

**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
(STUDI KASUS RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
BAGIAN RAWAT INAP UNIT UMUM)**

**Asih Nor Istikomah¹, Wahyu Hidayat², Widayanto³
D2D009017@gmail.com**

Abstract

This study aims to determine the effect of job skills, compensation and work discipline on the performance of nurses. The population of this research is warn nurse in public unit section at Sultan Agung Islamic Hospital Semarang and researchers took a sample of 122 nurses. In linear regression analysis was used and the significance test using SPSS 20.0. From the data analysis it can be concluded that in partial, job skills has a positive effect on the performance of 26,6%, the compensation variable has a positive influence on the performance behavior of 15,3%, and work discipline variable has positive effect on behavioral performance of 12,2%. Simultaneously job skills, compensation, and work discipline variable has a positive effect on the performance by 31,9%. Based on the research results, the researchers suggest that hospitals improve nursing skills in making decisions relating to nursing task followed by giving them profession allowance according to their expectation and educational status, and the relation with the discipline of work is the starting time, so the performances of the nurse can be increased optimally.

Keyword : Job Skill, Compensation, Work Dicipline, Performance.

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Populasi dari penelitian ini adalah perawat bagian rawat inap unit umum Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dan peneliti mengambil 122 perawat sebagai sampel. Pada analisis digunakan uji regresi linier dan uji signifikansi dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 26,6%, variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap perilaku kinerja sebesar 15,3%, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kinerja sebesar 12,2%. Secara simultan variabel keterampilan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 31,9%. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar rumah sakit meningkatkan kecakapan perawat dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas keperawatan yang diikuti pemberian tunjangan profesi yang sesuai dengan harapan dan status pendidikan, dan kaitannya dengan disiplin kerja adalah mengenai mematuhi jam mulai kerja, sehingga diharapkan kinerja perawat dapat meningkat secara optimal.

Kata kunci: Keterampilan kerja, Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja.

¹Asih Nor Istikomah, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, D2D009017@gmail.com

²Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Widayanto, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen dasar dari setiap perusahaan, karena sumber daya manusia adalah pembuat tujuan, inovasi, komunikasi dan strategi bagi perusahaan, sehingga keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan. Oleh karena begitu pentingnya kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka diperlukan upaya-upaya oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

Rumah Sakit Islam (RSI) Sultan Agung Semarang merupakan rumah sakit swasta yang berada di Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Semarang. Sebagai organisasi atau lembaga yang bergerak di bidang jasa pelayanan medis, Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dituntut untuk mampu memberikan pelayanan bermutu bagi pasien yang datang berobat. Namun, pada kenyataannya dalam kurun waktu 4 tahun terakhir RSI Sultan Agung Semarang ini mengalami fluktuatif dalam penilaian kinerja karyawannya. Pemenuhan harapan karyawan RSI Sultan Agung Semarang ternyata tidak selalu diikuti oleh pemenuhan harapan rumah sakit, sebab tingkat kinerja yang diharapkan rumah sakit tidak selalu dapat terpenuhi. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang dari tahun 2010 - 2013.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Perawat RSI Sultan Agung Semarang
Tahun 2010-2013

No.	Penilaian	Tahun (Jml Kry)								
		2010 (498)	F	2011 (519)	F	2012 (558)	F	2013 (550)	F	
1	Sangat Baik	91 – 99	2.01%	10	13.49%	70	10.41%	58	10.91%	60
2	Baik	76 – 90	97.19%	484	86.13%	447	89.59%	499	88.36%	486
3	Cukup	61 – 75	0.40%	2	0.39%	2	0.18%	1	0.55%	3
4	Sedang	51 – 60	0.40%	2	0.00%	0	0.00%	0	0.18%	1
5	Kurang	< 50	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0
Total			100%	498	100%	519	100%	558	100%	550

