

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PT PJB UP BRANTAS KABUPATEN MALANG

Himawan Arya Kusuma

PSIKOLOGI, FIP, UNESA, himawan.arya@yahoo.com

Miftakhul Jannah

PSIKOLOGI, FIP, UNESA, mifta789@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di Kantor PT PJB UP Brantas Kabupaten Malang Terdapat satu variabel bebas yaitu kompensasi dan satu variabel terikat yaitu kinerja. Penelitian ini merupakan tipe penelitian korelasional. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT PJB UP Brantas Kabupaten Malang. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 40 karyawan, 32 laki – laki dan 8 perempuan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk memperoleh data mengenai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan data dokumentasi berupa kompensasi yang diterima karyawan di kantor PT PJB UP Brantas Kabupaten Malang Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah koefisiensi *Chi-Square* dari *Pearson*” dengan bantuan program *PASW Statistics 18*. Berdasarkan teknik analisis koefisiensi *Chi-Square* dari *Pearson* diperoleh hasil koefisiensi pearson *Chi-square* (x^2) sebesar 15, 121 dengan signifikasi 0,235 ($p > 0,05$). Berdasarkan perhitungan statistik dalam kategorisasi karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang mempunyai tingkat kompensasi yang sedang. Hal ini ditunjukkan dengan persentase 77,5 % karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang mempunyai tingkat kompensasi sedang. Karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang juga mempunyai tingkat kinerja sedang yang ditunjukkan dengan persentase 45% karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang mempunyai tingkat kinerja sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di kantor PT PJB UP Brantas Kabupaten Malang. Dengan kata lain, hipotesis dalam penelitian ini di tolak.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja, Karyawan, PT PJB UP Brantas Kabupaten Malang

Abstract

This research aims to determine whether there is a relation between compensation and employee performance at PT PJB UP Brantas, Malang. The research consists of compensation as an independent variable and performance as a dependent variable. Subjects of this study are 40 employees, 32 men and 8 women at PT PJB UP Brantas Malang. Data collection techniques in this study using a Likert scale is used to obtain data on the performance of the employee and the data generated by the documentation in the form of compensation received by the employee at PT PJB UP Brantas Malang Data analysed using Pearson's Chi-Square of PASW Statistic 18. The result shows that Chi-square (x^2) was 15, 121 with significant level $p=0, 235$, ($p > 0,05$). Based on statistical calculations in the categorization of employees of the Office of PT PJB UP Brantas Malang has a moderate level of compensation. This is evidenced by the percentage of 77.5% of employees in the Office of PT PJB UP Brantas Malang has moderate levels of compensation. Employees in the Office of PT PJB UP Brantas Malang also has a moderate level of performance shown by the percentage of 45% of employees in the Office of PT PJB UP Brantas Malang has moderate levels of performance. It can be concluded from this result that there was no correlation between compensation and employee performance at PT PJB UP Brantas, Malang. In other words, the hypothesis of this research is rejected.

Keyword: Compensation, Performance, Employee, PT PJB UP Brantas, Malang

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, sebuah perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus eksis dan berkembang dalam dunia persaingan. PT Pembangkitan Jawa - Bali adalah anak perusahaan PT PLN (Persero) dengan status Badan Usaha Milik Negara (BUMN),

didirikan pada tanggal 3 oktober 1995, dengan menunjukkan efisiensi dan pelayanan serta mampu berkembang secara mandiri dengan menyelenggarakan usaha ketenagalistrikan berdasarkan prinsip industri dan niaga yang sehat dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

PT Pembangkitan Jawa - Bali melaksanakan kegiatan usaha antara lain; sebagai penyedia tenaga listrik yang ekonomis, bermutu tinggi dan andal, melaksanakan pembangunan dan pemasangan pembangkit, pemeliharaan dan pengoperasian pembangkit, serta usaha-usaha lain yang berkaitan dengan kegiatan perseroan dalam rangka memanfaatkan secara maksimal potensi yang dimiliki.

Dalam menjalankan bisnisnya, PT Pembangkitan Jawa - Bali menerapkan kaidah-kaidah internasional yang didasarkan pada tiga pilar strategis yaitu asset management sebagai *core competence* perusahaan (*organization capital*), sistem manajemen SDM (*human capital*), dan teknologi informasi sebagai business enabler (*information capital readiness*). Tiga pilar strategis itu dijabarkan dalam 10 sistem manajemen *best practice* yang antara lain: Manajemen Asset, Manajemen Risiko, Manajemen Mutu ISO 9000, Manajemen Lingkungan ISO 14000 dan K3 OHSAS 18000, *Manajemen Good Corporate Governance* (GCG), Manajemen Teknologi Informasi, *Knowledge Management*, Manajemen SDM Berbasis Kompetensi, *Manajemen Baldrige* dan *Manajemen House Keeping 5S*.

