



DAFTAR ISI

- Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Dadap Asahan 1
Aprinawati
- Pengaruh Promosi terhadap Omset Perusahaan pada PT. Sumatera Sarana Sekar Sakti 11
Charisma Kuriata Ginting S ; Handi Yanto
- Pengaruh Harga, Citra Merek, dan *After Sales Service* (Layanan Purna Jual) terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada PT. Intraco Penta, TBK Cabang Palembang 25
Dita Amanah ; Sevi Martini Lumbanraja
- Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP Ring Sum-1) Medan 40
Fauzia Agustini ; Rimdaniyati Sinaga
- Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus) pada PDAM Tirta Malem Kabupaten Karo..... 62
Dra. Menanti Sembiring
- Analisis SWOT untuk Penentuan Strategi Pemasaran Sepeda Motor pada PT. Meganusa Semesta Medan 74
Ronnie Togar Mulia Strait
- Peningkatan Sosial Ekonomi Masyarakat Melalui Strategi Pengembangan Kawasan Agropolitan pada Kabupaten Karo 90
Sumbul Sembiring Depari
- Eksplanasi Tingkat Kesehatan Bank dengan Menggunakan Metode CAMEL pada Bank Perkreditan Rakyat 101
Rini Herliani ; Ronalita Situmorang



REDAKSI :

Fakultas Ekonomi Universitas Quality
Jl. Ring Road - Ngumban Surbakti
No. 18 - Medan
Telp / fax. (061) 80047003
www.universitasquality.ac.id
E-mail : jurnal_quanomic@universitasquality.ac.id

DEWAN REDAKSI

Pelindung:

Ketua Yayasan Bukit Barisan Simalem

Pembina:

Rektor Universitas Quality

Penanggungjawab:

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Quality

Pimpinan Redaksi:

Charisma Kuriata Ginting S., SE, M.Si

Sekretaris:

Ribka Diana Ginting, SE,MM

Kuangan:

Rini Herliani Sinuhaji, SE, M.Si, Ak.

Editor:

Drs. Sumbul Sembiring Depari, M.Sc, Ph.D

Dr. Syaifuddin, M.MA

Drs. Wajib Pandia, M.Si

Redaktur Pelaksana:

Luna Theresia Tambunan, SE, M.Si

Toto Budiharto, SE, M.Si

Felix Permana Ginting, SE, M.Si

Administrasi/Sirkulasi:

Herlina Lubis, SE

Rahmat Purba, SE

Alamat Redaksi:

Fakultas Ekonomi - Universitas Quality

Jl. Ring Road - Ngumban Surbakti No. 18 Medan

Telp / Fax : 061-80047003

Email : jurnal_quanomic@universitasquality.ac.id

KATA PENGANTAR

Salam sejahtera,

Jurnal *Quanomic* kembali terbit dalam edisi Vol II No. 01 – April 2014. Penerbitan kali ini adalah terbitan tahun ke II. Redaksi mengucapkan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena edisi ini berhasil kami terbitkan.

Melalui terbitan ini kami menyapa pembaca, terutama para Dosen, Peneliti, Guru dan Masyarakat Umum, semoga tetap eksis dalam berkarya ilmiah.

Dalam Jurnal *Quanomic* ini dimuat tulisan mengenai perekonomian yang merupakan hasil penelitian dari penulis yang sudah mengkontribusikan tulisannya kepada redaksi. Dan semoga untuk edisi mendatang semakin banyak karya ilmiah yang dapat terpublikasikan sebagai amanah Tri Dharma Perguruan Tinggi:

Demikian juga, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Ketua Yayasan Bukit Barisan Simalem, Drs. Tiandi Lukman dan Pj. Rektor Universitas Quality Dr. Erna Frida, M.Si atas bimbingan dan bantuannya secara moril dan materil kepada redaksi.

Semoga Jurnal Ilmiah *Quanomic* ini dapat berguna bagi kita semua.

Hormat kami,

Redaksi

**PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNIK PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
KEBUN SEI DADAP ASAHAN**

Oleh :

Aprinawati

(Dosen Universitas Negeri Medan)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Dadap Asahan. Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Dadap Asahan dengan jumlah populasi sebanyak 58 orang dengan menggunakan Total Sampling.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner (angket) yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada sampel (responden) dan mengumpulkannya kembali. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Sebelum data diregresikan maka terlebih dahulu di uji keterkaitannya antara variabel independen datanya dengan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui kontribusi faktor kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan digunakan rumus koefisien determinasi (R^2).

Setelah data penelitian dianalisis maka diperoleh persamaan regresi $Y = 0,481 + 0,884X_1 + 0,209X_2 + e$. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,587 yang berarti variabel kompensasi dan iklim organisasi mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja sebesar 58,7% dan selebihnya 41,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji F dengan nilai $F_{hitung} = 39,039$, dan $F_{tabel} = 3,162$. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan bagian teknik pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Dadap Asahan.

