

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA NGADIREDJO KEDIRI TAHUN 2016

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen



OLEH:
PUTRIVIA YOHANA SETIA DEWI
NPM: 12.1.02.02.0140

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI 2016



Skripsi oleh:

PUTRIVIA YOHANA SETIA DEWI NPM: 12.1.02.02.0140

Judul:

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA NGADIREDJO KEDIRI TAHUN 2016

> Telah Disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

> > Tanggal: 21 Juli 2016

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.

NIDN. 0730088001



Skripsi oleh:

PUTRIVIA YOHANA SETIA DEWI

NPM: 12.1.02.02.0140

Judul:

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA NGADIREDJO KEDIRI TAHUN 2016

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri Pada tanggal : 4 Agustus 2016

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Drs. Ichsanudin M.M.

2. Penguji I : Dr. Sri Aliami

3. Penguji II : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.

RSIAS Morpe etahui,

KEDIRI

Dr. Subagyo, M.M. NIDN. 0717066601

iii



PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA NGADIREDJO KEDIRI TAHUN 2016

Putrivia Yohana Setia Dewi 12.1.02.02.0140 Ekonomi – Manajemen putrijoana522@gmail.com

Drs. Ichsannudin M.M. dan Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa produktivitas pada pabrik gula Ngadirejo perlu ditingkatkan, hal-hal mengenai keterlibatan kerja karyawan dengan pabrik masih terdapat kendala. Disiplin kerja yang diterapkan masih kurang sehingga menimbulkan balas jasa atau pemberian kompensasi masih belum tepat. Mengingat, dimana produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan bisa berkembang dengan baik didukung oleh beberapa faktor, salah satunya keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja kemudian mengacu pada terciptanya suatu disiplin kerja. Disiplin kerja diterapkan dengan tujuan untuk membuat karyawan lebih giat dan profesionalisme kerja dapat terbangun. Sebagai pendorong karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya, perusahaan perlu memberikan kompensasi kerja secara tepat pada karyawan sesuai dengan bidangnya agar terus dapat bekerja sama secara baik dengan perusahaan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula Ngadirejo Kediri 2016? (2) Apakah terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula Ngadirejo Kediri 2016? (3) Apakah terdapat pengaruh signifikan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula Ngadirejo Kediri 2016? (4) Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan keterlibatan kerja, disiplin kerja,dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula Ngadirejo Kediri 2016?

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan metode statistik deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 56 karyawan staf dari bagian instalasi dan SDM, dan dianalisis menggunakan regresi liner berganda dengan *software SPSS for windows* versi 20.

Kesimpulan hasil penelitian adalah (1) Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. (3) kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. (4) Keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

Kata Kunci: keterlibatan kerja, disiplin kerja, kompensasi, produktivitas kerja



I. LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang masalah

Sebuah perusahaan tentunya mempunyai tujuan untuk dapat berkembang dengan pesat dan mengalami kemajuan sesuai dengan tujuan telah yang ditargetkan perusahaan, mengingat pada era sekarang persaingan bisnis semakin ketat. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan produktiktivitas kerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Yuniarsih (2009:156),"Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari kuantitasnya". sisi **Produktivitas** kerja karyawan dalam sebuah perusahaan bisa berkembang dengan baik didukung oleh beberapa faktor,salah satunya keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja kemudian mengacu pada terciptanya suatu disiplin kerja. Disiplin kerja diterapkan dengan tujuan untuk membuat karyawan lebih terlatih dan profesionalisme kerja dapat terbangun.

Disiplin kerja karyawan harus diterapkan dengan benar didalam sebuah perusahaan. Sebagai pendorong penerapan, agar karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya perusahaan perlu memberikan kompensasi kerja secara tepat pada karyawan yang terlibat sesuai bidangnya.