PT Pembangkitan Jawa - Bali mempunyai Visi : Menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik di Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia. Untuk mencapai Visi tersebut, PT Pembangkitan Jawa Bali mempunyai Misi :

1. Memproduksi tenaga listrik yang handal dan berdaya saing.
2. Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui implementasi tata kelola pembangkitan dan sinergi *business partner* dengan metode *best practice* dan ramah lingkungan
3. Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas SDM yang mempunyai
4. kompetensi teknik dan manajerial yang unggul serta berwawasan bisnis.

Oleh karena itu, daya saing sebuah perusahaan dicapai melalui akumulasi daya saing individual perusahaan dalam ekonomi global, dan untuk mencapai

hal ini, dengan perkembangan ekonomi yang terus-menerus meningkat, sebuah perusahaan harus melihat dunia sebagai pasarnya. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk turut menjaga stabilitas kinerja karyawan, dengan harapan akan muncul suatu prestasi kerja dalam perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan. Walaupun komitmen untuk melihat dunia sebagai pasar perusahaan, namun bukan berarti manajemen hanya memusatkan perhatian pada persaingan global saja, karena organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran para pelaksana dan pengelola organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan sebuah aset krusial organisasi yang dapat memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi dari para pesaing.

Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak,

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi.

Menurut Mangkuprawira (2004), kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang dilakukan karyawannya. Jenis dan besarnya kompensasi beragam dalam setiap perusahaan. Karyawan akan menerima kompensasi sesuai dengan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2002), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta kinerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini karena kinerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka timbulah pertanyaan apakah ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang. Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka perlu dilakukan penelitian yang mana penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kontribusi serta memperkaya wacana ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia, untuk mengetahui praktek kompensasi, serta untuk mengetahui kinerja karyawan, serta mampu menghasilkan saran-saran yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kompensasi yang diterimanya.

Kerangka Berfikir



Bagan 1.1

Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja

Keterangan :

- a. ————— : Diteliti
b. - - - - - : Tidak Diteliti

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dimana variabel independent dari penelitian ini ialah kompensasi (X), sedangkan variabel dependent ialah kinerja (Y).

kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) Sedarmayanti (2007).

Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi Simamora (2004).

Subjek

Penelitian ini menggunakan subjek sejumlah 40 karyawan yang bekerja di PT Pembangunan Jawa - Bali Unit Pembangunan Brantas Kabupaten Malang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah mempergunakan Kuesioner dengan menggunakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2002). Dokumentasi dengan menggunakan bendabenda tertulis seperti buku-buku, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya (Arikunto, 2002).

Teknik Analisa Data

Analisis statistik parametrik digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Analisis data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *Chi-square* dari *Pearson* dengan menggunakan bantuan program *PASW Statistics 18*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.121 ^a	12	.235
Likelihood Ratio	12.046	12	.442
Linear-by-Linear Association	.182	1	.670
N of Valid Cases	40		

a. 17 cells (85.0%) have expected count less than 5.
The minimum expected count is .05.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui koefisiensi pearson *Chi-square* (x^2) sebesar 15, 121 dengan signifikasi 0,235 ($p > 0,05$). Jika taraf signifikan (α) $< 0,05$ maka hipotesis diterima (Uyanto, 2009). Sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak karena taraf signifikan $0,235 > 0,05$ dengan kata lain, tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan

kinerja karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang.

Pembahasan

Hasil dari uji analisis statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang. Hasil analisis statistik ini bertolak belakang dengan Mangkunegara (2002), yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta kinerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini karena kinerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Hasil ini juga tidak mendukung konsep dari Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001 : 65) antara lain:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.
2. Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
3. Ketrampilan. Karyawan yang memiliki ketrampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan.
4. Kepemimpinan. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
5. Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan

akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan. Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7. Komunikasi. Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
8. Sarana pra sarana. Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
9. Kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Hasil analisis statistik ini diperkuat dalam penelitian Yukl dan Latham, 1975 ; Latham dan Pursell, 1976 ; Yukl, Wexley dan Seymor, 1972 (dikutip oleh Wexley dan Yukl, 1988) menunjukkan bahwa kompensasi tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Persoalan kompensasi yang paling dominan mendapat sorotan adalah kuantitas yang diterima.

