

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STIKES MUHAMMADIYAH SIDRAP KABUPATEN
SIDENRENG RAPPANG**

***The Effect of Work Environment, Compensation, and Competency
Through Motivation on Employee's Performance at The
STIKES Muhammadiyah Sidrap Sidenreng Rappang***

Zul Haq Al Katsury

Stikes Muhammadiyah Sidrap Kab. Sidenreng Rappang

Email : zulhaq.alkatsury@yahoo.com

Abdul Razak Munir

Universitas Hasanuddin

Email : razak_munir@gmail.com

Ikhsan Kadir

PPs STIE Amkop Makassar

Email : Ikhsan@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan kaya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Juli hingga Agustus 2018 dilaksanakan di Kampus STIKES Muhammadiyah Sidrap Pangkajene Kabupaten Sidenreng Rappang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan Populasi penelitian adalah 40 orang karyawan STIKES Muhammadiyah Sidrap dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampel jenuh*.

Dari hasil penelitian ini dengan menggunakan Uji Analisis Path (Analisis Jalur) diperoleh berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.122 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.023 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan Kerja melalui Motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.018 dan

pengaruh tidak langsung sebesar 0.271 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kompensasi melalui Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya diperoleh hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.110 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.473 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kompetensi melalui Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Kompensasi, Kompetensi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Human resources are the only resources that have reason, feelings, desires, abilities, skills, knowledge, encouragement, power, and wealth. All potential human resources are very influential on the organization's efforts in achieving its goals. Many factors can improve employee performance, including creating a conducive work environment, compensation, motivation, and competence towards employee performance. This research was conducted from July to August 2018 at the STIKES Muhammadiyah Campus, Sidrap Pangkajene, Sidenreng Rappang Regency. The type of research used is quantitative, with the study population being 40 STIKES Muhammadiyah Sidrap employees with the sampling technique used is saturated samples.

From the results of this study using the Path Analysis Test (Path Analysis) obtained based on the results of the calculation above it is known that the direct influence value of 0.122 and indirect effect of 0.023 which means that the value of indirect effects is smaller than the direct effect, these results indicate that indirectly the Work Environment through Motivation does not have a significant effect on Performance. The above calculation results show that the direct effect value is 0.018 and the indirect effect is 0.271 which means that the value of indirect influence is greater than the direct effect, this result indicates that indirect compensation through motivation has a significant effect on performance. Furthermore, the results of the calculation above show that the direct effect value is 0.110 and the indirect effect is 0.473 which means that the value of indirect influence is greater than the direct effect, this result indicates that indirectly Competence through Motivation has a significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Compensation Work Environment, Competence, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Melihat kenyataan tersebut, peran sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrative, tetapi justru lebih mengarahkan kepada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi atau perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan organisasi atau perusahaan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Martoyo Susilo (2007) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stress bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan, dengan perkembangan teknologi yang pesat kadang-kadang mereka lebih cepat tahu tentang bentuk kehidupan yang jauh disana maupun sekitarnya. Adanya ketergantungan satu sama lain membuat kita perlu menghargai karya orang lain. Apresiasi didunia pendidikan penting adanya dan harus dilakukan untuk memberikan nuansa baru yang bersemangat mencari prestasi demi masa depan organisasi seperti halnya pada STIKES Muhammadiyah Sidrap.

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Sidrap adalah lembaga pendidikan Muhammadiyah yang memiliki tujuan yang amat mendasar dan jauh kedepan, yakni menjadi sekolah tinggi kesehatan yang unggul, professional, dan berakhlakul karimah. STIKES Muhammadiyah Sidrap Wilayah Sulawesi Selatan didirikan berdasarkan islam dan kemuhammadiyahaan dengan harapan terwujudnya mahasiswa dan mahasiswi yang beraqidah bersih, beriman, istiqomah serta berpendidikan sebagai bentuk partisipasi dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia.

STIKES Muhammadiyah Sidrap menyelenggarakan pendidikan kesehatan jurusan Profesi ners, S1 Keperawatan, D3 Farmasi, dan D3 Kesehatan Gigi yang terletak di Kabupaten Sidenreng Rappang Jl. Syarif Al-Qadri No.11 Pangkajene Kabupaten Sidrap. Jumlah karyawan yang ada di STIKES Muhammadiyah Sidrap sekitar 40 Orang.