Kata kunci : Kompensasi, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan suatu usaha pada saat sekarang ini harus mampu

bertambah pesat. Begitu pula dengan perusahaan yang harus mampu untuk mempertahankan dan mengembangkan

kinerjanya dengan semakin baik. Hal ini pasti harus didukung oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang ada diharapkan mampu memberikan kinerja yang sangat baik yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan mampu mengelola usahanya dengan baik.

Melihat semakin banyaknya perusahaan kecil maupun besar yang muncul pada saat ini, maka akan semakin besar pula persaingan antar perusahaan sehingga menuntut perusahaan untuk mampu bertahan serta mampu bersaing dengan perusahaan lain. Peranan sumber daya manusia dalam hal ini sangat dibutuhkan sebagai pelaksana seluruh kegiatan yang ada di perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, baik untuk mendapatkan keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan di kemudian hari. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan perusahaan, hal ini dimulai dari sumber daya manusia itu sendiri dalam meningkatkan kinerjanya untuk menjadi semakin baik.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan agar karyawan tetap bertahan di perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya adil dan bijaksana agar dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bertanggungjawab lagi dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian

kompensasi yang baik akan dapat membantu perusahaan untuk memperoleh, mempertahankan serta memelihara tenaga kerja yang produktif. Kompensasi yang sesuai yang diberikan perusahaan pada karyawan akan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya yang akan menghasilkan sesuatu yang baik serta dapat meningkatkan pendapatan bagi perusahaan.

Dalam melakukan kegiatan perusahaan, karyawan juga akan dipengaruhi oleh kenyamanannya dalam bekerja. Karyawan juga harus memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik. Maka segala kebutuhan karyawan dalam bekerja juga harus diperhatikan oleh pihak perusahaan, seperti kenyamanan berada di dalam ruang kerja, fasilitas yang memadai dalam kaitannya untuk melakukan aktivitas perusahaan, adanya rekan kerja yang sesuai yang bisa diajak bekerja sama, dan sebagainya. Maka harus diciptakannya iklim organisasi yang dalam suatu organisasi harus dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan dapat merasa betah di perusahaan dan akan memberikan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan yang harus dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kuantitas dan kualitas yang dirasakan oleh perusahaan serta sangat

besar manfaatnya bagi perusahaan di masa sekarang maupun di masa yang akan datang.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Dadap Asahan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Perkebunan Nusantara III (Persero) mempunyai beberapa bagian sehingga mempunyai kompensasi dan iklim organisasi yang berbeda-beda. Karyawan bagian teknik dalam menjalankan tugasnya lebih banyak terjun langsung ke lapangan untuk bekerja, serta berada pada lingkungan yang kurang nyaman karena lebih memiliki intensitas kecelakaan kerja yang lebih besar daripada karyawan pada bagian lain.

Berdasarkan asas kompensasi menurut Hasibuan (2005:122) bahwa asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta wajar. Yang dikatakan asas adil yakni besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan dan tanggung jawab. Dan yang dikatakan asas layak serta wajar yakni suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Di bagian teknik ini karyawan juga harus memiliki hubungan kerja yang baik antar karyawan, karena pekerjaan karyawan mengharuskan adanya kerja sama dalam melakukan pekerjaan mereka. Kondisi tempat kerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan.

B. Teknik Analisis Data

Dengan begitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan sekiranya disesuaikan dengan resiko kerja yang dialami karyawan dalam bekerja dan iklim kerja yang baik juga sekiranya dapat diciptakan dalam bekerja.

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

1. Observasi, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung kegiatan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Dadap Asahan.
2. Studi Dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, yakni berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, data kepegawaian, dan lain sebagainya.
3. Wawancara, secara langsung mengadakan wawancara dengan pihak perusahaan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan.
4. Angket/Kuesioner, yakni salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sistem pernyataan secara tertulis dan dilengkapi dengan jawaban yang sudah tersedia sebagaimana dengan keadaan yang terstruktur.

Berdasarkan angket yang sudah dirumuskan maka dilakukan pengolahan data sebagai berikut :

1. Suatu instrument dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menghitung validitas angket digunakan rumus korelasi Product Moment (Umar, 2002:111), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk taraf signifikan 95 % dan $\alpha = 5\%$ maka angket yang digunakan dinyatakan valid. Tetapi apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka hasilnya dinyatakan tidak valid.

2. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik Croanbach, dimana suatu instrument dapat dikatakan reliable jika memiliki koefisien keandalan atau alpha lebih besar dari r_{tabel} dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Untuk menghitung jumlah varians butir pertanyaan, terlebih dahulu dicari nilai varians untuk tiap butir pertanyaan dengan rumus:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

3. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian teknik dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

4. Uji F dilakukan untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh kompensasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2006:190) :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

5. Untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas (Y), maka peneliti menggunakan rumus sebagai berikut (Sudjana, 2002:235) :

$$t = \frac{b - \beta}{s_b}$$

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2), digunakan untuk melihat kontribusi variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja

karyawan (Y). untuk mengukur uji koefisien determinan dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b(n \sum X_{1,2} Y) - (\sum X_{1,2}) (\sum Y)}{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}$$

C. Hasil dan Pembahasan Penelitian

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.481	4.641		.104	.918
KOMPENSASI	.884	.122	.665	7.220	.000
IKLIMORGANISASI	.209	.088	.217	2.360	.022

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 0,481 dan untuk kompensasi (nilai b) sebesar 0,884 serta untuk iklim organisasi (nilai c) sebesar 0,209. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresinya. Persamaan regresi tersebut adalah :

$$Y = 0,481 + 0,884 \text{ Kompensasi} + 0,209 \text{ Iklim Organisasi} + e$$

b. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk melihat seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Maka dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2) sehingga diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 2.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai dari koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,587. Nilai *R Square* menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat sebesar 58,7% atau sebesar 58,7% variabel kompensasi dan iklim organisasi mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap

variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

c. Uji F

Uji hipotesis menggunakan angka F, yang diperoleh dari tabel Anova seperti berikut ini :

Tabel 3.
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.740	2	264.870	39.039	.000 ^a
	Residual	373.157	55	6.785		
	Total	902.897	57			

a. Predictors: (Constant), IKLIMORGANISASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan besarnya angka F pada hasil pengujian dengan F tabel, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan tabel 4.14 angka F yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 39,039. Sedangkan angka F tabel dihitung dengan ketentuan yaitu taraf signifikansi 95% dan alpha 5%, serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan $n-2 = 58 - 2 = 56$ dengan nilai $df = 2$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F tabel sebesar 3,162.

Dengan diperolehnya nilai $F_{hitung} = 39,039$ dan $F_{tabel} = 3,162$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan iklim

organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian teknik pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Dadap Asahan dengan pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bahwa kompensasi dan iklim organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Teori yang menyatakan adanya pengaruh antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39,039 > 3,162$. Hasil tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan pada bagian teknik di PT

Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Dadap Asahan diperoleh besarnya R^2 sebesar 58,7%, yang artinya variabel kompensasi dan iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,7% sedangkan sisanya 41,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

III. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,481 + 0,884 \text{ Kompensasi} + 0,209 \text{ Iklim Organisasi} + e$$

2. Setelah dilakukan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dengan hasil $F_{hitung} (39,039) > F_{tabel} (3,162)$, variabel kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Diperoleh besarnya nilai R^2 sebesar 0,587 yang berarti variabel kompensasi dan iklim organisasi menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 58,7% sedangkan sisanya 41,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4. Setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial (Uji t), variabel kompensasi dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan iklim

organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi perlu untuk diperhatikan dalam membantu kesejahteraan karyawan dan iklim organisasi perlu ditingkatkan seperti perusahaan memperhatikan mesin – mesin yang digunakan karyawan dalam bekerja, perusahaan memperhatikan peralatan yang hampir habis agar segera dipenuhi kembali sebelum habis agar tidak menghambat pekerjaan karyawan, pimpinan juga kiranya dapat menciptakan hubungan yang baik kepada setiap karyawan sehingga karyawan tidak kaku jika bertemu pimpinan sehingga dapat untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan pada perusahaan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian teknik di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Dadap Asahan. Sehingga pimpinan harus mampu memperhatikan karyawannya sesuai dengan kinerja karyawan yang diberikannya untuk perusahaan.

3. Peneliti yang akan meneliti tentang kinerja karyawan pada sebuah perusahaan untuk waktu kedepannya, disarankan agar dapat

menambahkan faktor-faktor (indikator) peneliti lainnya dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literature-literatur yang lebih lengkap tentang kompensasi dan iklim organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

