

## DAFTAR PUSTAKA

- Arnold C. Haz, Nicolas S. Majluf. 1996. *The Strategy Concept and Process a Pragmatic Approach*, Prentice Hall International Editions.
- Ary, Donald, L.Ch. Jacobs and Razavich, 1979, *Introduction and Research in Education*, Sydney, Holt Rinehart and Winson
- Azwar, Syaifuddin. 1997. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Barry Cushway, 1996. *Human Resource Management*, Penerbit PT. Alex Media Komputindo.
- Bernardin, H. John dan Joyce E.A. Russel. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*, Mc. Graw Hill, Inc, Singapore.
- Buford, A. James and Arthur B. Bedeian, 1998, *Management in Extension, Alabama*, Auburn University.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Danyer, 1979 *Designing, Training Program The Critical Evan Model*, California, Addison Wesley, Publishing Company.
- Dharma, Agus, 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV Rajawali
- Edwin B. Plippo, 1998. *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta.
- Faustino C. Gomas, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gary Dessler, 1995. *Manajemen Personalialia*. Erlangga, Jakarta.
- Gary Dessler, 1997. *Human Resources Management*, Prentice Hall, Inc.
- Goerge Strauss dan Leonard Sayles. 1986. *Manajemen Personalialia*. Gramedia, Jakarta.
- Henry Simamora, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.

- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Ndraha Tolizihulu, 1997. *Budaya Organisasi*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Pearce A. John Jr. Robinson B Richard, 1997. *Managemen Strategik*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara.
- Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, 1996. *Manajemen Personalialia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbins P. Stephen, 1996. *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*, Seventh Edition, By Prentice Hall, Inc.
- Ronald O'Reilly. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. 63 Kaidah tak Terbantahkan dari Merekrut hingga Memberdayakan Karyawan*. Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto A.B., 1997. *Budaya Perusahaan, Manajemen dan Persaingan Bisnis*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2000. *Reformasi Birokrasi Publik Pasca Orde Baru: Perubahan Tanpa Grand Design*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, Volume 4 Nomor 1.
- Umar, Husein, 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta:
- Westra, Pariata; Satarto; dan Ibnu Syamsi, 1982. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.
- William B. Werther, Jr. 1996. *Human Resources and Personnal Management*, Fifth Edition, Mc. Graw Hill, Inc..

## UJI VALIDITAS

Hasil penelitian yang valid menurut Sugiyono (2001:109), yaitu : bila terdapat kesamaan antara dua data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Sedangkan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka terkumpul terlebih dahulu perlu dilakukan uji validitas atas setiap butir/item pertanyaan(instrumen) untuk membuktikan apakah item-item ini benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang diteliti/diselidiki.

Menurut Syahri Alhusin (2002:336) bahwa : sebuah item pertanyaan dikatakan mempunyai validitas tinggi jika terdapat skor kesejajaran(korelasi yang tertinggi) terhadap skor total item. Dengan demikian pengujian terhadap validitas item ini dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Product Momen Pearson (Pearson's Product Moment Correlation).

Untuk menguji apakah korelasi tersebut valid atau tidak, maka hasil uji  $r$ -hitung dibandingkan dengan  $r$ -tabel dengan taraf signifikansi minimal 95%. Bila  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel berarti pertanyaan dapat dikatakan signifikan/valid. Namun bila  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel berarti korelasinya tidak signifikan/valid. Maka item tersebut harus dikeluarkan dari data semula dan selanjutnya perlu

dihitung kembali korelasinya untuk mengetahui validitasnya lagi. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil perhitungan uji validitas.

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi		Keterangan
		r-hitung	r-tabel	
Kinerja (Y)	1	0,374	0,245	Valid
	2	0,761	0,245	Valid
	3	0,720	0,245	Valid
	4	0,477	0,245	Valid
	5	0,398	0,245	Valid
	6	0,390	0,245	Valid
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	1	0,556	0,245	Valid
	2	0,613	0,245	Valid
	3	0,227	0,245	Valid
	4	0,354	0,245	Valid
	5	0,415	0,245	Valid
Pendidikan (X <sub>2</sub> )	1	0,633	0,245	Valid
	2	0,474	0,245	Valid
	3	0,634	0,245	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	1	0,421	0,245	Valid
	2	0,535	0,245	Valid
	3	0,534	0,245	Valid
	4	0,754	0,245	Valid
	5	0,630	0,245	Valid
	6	0,355	0,245	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2008

## UJI RELIABILITAS.

Uji ini berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen/item pertanyaan yang ada. Menurut Syahri Alhusin (2002:341) : suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan tinggi jika hasil dari pengujian test/instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian masalah reliabilitas test/instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil.

Ada beberapa cara untuk melakukan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode belah dua (Split-half method) yaitu suatu metode yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara total/jumlah skor pada item pertanyaan yang ganjil dengan total/jumlah skor pertanyaan yang genap. Selanjutnya dilakukan pengujian dengan rumus Spermans-Brown sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2001:126) :

$$R_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

dimana :

$r_b$  = korelasi antara skor-skor belahan test

$r_i$  = koefisien reliabilitas yang sudah disesuaikan

Tinggi atau rendahnya, kuat atau lemahnya korelasi/hubungan dapat ditentukan berdasarkan pada besar kecilnya nilai  $r$  (koefisien korelasi) yang menurut Syahri Alhusin (2002:157) adalah sebagai berikut :

Tabel kategori nilai korelasi.

No	Nilai Korelasi	Kategori
1	0,00 – 0,20	Sangat rendah
2	0,21 – 0,40	Rendah/lemah
3	0,41 – 0,60	Sedang
4	0,61 – 0,80	Tinggi/erat/kuat
5	0,81 – 1,00	Sangat tinggi/sangat kuat/sangat erat

Setelah melakukan uji dengan bantuan program SPSS 11, dimana korelasi dengan melakukan metode split half method didapatkan hasil pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Korelasi Ganjil-Genap	Spearman-Brown	Tingkat Reliabilitas
Kinerja (Y)	0,336	0,503	Sedang
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,260	0,413	Sedang
Pendidikan (X <sub>2</sub> )	0,599	0,749	Tinggi
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,363	0,533	Sedang