Sumber : Personalia RSI Sultan Agung Semarang, 2013

Dari data penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang di atas dapat dilihat penilaian “Sangat Baik” (91-99) pada tahun 2013 yaitu 60 karyawan (2.01%) dan pada tahun sebelumnya dapat dilihat terjadi fluktuatif jumlah karyawan yang masuk kedalam penilaian ini. Demikian juga dalam penilaian “Baik” (76-90) pada tahun 2013 yaitu 486

karyawan (88,36%) dan pada tahun sebelumnya dapat dilihat terjadi fluktuatif jumlah karyawan yang masuk kedalam penilaian ini. Pada penilaian “Cukup” (61-75) pada tahun 2013 yaitu 3 perawat (0,55%). dan pada tahun sebelumnya dapat dilihat terjadi fluktuatif jumlah karyawan yang masuk kedalam penilaian ini. Hanya sebagian kecil karyawan yang termasuk dalam penilaian “Sedang” (51-60), yaitu pada tahun 2013 1 karyawan (0,18%) dan 2 karyawan (0,40%) pada tahun 2010. Sedangkan penilaian “Kurang” (<50), selama empat tahun terakhir tidak ada karyawan yang memiliki penilaian “Kurang”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian keperawatan adalah keterampilan kerja. *Skill* atau keterampilan seorang perawat dapat dilihat saat perawat melakukan tindakan keperawatan sesuai dengan SPO (Standar Prosedur Operasional) yang berlaku. Selain itu, keterampilan kerja perawat dapat dilihat dari pengujian kompetensi perawat. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Becker, Huselid and Ulrich (2001:256) dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” yang disusun oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009:22), bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Namun kenyataannya, hasil pengujian kompetensi menunjukkan masih ada sebagian perawat yang belum mampu melalui semua *point-point* dalam kompetensi perawat dan belum memenuhi standar penilaian.

Selain itu, RSI Sultan Agung Semarang juga memberikan berbagai bentuk kompensasi kepada karyawan nya sebagai balas jasa atas kinerjanya, dan seharusnya memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam hal outputnya. Namun kenyataannya, hal ini tidak diimbangi dengan kinerja karyawan yang terus meningkat. Karena kompensasi yang diberikan perusahaan seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan yang terus meningkat, hal ini bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Faktor disiplin kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja para karyawan. Menurut J Ravianto Putra (1998:288) dalam penelitian YG Hita (2012:9), disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau

perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Kenyataannya, tingkat disiplin kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang masih rendah dengan masih ada pelanggaran-pelanggaran kerja ditiap tahunnya. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik akan tanggung jawab individu terhadap tugas-tugasnya, maka akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan didalam penelitian, yakni sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja perawat?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat?
4. Apakah ada pengaruh keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat?

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009:25) pengertian sumber daya manusia adalah rancangan system formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Tugas dan peranan manajemen sumber daya manusia menarik karyawan, melatih, memotivasi serta memberikan kompensasi yang adil bagi karyawan. Hal ini dilakukan untuk dapat mencapai meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2001:02).

Kinerja

Menurut Yolder penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal dilakukan organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai (Hasibuan, 2003:88). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:260) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Keterampilan Kerja

Tingkat kemampuan seseorang tidak bisa di ketahui karena kemampuan berasal dari diri sendiri, didalam bekerja diperlukan keterampilan, keuletan dan kemampuan berfikir yang luas. Setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan Keterampilan kerja menurut Hasibuan (2000:54) dalam penelitian Yanuardi (2013:4), merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Wahyudi (2002:33), keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah yang didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 1998:155). Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk kembalian yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasa yang diberikan kepada perusahaan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simamora, 2003:445). Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima dengan sebuah organisasi. Menurut Simamora (2004:445), terminologi dalam kompensasi adalah: (a) Upah dan Gaji, (b) Insentif, (c) Tunjangan, (d) Fasilitas.

Disiplin Kerja

Menurut Mulianto (2006:171) disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu norma, aturan dan kebiasaan secara umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Dan bisa diartikan juga sebagai peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi. Sedangkan menurut Putra (1998:288) dalam penelitian Hita (2012:9), disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau

diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

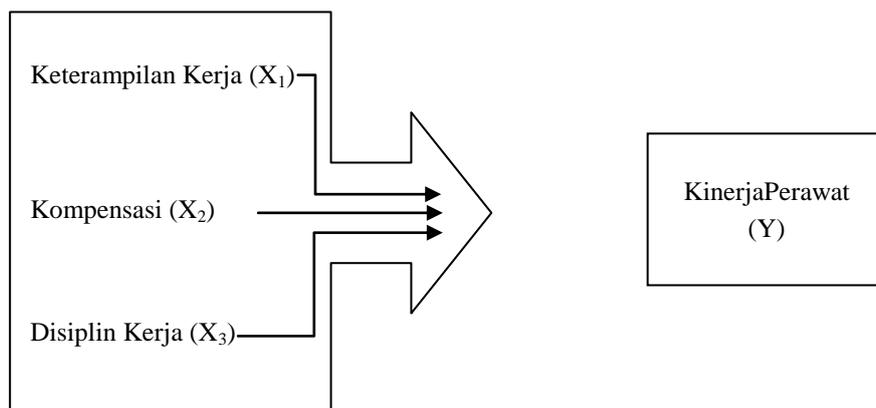
Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2006:51). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh positif antara keterampilan kerja terhadap kinerja perawat.
2. Diduga ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja perawat.
3. Diduga ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat.
4. Diduga ada pengaruh antara keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat.

Paradigma penelitian digambarkan pada gambar berikut :

Gambar 1.1
Model Hipotesis



Sumber: Dikembangkan untuk keperluan penelitian, 2013

Metode Penelitian

Tipe penelitian dari penelitian ini adalah *Explanatory Research*, karena penelitian ini bersifat menjelaskan dan menyoroti hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis

yang telah dirumuskan. Yaitu mengenai pengaruh keterampilan kerja, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat bagian rawat inap unit umum di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang sejumlah 175 orang perawat. Berdasarkan jumlah populasi tersebut peneliti hanya mengambil sampel sejumlah 122 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* yang termasuk didalam teknik *Probability Sampling*.

Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan data-data kuantitatif yang sudah tersusun dalam tabel dan perhitungannya menggunakan uji statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*) for windows 20. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik skala pengukuran Likert. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Pada analisis data digunakan uji regresi linier dan uji signifikansi.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1.2
Hasil Penelitian

No.	Uji Hipotesis	Hasil			Keterangan Hipotesis
		t Hitung	f Hitung	Determinasi	
1	Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Perawat	6,600		26,6%	Ha diterima
2	Kompensasi terhadap Kinerja Perawat	4,654		15,3%	Ha diterima
3	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat	4,092		12,2%	Ha diterima
4	Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat		18,444	31,9%	Ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari hasil pengolahan data tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja

masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja perawat serta memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung > t tabel (1,658) dapat diketahui nilai t hitung masing-masing variabel terhadap kinerja berturut-turut yakni keterampilan kerja = 6,600; kompensasi = 4,654; disiplin kerja = 4,092.

Berdasarkan uji F yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa F_{hitung} (18,444) > F_{tabel} (2,681). Sehingga hipotesis keempat yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dapat diterima.

Berdasarkan uji regresi linier sederhana dan analisis koefisien determinasi pada masing-masing variabel (keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja) dan pengaruhnya terhadap variabel kinerja diketahui bahwa variabel keterampilan kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja perawat yakni sebesar 26,6%. Hal ini karena perawat merupakan suatu profesi, dimana profesi merupakan suatu pekerjaan yang menuntut keahlian atau keterampilan dari pelakunya. Dengan keterampilan kerja yang dimiliki seorang perawat, maka pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Menurut Pranata (2002) dalam penelitian Rudiyan (2012:34), keahlian kerja (profesional) merupakan gambaran tumpuan dasar bagi kinerja karyawan, dimana keahlian adalah bagian dari keterampilan.

Variabel kedua yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja perawat setelah variabel keterampilan kerja adalah variabel kompensasi yaitu sebesar 15,3%. Dalam penelitian ini secara umum responden menganggap kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang sudah sesuai. Kompensasi yang sesuai adalah kompensasi yang sudah sesuai dengan harapan, pekerjaan yang dilakukan, cukup memenuhi kebutuhan, serta memberikan kepuasan karyawan akan kompensasi yang diterima sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang cukup adil, akan memacu karyawan memiliki kinerja yang optimal.