Usaha pengembangan kwalitas karyawan yang bertujuan memperbaiki produktivitas kerja pencapaian hasil dalam kerja tinggi, perusahaan berupaya memberi pelatihan kerja dan jaminan keselamatan kerja yang memadai. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja pabrik gula Ngadirejo perlu ditingkatkan lagi, mengingat kegiatan produksi pada pabrik gula termasuk dalam skla hal-hal besar, mengenai keterlibatan kerja karyawan dengan pabrik juga perlu ditingkatkan agar terjalin dengan baik, seperti keterlibatan dari pihak luar maupun pihak karyawan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan latar belakang tersebut, maka melakukan peneliti penelitian "Pengaruh dengan iudul Keterlibatan Kerja, **Disiplin** Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Gula Ngadirejo **Tahun 2016.**"



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian adalah :

- Keterlibatan kerja yang masih rendah sehingga sehingga terjadinya produktivitas kerja yang rendah pula.
- Disiplin Kerja untuk menunjang peningkatan pencapaian kualitas kerja yang tinggi
- 3. Kompensasi Kerja menimbulkan semangat kerja karyawan dan untuk menarik karyawan baru serta mempertahankan karyawan lama
- 4. Produktivitas kerja akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara dalam keseluruhan proses manajamen yang ada pada perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, untuk menghindari perluasan masalah keterbatasan sumber data maupun waktu untuk penelitian, penulis memberikan batasan masalah yang akan menjadi acuan dan pedoman penelitian. Adapun batasan masalah dapat diuraikan sebagai berikut :

- Keterlibatan kerja berfokus pada karyawan manajerial bagian staf Pabrik Gula Ngadirejo.
- Penerapan disiplin berupa kesetiaan karyawan pada perusahaan, kejujuran, kreatifitas, dan kerja sama antar tim kerja.
- Kompensasi kerja berupa pemberian upah dan gaji kepada karyawan serta pemberian insentif petani tebu.
- 4. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas agar suatu penelitian bertambah jelas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1.Bagaimana pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula Ngadirejo Kediri 2016?
- 2.Bagaimana pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada



Pabrik Gula Ngadirejo Kediri 2016?

- 3.Bagaimana pengaruh signifikan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula Ngadirejo Kediri 2016?
- 4.Bagaimana pengaruh signifikan secara simultan keterlibatan kerja, disiplin kerja,dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula Ngadirejo Kediri 2016?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian itu adalah untuk mengetahui pengaruh siginifikan pada:

- Keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Gula Ngadirejo Kediri 2016.
- 2.Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawanPabrik Gula Ngadirejo Kediri2016.
- 3.Kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Gula Ngadirejo Kediri 2016.
- 4.Keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi kerja secara simultan terhadap produktivitas

kerja karyawan Pabrik Gula Ngadirejo Kediri 2016.

F. Manfaat Penelitian

Manfaaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini sebagai bahan perbandingan teori dan praktik sehingga dapat memperdalam pengetahuan yang sangat penting bagi peneliti dimasa akan datang dan yang menerapkan ilmu selama kuliah. serta menambah wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang, khususnya yang berkaitan dengan keterlibatan kerja, disiplin kerja, kompensasi kerja dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dalam pengembangan Pabrik Gula Ngadirejo Kediri.
- b. Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi



manajemen perusahaan khususnya dibidang sumber daya manusia pada bagian karyawan manajerial terutama yang berkaitan dengan objek penelitian mengenai keterlibatan kerja, disiplin kerja, kompensasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

II. METODE

A. Variabel Penelitian

- 1. Identifikasi Variabel Penelitian
- 2. Definisi Operasional Variabel
 - a. .Keterlibatan kerja Keterlibatan kerja pada gula Ngadiredjo pabrik merupakan tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang, tingkat mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sejauh mana secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya.
 - b. Disiplin kerja : Disiplin kerja pada pabrik gula Ngadiredjo merupakan sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah

- a. Variabel Terikat
 (Dependent Variable)
 Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja
 (Y)
- b. Variabel Bebas
 (Independent Variable)

 Dalam penelitian ini yang
 menjadi variabel bebas
 adalah keterlibatan kerja
 (X1), disiplin kerja (X2),
 dan kompensasi (X3)
 - ditetapkan dimana dia bekerja.
- c. Kompensasi kerja Kompensasi pada pabrik gula Ngadiredjo merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Produktivitas kerja :
 Produktivitas kerja pada
 pabrik gula Ngadiredjo
 merupakan kemampuan
 karyawan dalam
 berproduksi dibandingkan
 input yang digunakan,



seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu singkat atau tepat.