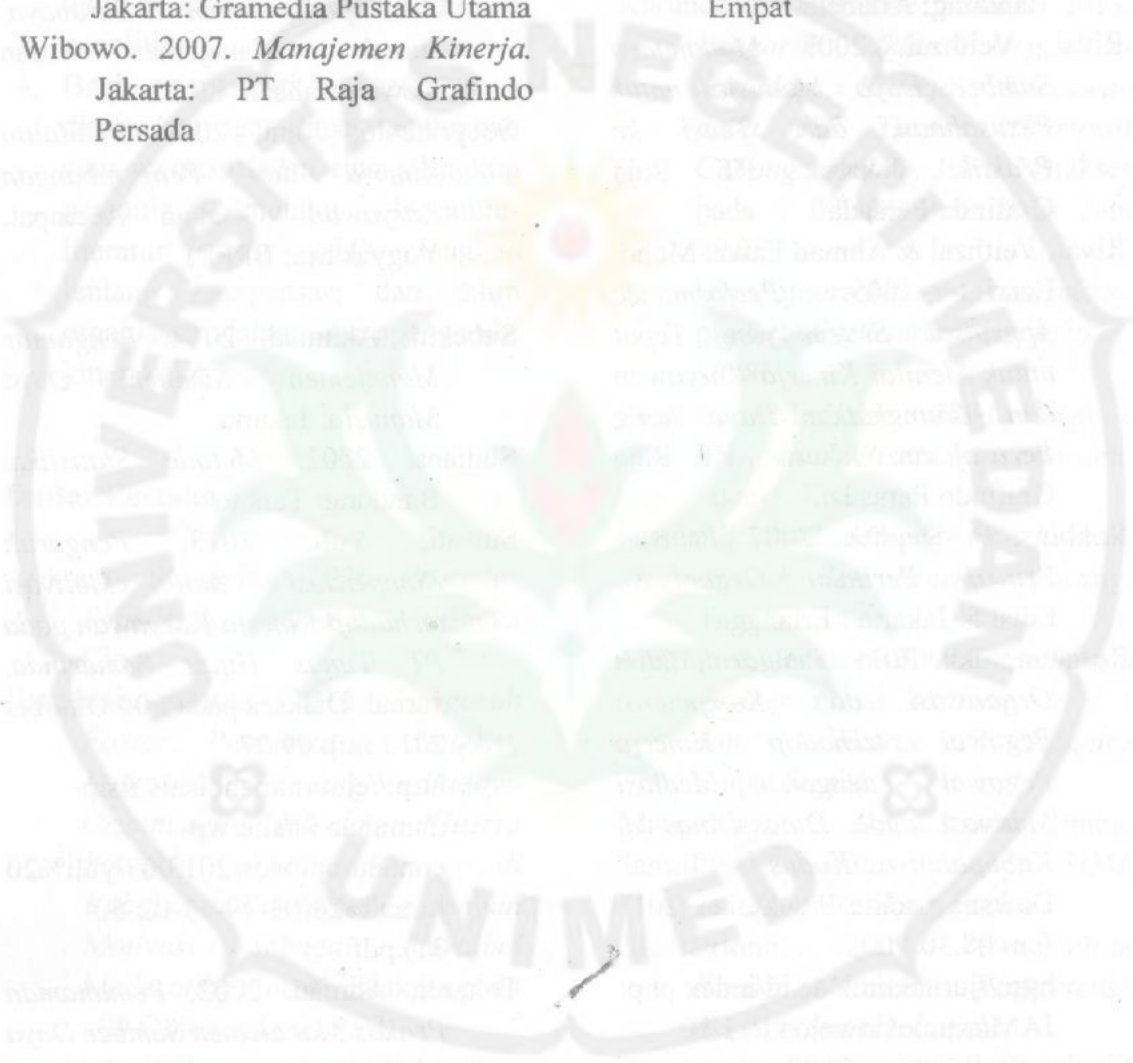
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Hamdani, Anwar. 2010. *Pengaruh Faktor Pengawasan Melekat, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Petugas Kebersihan di Kabupaten Karanganyer dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating*. Jurnal. Diakses pada : 09 Oktober Jam 09.33. <http://pilnas.ristek.go.id/jurnal/index.php/record/view/7406>
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Karundeng, Christine Chely. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado*. Jurnal. Diakses pada : 02 Oktober 2013 Jam 20.25. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/2433/1968>
- Kuncoro, Mudrajat. 2004. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Kusnaldi. 2002. *Masalah, Kerjasama, Konflik dan Kinerja*. Malang: Torada
- Malthis & Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT Salemba Empat Satria
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Moeheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Pramono, Agus. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Mitra Pratama Semarang*. Jurnal. Diakses pada : 10 Oktober 2013 Jam 09.08. <http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/330/detail/>

- Riduwan. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. 2007. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta : Erlangga
- Rofiatun, dkk. 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-Dinas di Kabupaten Kudus*. Jurnal. Diakses pada : 9 Oktober 2013 Jam 08.30.
<http://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/download/11/10>
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siswanto, B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 1.7.22-47
- Soeprihanto, John. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: BPFE)
- Subekhi, Akhmad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda*. Jurnal. Diakses pada : 04 Oktober 2013 Jam 09.07.
[http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20\(03-19-13-02-50-31\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20(03-19-13-02-50-31).pdf)
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Triyono, Anto. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Klaten*. Jurnal. Diakses pada : 09 Oktober 2013 Jam 09.38.
<http://pilnas.ristek.go.id/jurnal/index.php/record/view/7402>

Umar, Husein. 2002. *Riset Sumber Daya Manusiadalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat



THE
Character Building
UNIVERSITY