Sedangkan variabel yang memberikan pengaruh terkecil terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang adalah variabel disiplin kerja, yaitu sebesar 12,2%. Dalam penelitian ini, faktor-faktor disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perawat adalah melakukan presensi kehadiran melalui alat presensi, mematuhi jam mulai kerja, meninggalkan tempat kerja sesuai ketentuan, mengenakan seragam dinas dan atribut kerja sesuai ketentuan, melakukan pekerjaan sesuai dengan SPO (Standar Prosedur Operasional), serta mengikuti upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif antara keterampilan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang diketahui melalui uji t, dengan hasil perhitungan uji t dimana $t_{hitung} (6,600) > t_{tabel} (1,658)$. Adapun besarnya pengaruh terlihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni 0,266 atau sebesar 26,6%.
2. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang diketahui melalui uji t, dengan hasil perhitungan uji t dimana $t_{hitung} (4,654) > t_{tabel} (1,658)$. Adapun besarnya pengaruh terlihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni 0,153 atau sebesar 15,3%.
3. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang diketahui melalui uji t, dengan hasil perhitungan uji t dimana $t_{hitung} (4,092) > t_{tabel} (1,658)$. Adapun besarnya pengaruh terlihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni 0,122 atau sebesar 12,2%.

4. Pengaruh keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang berdasarkan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang diketahui melalui uji F, dengan hasil uji F (ANOVA) yang menyatakan bahwa $F_{hitung} (18,444) > F_{tabel} (2,681)$. Adapun besarnya pengaruh dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu 0,319 atau sebesar 31,9%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi rumah sakit, yaitu :

1. Meningkatkan keterampilan kerja perawatnya terutama mengenai penggunaan peralatan medis dalam bekerja sesuai dengan aturan dan kecakapan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas keperawatan.
2. Meningkatkan kesadaran para perawat mengenai pentingnya keaktifan dalam program bimbingan dan program pelatihan yang diadakan rumah sakit untuk menambah pengalaman kerja dan meningkatkan keterampilan kerja perawat.
3. Meninjau kembali besaran kompensasi yang diterima karyawan, terutama dalam bentuk gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan profesi, tunjangan pangan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, penghargaan, serta penyediaan fasilitas di lingkungan kerja (tempat ibadah, toilet, kantin) yang memadai.
4. Mendisiplinkan karyawan untuk mematuhi jam mulai kerja dan meninggalkan tempat kerja sesuai ketentuan.

Daftar Referensi

- Arikunto, Suharsini. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Prehalindo.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penertbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2000). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (1999). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Kolonel Kal. Susilo, SE. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Muliyanto, Sindu, dan kawan-kawan. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi diperkaya perspektif syariah*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia "Pendekatan Administratif dan Operasional"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Henry.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana. (2005). *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (teori,aplikasi dan penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Firmansyah, Husni. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Primatexmaco Indonesia Batang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Lubis, Ronna. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.

- Hita, YG. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Intervening Variabel Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Dito, AH. (2010). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Lannggeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Dalam <http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>. Diunduh pada 27 November 2013 Pukul 17.00 WIB.
- Nurdin, M. Iksan Zain. (2011). Pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung. Dalam <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/619/jbptunikompp-gdl-tansatrisn-30913-8-tansatri.pdf>. Diunduh pada 24 November 2013 Pukul 9:48 WIB.
- Reza, RA. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Dalam http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf. Diunduh pada 27 November 2013 Pukul 17.20 WIB.
- Rudiyana. (2012). Pengaruh Keterampilan dan Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Newbie Cijerah Bandung. Dalam http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/571/jbptunikompp-gdl-rudiyani-28501-10-unikom_r-i.pdf. Diunduh pada 25 November 2013 Pukul 13.39 WIB.
- S, Setiadi. (2005). Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Peningkatan Keterampilan Kerja Karyawan Pada PT. Sipatex. Dalam <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/10364/658/content%201.pdf?sequence=1>. Diunduh pada 24 November 2013 Pukul 09.40 WIB.
- Yanuardi, Rino. (2013). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengetahuan Administrasi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam <https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CFUQFjAF&url=http%3A%2F%2Fjournal.unp.ac.id%2Fstudents%2Findex.php%2Fpek%2Farticle%2Fdownload%2F475%2F267&ei=QhWSUuDKKYOlRQejq4Aw&usg=AFQjCNHQCLkAoFPPUTFsDDVwE0TsTfo01g&sig2=eRanEQpNpVoDqAgQ9oiiOQ>. Diunduh pada 26 November 2013 Pukul 22.15 WIB.