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan adalah deskriptif, Data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis dengan metode statistik yang digunakan.

 Pendekatan Penelitian
 Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian
 Tempat penelitian ini adalah
 Pabrik Gula Ngadirejo, Jl. Raya
 Ngadiluwih,

E. Jenis dan Sumber Data

 Jenis Data
 Dalam penelitian ini jenis datanya adalah data primer

Sumber Data
 Sumber datanya diperoleh dari responden

Rembang, Ngadiluwih, Kediri, Jawa Timur.

2. Waktu Penelitian

Keseluruhan pelaksanaan hingga penyelesaian karya ilmiah ini direncanakan 1 bulan, terhitung mulai bulan Juni-Juli tahun 2016.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pada penelitian ini populasi yang ditetapkan adalah karyawan bagian staf sejumlah 131 karyawan yang diambil oleh peneliti, diantaranya karyawan bagian instalasi dan karyawan bagian SDM.

2. Sampel

Teknik yang digunakan adalah random sampling yaitu sebanyak 56 responden.

F. Teknik Pengumpulan Data

- 1. Kuesioner
- 2. Wawancara
- 3. Kepustakaan

G. Teknik Pengujian Instrument

- 1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas



Analisis validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat valid atau kesahihan suatu instrument. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan alat korelasi Product Moment Pearson dengan SPSS 20. Untuk menguji validitas maka digunakan cara korelasi antara skala yang diperoleh pada masing masing item dengan skor totalnya. Skor ini merupakan hasil penjumlahan semua skor item dan semua diatas angka kritis.Adapun nilai kritisnya adalah pada tingkat signifikan 10%.Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat ukur tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukan hasil yang sama. Secara umum keandalan dalam kisaran >0,60 sampai 0,80

baik, serta dalam kisaran >0,80 sampai dengan 1,00 dianggap sangat baik.

H. Teknik Analisis Data

- 1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005: 110), "Uii normalitas bertujuan untuk menguji dalam apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Menurut Ghozali (2005: 110), Salah satu termudah untuk cara melihat normalitas residual adalah dengan melihat histogram grafik yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Namun demikian, melihat hanya dengan histogram, hal ini dapat membingungkan, khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.



b. Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2005: 91), "Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)".

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model terjadi regresi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2005: 105), menyatakan: Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika

disebut

Model

terjadi

d. Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi menurut Ghozali (2005: 95), adalah :Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penggangu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan model regresi linier berganda (multiple linier regression method), yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

(Dependen)

 $X_1...X_2 = Variabel bebas$

(*Independen*)

a = Konstanta

 $b_1....b_2 =$ Koefisien regresi

berbeda

yang

dan

heterokedastisitas.

heterokedastisitas.

regresi yang baik adalah

tidak

homoskedastisitas



- 3. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

 Menurut Ghozali (2005: 83),

 "Koefisien determinasi (R²)

 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen." Uji Hipotesis
- 4. Pengujian Hipotesis
- a. Uji t (Parsial)

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uii normalitas menggunakan grafik normal probability plot menunjukkan menunjukan titik-titik bahwa data tidak menceng ke kiri atau ke kanan, melainkan menyebar disekitar garis diagoanal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dengan demikian data yang digunakan dalam penelitian terditribusi ini telah secara normal.

Uji Multikolinieritas
 Hasil uji multikolinieritas
 dilihat bahwa ketiga variabel

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat siginifikan atau tidak.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui variable bebas secara bersama-sama pengaruh mempunyai secara signifikan terhadap variable terikat.

bebas yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki tolerance value > 0,1 dan VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik *scatterplot* terlihat

bahwa tidak terbentuk pola yang jelas pada gambar serta titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.