Adapun keterangan dari wawancara terbuka yang dilakukan peneliti dengan karyawan STIKES Muhammadiyah Sidrap ada beberapa hal yang saat ini terjadi yaitu lingkungan kerja

yang tidak kondusif, kompensasi yang tidak sesuai, kompetensi yang masih rendah dan motivasi yang kurang.

Berdasarkan pengamatan sementara, peneliti menemukan adanya beberapa fenomena yang terkait dengan motivasi kerja. Ini dapat dilihat dengan adanya beberapa fenomena sebagai berikut (1) masih ada karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan maksimal, sehingga hasil pekerjaannya tidak seperti yang diharapkan, (2) Masih ada karyawan yang tidak betah melaksanakan tugasnya, suka menunda-nunda pekerjaannya, dan keluar masuk ruangan atau pergi meninggalkan pekerjaannya dan lebih suka duduk-duduk untuk hal yang tidak ada hubungan dan kepentingannya dengan tugas kantor. Dengan memperhatikan fenomena-fenomena di atas. Maka terlihat rendahnya motivasi kerja karyawan di STIKES Muhammadiyah Sidrap.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja menurut Gomes et all (2001), merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negative atas kebijakan operasional yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodic mengenai efektifitas operasional suatu organisasi, efektifitas pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja atau performance baik individual maupun organisasi dapat dijadikan sebagai alat pengendalian (*controlling*) terhadap keberhasilan organisasi

Lingkungan Kerja

Banyak factor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, Menurut Martoyo Susilo (2007), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien, prestasi kerja juga tinggi.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh para karyawan, baik uang, barang atau sebagainya sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka pada organisasi. Kompensasi juga menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang bekerja pada perusahaan, karena dengan kompensasi tersebut para karyawan dapat memenuhi dan meningkatkan kebutuhan hidup mereka. Mengingat pentingnya factor tenaga kerja dalam suatu organisasi maka organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawannya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan tersebut, karena dengan cara pemberian kompensasi yang layak dan adil akan lebih memacu motivasi kerja mereka.

Motivasi

Manusia sebagai salah satu komponen dasar di dalam organisasi harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut (Gibson, 2004). Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya.

Kompetensi

Konsep kompetensi mulai menjadi trend dan banyak dibicarakan dan saat ini menjadi sangat populer terutama dilingkungan perusahaan multinasional dan nasional yang “modern”. Istilah dan konsep *competency* sebenarnya telah diperkenalkan seorang penulis manajemen Amerika Serikat dalam buku *The Competence Manager*. Dalam buku tersebut Boyatzis menyampaikan dalil bahwa manajer bisnis Amerika Serikat harus memiliki kompetensi tertentu bila bisnis dan ekonomi Amerika Serikat tidak ingin dikalahkan Jepang dan Eropa (Ruki, 2006).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan STIKES Muhammadiyah Sidrap dengan jumlah karyawan sekitar 40 orang.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk setiap variabel laten yang dikonstruksi oleh indikator-indikatornya masing-masing. Uji validitas adalah merujuk kepada sejauh mana suatu uji dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur. Uji validitas menggunakan rumus *The Product Moment Coefficient Correlation* yaitu dengan melihat letak masing-masing item pertanyaan dibandingkan dengan r tabel pada tingkat signifikan 5 % dan $df = n-2$ yaitu sebesar $97 - 2 = 95$ dengan menggunakan SPSS v.20 (2018) diperoleh nilai r tabel sebesar 0,202 maka apabila r tabel, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, dan dari data yang diperoleh dianalisis dengan tertentu. Teknik reliabilitas semacam ini disebut *Interbal Consistency* karena dalam penelitian ini jawaban dari instrument bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai dua alternative jawaban), maka digunakan teknik pengujian dengan metode *Alpha Cronbach*, digunakan alat bantu program computer yaitu SPSS v.20.