Menurut Carol D Ryff (dalam Keyes, 1995), yang merupakan penggagas teori *Psychological Well-Being* yang selanjutnya disingkat dengan PWB menjelaskan istilah PWB sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Konsep Ryff berawal dari adanya keyakinan bahwa kesehatan yang positif tidak sekedar tidak adanya penyakit fisik saja. Kesejahteraan psikologis terdiri dari adanya kebutuhan untuk merasa baik secara psikologis (*psychologically-well*). Ia menambahkan bahwa PWB merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari

serta mengarah pada pengungkapan perasaan-perasaan pribadi atas apa yang dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya.

Menurut Ryff (1989) gambaran tentang karakteristik orang yang memiliki kesejahteraan psikologis merujuk pada pandangan Rogers tentang orang yang berfungsi penuh (*fully-functioning person*), pandangan Maslow tentang aktualisasi diri (*self actualization*), pandangan Jung tentang individuasi, konsep Allport tentang kematangan, juga sesuai dengan konsep Erikson dalam menggambarkan individu yang mencapai integrasi dibanding putus asa. PWB dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi (Ryff, 1995). Menurut Bradburn, dkk (dalam Ryff, 1989) kebahagiaan (*happiness*) merupakan hasil dari dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap manusia. Ryff menyebutkan bahwa PWB terdiri dari enam dimensi, yaitu penerimaan terhadap diri sendiri, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan terhadap lingkungan, memiliki tujuan dan arti hidup serta pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan (Ryff & Keyes, 1995). Selain itu, setiap dimensi dari PWB menjelaskan tantangan yang berbeda yang harus dihadapi individu untuk berusaha berfungsi positif (Ryff & Keyes, 1995). Dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, mempunyai kepuasan hidup dan tidak ada gejala-gejala depresi. Kondisi tersebut dipengaruhi adanya fungsi psikologis yang positif seperti penerimaan diri, relasi sosial yang positif, mempunyai tujuan hidup, perkembangan pribadi, penguasaan lingkungan dan otonomi.

Berdasarkan penjelasan teori di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi menurut karyawan tidak akan membuat mereka harus menyatakan puas atau tidak puas dalam bekerja di Kantor PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang. Lebih penting dari itu menurut

mereka adalah jaminan pekerjaan bahwa setiap kerja yang mereka lakukan dianggap sebagai bagian dari usaha mereka untuk menciptakan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat dalam lingkup perusahaan. Hal ini yang membuat karyawan merasa bahagia atas jaminan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan tidak terlalu memikirkan kompensasi yang diberikan perusahaan. Karena kompensasi bagi sebagian besar karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa - Bali UP Brantas Kabupaten Malang telah sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing.

PENUTUP

Berdasarkan perhitungan statistik dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Kantor PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang mempunyai tingkat kompensasi yang sedang. Hal ini ditunjukkan dengan 77,5 % karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang mempunyai tingkat kompensasi sedang.

Karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang mempunyai tingkat kinerja sedang yang ditunjukkan dengan 45 % karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang mempunyai tingkat kinerja sedang.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang. Kesimpulan tersebut diperoleh dari hasil koefisiensi pearson *Chi-square* (χ^2) sebesar 15, 121 dengan signifikasi 0,235 ($p > 0,05$).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Arlan. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*. Skripsi. Bogor : Institut Pertanian Bogor.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri* Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Betty, N. D. 2010. *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, Kompetensi, Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi PT PJB UP Gresik*. Skripsi. Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas.
- Borman, Walter C., dkk. 2003. *Handbook of Psychology* vol 12: *Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Dito, A. H. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gery. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia Jilid 2*. Diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Malthis, Robert L., dkk. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Melcher, Arlyn J. 1994. *Struktur dan Proses Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Rineka Cipta
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- PT Pembangkitan Jawa-Bali, (Online) (<http://www.ptpjb.com>, diakses 20 November 2012)
- Rivai, H. Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Ryff, D. & Keyes, C. L. 1995. *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. Journal of Personality and Social Psychology, 69. 719-727.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung : Mandar maju.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Supratikno, H. dkk. 2006. *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Suyadi Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Wexley KN. & Yukl, GA. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Penerjemah Sutobaharudin. Yogyakarta. Rineka

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Yuwono, Ino., dkk. 2005. *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga



UNESA
Universitas Negeri Surabaya