4. Uji Autokerelasi

Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 2,091. Nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel tabel Durbin-Watson pada dengan menggunakan signifikansi 10% dan jumlah pengamatan (n) 56 serta jumlah variabel independen 3 (k=3), maka berdasarkan tabel Durbin-Watson diperoleh nilai batas atas (du) sebesar 1,481 dan nilai batas bawah (dl) sebesar 1,6830. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif.

D. Uji Hipotesis

- 1. Uji t (Parsial)
 - a) Hasil t (parsial) uji diperoleh t hitung variabel keterlibatan kerja sebesar 1,089 dengan taraf signifikan 0.000 < 0.05 ini berarti hipotesis yang pertama menyatakan ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja diterima.

B. Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil analisis

yaitu Y = 2,713 + 1,089 X1 + 0,587 X2 + 0,627 X3

C. Analisis Koefisien korelasi dan Determinasi

Hasil koefisien determiansi diketahui nilai adjusted R2 adalah 0,883 hal ini berarti 88,3%, produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel bebas yang digunakan dalam model persamaan dalam penelitian ini, yaitu keterlibatan kerja kerja, disiplin dan sedangkan kompensasi sisanya yaitu sebesar 11,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam model persamaan regresi dalam penelitian ini.

- b) Hasil uji t (parsial) diperoleh t hitung variabel disiplin kerja sebesar 0,587 dengan taraf signifikan 0.002 < 0.05 ini berarti hipotesis yang pertama menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja diterima.
- c) Hasil uji t (parsial)
 diperoleh t hitung variabel
 disiplin kerja sebesar 0,627
 dengan taraf signifikan



0,000 < 0,05 ini berarti hipotesis yang pertama menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja diterima

2. Uji f (simultan)

Hasil uji (simultan) diperoleh nilai hitung sebesar 139,851 dengan sig. 0.000 < 0,05,atas dasar perbandingan tersebut maka di tolak atau berarti variabel keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi diberikan mempunyai yang pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja.

E. Pembahasan

- Pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja.
 Hasil pengujian terhadap hipotesis 1 menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
 Hasil pengujian terhadap hipotesis 2 menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

- 3. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja
 Hasil pengujian terhadap hipotesis 3 menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 4. Pengaruh keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas Hasil karyawan. pengujian terhadap hipotesis 4 menunjukkan bahwa secara simultan keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

F. Kesimpulan

- Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - 3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - 4. Secara simultan (bersama) keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



IV. DAFTAR PUSTAKA

- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan kedelapanbelas. BPFEYogyakarta, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Thimoty A., 2009. Organizational Behavior. 13th
- Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Gomes, Faustino Cardiso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Cv Andi Offset
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi 8. Prentive Hall. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku organisasi, Edisi 9. Prentice Hall. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2008. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007,
 Manajemen Sumber Daya Manusia,
 Cetakan Ke Tujuh Pt. Remaja
 Rosdakarya, Bandung.
- Sadili Samsudin, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D: Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis: Penerbit Cv. Alfabeta: Bandung.

- Arikunto, Suharsimi. 1993. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta: Jakarta.
- Husein Umar, 2005. Metode Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Eddy Kembuan, 2011. Hubungan Antara Kompensasi Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado. Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Volume 2, Nomor 2, hal 59-70, Sept. 2011.
- Usman Fauzi, 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda. e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3): 172 – 185.
- Yusritha Labudo, 2013. Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal EMBA, Volume 1, Nomor 3, hal 55-62, Juni 2013.
- Siti Safaria, 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. SEASCAPE SURVEYS Indonesia. e-Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, Nomor 1, Oktober 2013
- Deddy Eka Purnama, 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten TulungAgung. Jurnal Otonomi, Volume 1, Nomor 12, Januari 2012.

PUTRIVIA YOHANA SETIA DEWI | 12.1.02.02.0140 EKONOMI – MANAJEMEN