Uji Analisis Path

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linear ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. (Robert D. Retherford 1993).

a. Model I

Tabel 1
Anova

Model		Surn of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	171.109	3	57.036	21.753	.000 ^b
	Residual	94.391	36	2.622		

Total	265.500	39
-------	---------	----

a. Dependent Variabel : Motivasi

b. Predictor : (Constant), kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi

Tabel 2
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	5.747	3.585		1.603	.118
	Lingkungan Kerja	.043	.179	.027	.239	.813
	Kompensasi	.308	.150	.309	2.060	.047
	Kompetensi	.515	.138	.538	3.720	.001

a. Dependent Variabel : Motivasi

b. Model II

Tabel 3
Anova

Model		Surn of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.337	4	50.084	44.761	.000 ^b
	Residual	39.163	35	1.119		
	Total	29.500	39			

a. Dependent Variabel : kinerja

b. Predictors : (Constant), Motivasi, Lingkungan kerja, Kompensasi, Kompetensi

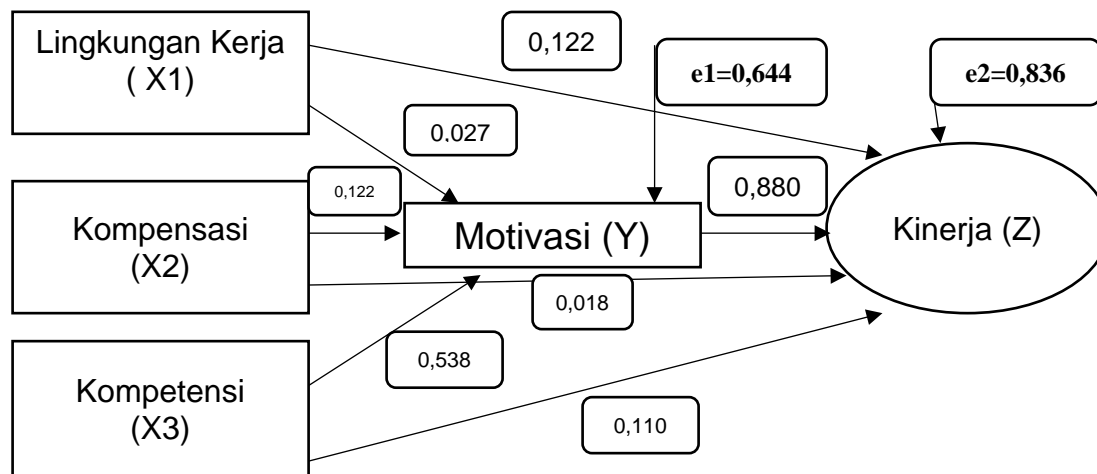
Tabel 3
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		

1	(Constant)	8.822	2.424		3.639	.001
	Lingkungan Kerja	.185	.117	.122	1.578	.124
	Kompensasi	.017	.103	.018	.168	.867
	Kompetensi	.100	.106	.110	.942	.352
	Motivasi	.835	.109	.880	7.672	.000

a. Dependent Variabel : kinerja

Gambar Model Jalur path Analisis



PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Muhammadiyah Sidrap

Peneliti dapat menyimpulkan dari hasil penelitian tersebut bahwa di tempat penelitian, karyawan membina hubungan yang baik dengan sesamanya dan begitupun juga dengan pimpinan. Fasilitas kerja dan ruangan sudah cukup memadai dan lengkap, suhu ruangan juga membuat nyaman bekerja bagi karyawan, dan melalui motivasi yang kuat akan mempunyai

banyak energi untuk melakukan kegiatan, dan hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat untuk karyawan kampus STIKES Muhammadiyah Sidrap tersebut.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan Ferry (2017), berdasarkan hasil pengujian motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan indirect effect (IE) sebesar 0,189 dan total effect (TE) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,746. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan dapat mempengaruhi lingkungan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Muhammadiyah Sidrap

Peneliti menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan kompensasi melalui motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena jika karyawan tidak puas dengan penghasilan yang didapat, gaji yang diterima kadang tidak tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja karyawan, Gaji yang diterima setiap bulan kadang tidak mencukupi untuk kebutuhan dasar rumah tangga, karyawan jarang diberikan prestasi kerja melebihi rekan kerjanya, tidak memberikan kenaikan gaji bagi karyawan yang bekerja dengan baik, dan kampus tidak memperhatikan memberikan penghargaan bagi karyawan yang akan mengakhiri masa kerja (pensiun).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Watimena (2007) yang menyatakan bahwa kompensasi melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang baik berpengaruh banyak terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Muhammadiyah Sidrap

Peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian tersebut, terdapat masalah karyawan tidak mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu, kadang karyawan tidak berahi-hati menyelesaikan tugas sehingga terjadi kesalahan, karyawan tidak menempatkan diri sebagai bagian dari system kerja yang ada, karyawan kadang tidak mampu melaksanakan

seluruh tugas teknis yang menjadi tanggung jawabnya, karyawan tidak mengarahkan mitra kerja dalam melaksanakan pekerjaan, kurang mampu membimbing karyawan lain dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini tidak sejalan dengan Ulil Haq (2017), menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai $0,239 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang semakin baik, tidak akan berpengaruh banyak terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini, bahwa pada saat mengumpulkan data pernyataan yang di dapat penghasilan yang didapatkan karyawan kadang tidak mencukupi kebutuhan rumah tangga, kurang memberikan kenyamanan kerja pada setiap karyawannya dilingkungan pekerjaannya, tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi terhadap organisasi, Kepercayaan pemimpin untuk menentukan keputusan dalam suatu pekerjaan kadang membuat saya bekerja dengan kurang baik, kadang merasa takut. Untuk motivasi kerja lebih ditingkatkan pada karyawan-karyawan kampus STIKES Muhammadiyah Sidrap, agar kinerja karyawan lebih baik. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Yudha (2010) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan, Malang.

Simpulan

1. Hasil pengujian hipotesis dengan analisis jalur pada menunjukkan bahwa lingkungan kerja melalui motivasi menunjukkan bahwa secara tidak langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan melalui motivasi hubungan yang baik dengan karyawan dan pimpinan dan fasilitas yang memadai tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini, yang dianalisis menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi secara langsung terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi. Kemudian hasil menunjukkan juga analisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian, yang dianalisis menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa analisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi secara langsung terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap motivasi. Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan
4. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan analisis nilai signifikan.

REFERENSI :

- Agustina, Aifrid, 2002. *Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Performansi Organisasi*. Telaah Bisnis Volume 3 Nomor 1 Juli
- Arie, Harliman, Lorens. 2007. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Structure Sarana*
- Dessier, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh. PT. Intan sejati, Klaten
- Donald, Me., Thomas (2007). *Competence of Personal In Prospective. Theories*, <http://www.jurnalhumanresourcemanagement.com.id>.
- Ferry Moulana, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)*
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2004. *Organisasi PT*. Erlangga. Jakarta
- Gordon, Anderson, 1992. *Managing Performance Appraisal System*. Uk. Strathclyde Bisnis School.
- Gulick, Johnson, 2004. *Human Resource Management*. Prestation Perspektif, <http://humanresource.com>
- Hadi. Agung. 2007, *Kompetensi, Motivasi, Peran Kepemimpinan, Dan Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perdagangan Dalam Negeri*.
- Handoko T. Hani 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, S.P, Malayu (2004), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPF, Yogyakarta.
- Herman, 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lalu Lintas Jalan Raya di Kota Medan*. Tesis, Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan
- Malayu S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi
- Malthis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Mangkuprawira S. Safri, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* PT. Ghalia Indonesia.
- Martoyo Susilo, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPF, Yogyakarta.
- Mondy. Wayne, R. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Rajawali Pers, Jakarta
- Mulyono, 2012. *Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang*. Jurnal Manajemen dan akuntansi, 1 (1) ; h;85-91
- Nelson, Neil, (2004). *Human Resource Management In Strength Quality Prospective*. Published McGraw Hill, New York.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rini dkk, 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Duta Oktan Semesta Palembang)*
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Siagian, Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetjipto, Budi W., (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta.

- Stoner, James, Gilbert, 2003. *Manajemen*. PT Indeks Gramedia Group, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suprihanto, TH Agung M. Harsiwi, Prakosa Hadi. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan PT*. Jayaputra, Bandung.
- Ulil Haq. 2017, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Putri Ummul Mukminin*. Univ. Muslim Indonesia
- Veithzal, Rivai, dan Ella, Jauvani. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo persada. Jakarta
- Vina Andriana,2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Univ. Muhammadiyah Surakarta.
- Wahid, Subondo, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bina Ilmu, Solo.
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja* PT grafindo persada. Jakarta