1) meningkat, maka dapat meningkatkan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) Pada Kopi Racer Pasuruan (karena nilai koefisien b_1 bernilai positif) sebesar nilai koefisien regresinya (0,544) dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

β_2 = koefisien regresi variabel Pelatihan (X_2) sebesar 0,275, menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan (X_2) meningkat, maka dapat meningkatkan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) Pada Kopi Racer Pasuruan (karena nilai koefisien b_2 bernilai positif) sebesar nilai koefisien regresinya (0,275) dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis I

Hasil uji F sebesar 57,405, dengan nilai Sig F 0,000 di bawah nilai alfa 0,05. Dengan demikian keputusannya adalah menerima hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Kopi Racer Pasuruan, sehingga hipotesis I dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil Pengujian Hipotesis II

Hasil uji t diketahui bahwa, variabel Kompensasi (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 4,712 dengan nilai Sig t 0,000, dimana nilai signifikan t ini di bawah nilai signifikan t yang lebih kecil dari alfa 0,05. Menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Kopi Racer Pasuruan.

Variabel Pelatihan (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,201 dengan nilai Sig t 0,033, di bawah nilai signifikan t yang lebih kecil dari alfa 0,05. Menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Kopi Racer Pasuruan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah dengan pemberian kompensasi yang berdasar pada aspek kelayakan dan keadilan. Kompensasi memegang peranan penting bagi kehidupan karyawan, hal ini karena dengan kompensasi yang diterimanya maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan. Bahkan

kompensasi menjadi salah satu alasan utama bagi karyawan untuk bekerja. Jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterimanya maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan melalui hasil kerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diterima karyawan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja terutama untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pelatihan memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Artinya semakin baik pelatihan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan. Demikian sebaliknya apabila *training* tidak baik, maka prestasi kerja karyawan tidak baik pula.

Pemberian pelatihan kepada karyawan, bukan saja semata-mata untuk memenuhi kebutuhan organisasi melainkan juga untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang merasakan arti penting dari pelatihan. Arti penting dari pelatihan bagi karyawan yaitu disamping meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan merupakan aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. Kegiatan pelatihan lebih diarahkan pada pemenuhan jangka pendek untuk tugas-tugas operasional. *Output* yang diharapkan dari pelatihan adalah terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas operasional jangka pendek dengan lebih baik. Bagi karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan akan membutuhkan waktu lebih panjang dalam mengerjakan tugas operasional yang belum pernah diembannya. Demikian pula karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan akan relatif lebih sulit menyelesaikan tugas operasional dengan lebih efektif karena tidak ada *update* terhadap kemampuan tehnik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kesimpulan

1. Kompensasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kopi Racer Pasuruan.
2. Kompensasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kopi Racer Pasuruan. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari kompensasi.

Saran

1. Pada aspek kompensasi perusahaan diharapkan melakukan peningkatan beberapa hal, seperti memperhatikan sistem penggajian yang layak dan adil, meningkatkan tunjangan diluar gaji, tambahan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja, sebaiknya pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan, dan pemberian fasilitas-fasilitas (kendaraan, rumah kost) memadai, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Perusahaan diharapkan melakukan peningkatan dalam hal pelatihan, seperti pada instruktur pelatihan, yang diharapkan adalah orang yang lebih kompeten di bidangnya, lebih khusus dalam memahami kondisi peserta. Selain itu materi yang digunakan dalam pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan, jangka waktu pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan sebaiknya menyesuaikan waktu untuk mempraktekkan materi pelatihan serta lebih meningkatkan *output*/manfaat pelatihan.

3. Bagi peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel yang lain, sehingga rekomendasi hasil penelitian bisa lebih digeneralisasikan secara teoritis, sehingga akan dapat menghasilkan temuan baru yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2008, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VII, Cetakan Keempatbelas, PT Rineka Cipta, Jakarta.

Baharuddin Aris, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, (2012), Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang), Jurnal Profit, Volume 6 No. 2, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.

Bernardin, J.H and J.E.A Russell, 1993. *Human Resource Management: An Experiental Approach.* New York: Mc.Craw_Hill Cook Company, Inc

Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Hardjana, Agus. M. 2001. *Training SDM Yang Efektif*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Kanisius.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesebelas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Indriantoro Bambang Nur dan Supomo, 2009, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta.

.

Kountor Rony, 2004, Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, Cetakan 2, PPM, Jakarta Pusat.

Mangkunegara, Prabu. Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

----------, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Ellicson Mark C., (2002), *Determinant of Job*

Satisfaction of Municipal Goverment Employees, Public Personal Management, Vol. 31, No. 3, ABI/INFORM Research.

Nawawi Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Noermijati, 2008, Aktualisasi Teori Herzberg, Suatu Kajian Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajemen Operasional (Penelitian di Perusahaan Kecil Rokok Sigaret Kretek Tangan di Wilayah Malang), Disertasi, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, Malang.

Nisfiannoor, Muhammad, 2009, *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*, Penerbit Salemba Humanika, Jakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.

Panggabean, Mutiara Sibarani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Sanusi, Anwar. 2003. *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Buntara Media. Malang.

Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Santoso, Singgih, 2002, Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia, Jakarta.

Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Supranto J., 2009, *Statistik: Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.

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, Vol 41, 2009.

Widayat, 2004, Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS), Edisi Pertama, Cetakan Pertama, UMM Press, Malang.

Yuli, Sri Budi, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbitan Universitas Muhammadiyah, Malang.