PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KIRANA *AESTHETIC CLINIC AND DENTAL CARE* KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Prodi Manajemen

Oleh :

SEPTAVIA DARTATI
NPM : 12.1.02.02.0197

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

SEPTAVIA DARTATI
NPM: 12.1.02.02.0197

Judul:

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KIRANA *AESTHETIC CLINIC AND DENTAL CARE* KEDIRI

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

Tanggal : 13 Agustus 2016

Pembimbing I ,	Pembimbing II,
Poniran Yudho L.,S.E.,M.M	**Restin Meilina,S.E.,M.M**
NIDN: 0704047301	NIDN.721058605

ii

Skripsi oleh:

SEPTAVIA DARTATI
NPM: 12.1.02.02.0197

Judul:

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KIRANA *AESTHETIC CLINIC AND DENTAL CARE* KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal:13 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M
2. Penguji I : Poniran Yudho L., M.M
3. Penguji II : Restin Meilina, M.M

Mengetahui, 13 Agustus 2016
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M
NIDN : 071706660

iii

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama	: Septavia dartati
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/tgl. lahir	: Kediri, 14 September 1993
NPM	: 12.1.02.02.0197
Fak/Prodi.	: Fakultas Ekonomi/ S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yangpernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dansepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalamnaskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 13 Agustus 2016

Yang Menyatakan:

SEPTAVIA DARTATI
NPM: 12.1.02.02.0197

iv

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KIRANA *AESTHETIC CLINIC AND DENTAL CARE* KEDIRI

Septavia Dartati
12.1.02.02.0197
Fakultas Ekonomi – Manajemen
Poniran Yudho L., M.M dan Restin Meiliana, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa untuk mendapatkan produktivitas kerja karywan dapat diwujudkan dengan rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi yang baik.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah rekurtmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karywan?(2) Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?(3) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan? (4) Apakah rekurtmen, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner kepada 22 orang sebagai sampel karyawan Kirana Aesthetic Clinic And Dental secara Accidental sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reabilitas untuk kuesioner, uji asumsi klasik untuk variabel, dan uji koefisien determinasi untuk kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini adalah(1) Pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel rekruttmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karywan. (2) Pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.(3) Pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (4) Pengujian secara simultan membuktikan bahwa variabel rekurtmen, variabel pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.(4)Variabel paling berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada Kirana *Aesthetic Clinic And Dental Care* adalah pada variabel kompensasi (X_3) dengan nilai koefisien 0,377 , variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0,259, variabel pelatihan (X_2) dengan nilai koefisien 0,139.

Kata kunci : Rekrutmen, Pelatihan, Kompensisasi dan Produktivitas Kerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya

membutuhkan berbagai sumberdaya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan. Pimpinan perusahaan mengharapkan produktivitas kerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumberdaya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pelatihan diberikan baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Melalui pelatihan, karyawan baru dapat mengetahui apa yang menjadi tujuan perusahaan dan apa saja kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan tersebut. Pada akhirnya mereka diharapkan dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas kerja yang baik pula.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik membahas masalah peneliatian dengan judul "**Pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kirana *Aesthetic Clinic and Dental Care* Kediri"**

B. Identifikasi Masalah

1. Rekrutmen yang kurang tepat menghasilkan karywan yang kurang berkualitas dan akan menyebabkan produktivitas kerja karyawan tidak optimal.
2. Pelatihan yang kurang efektif menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.
3. Kompensasi yang kurang tepat membuat produktoivitas kerja karyawan kurang optimal.
4. Untuk mengembangkan usahanya, Kirana *Aesthetic clinic and dental care* Kediri harus melakukanb rekrutmn, pelatihan dan kompensasi yang tepat.

C. Batasan Masalah

1. Pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan Kirana *aesthetic clinic and dental care* Kediri.
2. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada

Kirana *aesthetic clinic and dental care* Kediri.

3. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kirana *aesthetic clinic and dental care* Kediri.
4. Pengaruh rekrutmen,pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kirana *aesthetic clinic and dental care* Kediri.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kirana *aesthetic clinic and dental care* Kediri?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan pada *Kirana aesthetic clinic and dental care* Kediri?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan pada Kirana *aesthetic clinic and dental care* Kediri?
4. Apakah rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan pada Kirana *aesthetic clinic and dental care* Kediri?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kirana *aesthetic clinic and dental care* Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerjakaryawan pada Kirana *aesthetic clinic and dental care* Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerjakaryawan pada Kirana *aesthetic clinic and dental care* Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kirana *aesthetic clinic and dental care* Kediri.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

   Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi/pertimbangan bagi penelitian yang akan datang guna mengetahui pentingnya manajemen sumber daya manusia dan pengaruh produktivitas kerja karyawan bagi keberlangsungan suatu perusahaan.
2. Manfaat Praktis

   bagi pihak akademik Penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan serta dapat digunakan

sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Bagi instansi terkait Diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kirana *Aesthetic Clinic And Dental Care* Kediri

II. METODE

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah rekrutmen(X_1), pelatihan(X_2), dan kompensasi(X_3). Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas(Y)

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Produktivitas adalah kemajuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang akan terlihat didalam penelitian kecakapan atau prestasi atas apa yang telah dilakukan atau dikerjakannya yang berguna bagi perusahaan atau instansi.

b. Rekrutmen adalah Rekrutmen merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja. Apabila rekrutmen ini berhasil, maka akan banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan. Dengan demikian, peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik semakin besar.

c. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

d. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

B. Teknik Pendekatan Penelitian

Teknik yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik data sampling jenuh. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka.Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif mulai dari

pengumpulan data, penafsir terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kirana Aesthetic Clinic And Dental Care Jl. Ronggowarsito nomor 66 Kediri. Waktu penelitian terhitung mulai bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Juli 2016.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kirana Aesthetic Clinic And Dental Care Kediri yang berjumlah 22 orang. Berdasarkan kriteria yang dapat menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 22 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

F. Tehnik Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisa yang digunakan adalah uji validitas dan reliabititas. Untuk memenuhi syarat dalam menggunakan analisis ini ada beberapa pengujian asumsi yang harus dipenuhi, yang disebut dengan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi.

III. HASIL PENELITIAN

A. Hasil Analisis Data dan Interprestasi

1. Uji Validitas

Berdasarkan tabel menunjukkan tingkat validitas yang digunakan cukup bagus. Nilai probabilitas semua item pernyataan kurang dari taraf signifikan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel menunjukkan tingkat reliabilitas cukup bagus. Nilai *Cronbach's Alpha* semua item pernyataan di atas lebih dari alpha kritis yaitu sebesar 0,60. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *normal probability plot* dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel rekrutmen, pelatihan, dan

kompensasi memiliki nilai *tolerance* masing-masing sebesar 0,401; 0,296; dan 0,343 yang lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai VIF masing-masing variabel rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi sebesar 2,496; 3,384; dan 2,912 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji autokorelasi dapat dilihat pada nilai Uji *Durbin Watson* (DW *test*) sebesar 2,208 yang menunjukkan bahwa nilai du sebesar 1,66 dan nilai 4-du sebesar 2,34. Dengan demikian 1,685 < 2,208 < 2,34 sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 0{,}492 + 0{,}259\ X_1 + 0{,}139\ X_2 + 0{,}377\ X_3 + \varepsilon$. Dari persamaan tersebut dapat di interprestasikan sebagai berikut :

1) a = Konstanta sebesar 0,492
   Jika variabel rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2), dan kompensasi (X_3) = 0, maka produktivitas (Y) akan menjadi 0,492
2) Koefisien X_1 = 0,259
   Setiap penambahan 1 satuan variabel ada rekrutmen (X_1), dengan asumsi pelatihan (X_2), dan kompensasi (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan produktivitas (Y) sebesar 0,259. Dan berlaku sebaliknya.
3) Koefisien X_2 = 0,139
   Setiap penambahan 1 satuan variabel ada pelatihan (X_2), dengan asumsi rekrutmen (X_1), dan kompensasi (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan produktivitas (Y) sebesar 0,139. dan berlaku sebaliknya.
4) Koefisien X_3 = 0,377
   Setiap penambahan 1 satuan variabel ada kompensasi (X_3), dengan asumsi rekrutmen (X_1), dan pelatihan (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan produktivitas (Y) sebesar 0,377. Dan berlaku sebaliknya.

5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2), dan kompensasi (X_3) secara individual terhadap produktivitas (Y).

1) Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan tabel hasil uji diperoleh nilai signifikan variabel rekrutmen adalah 0,002 < 0,05. Hasil dari pengujian ini adalah Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas.

2) Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan tabel hasil uji diperoleh nilai signifikan variabel pelatihan adalah 0,030 < 0,05. Hasil dari pengujian ini adalah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas.

3) Pengujian hipotesis 3

Berdasarkan tabel hasil uji nilai signifikan variabel kompensasi adalah 0,000 < 0,05. Hasil dari pengujian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas.

6. Hasil Uji F (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian simultan ini adalah rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas.

B. Pembahasan

a. Pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengujian menggunakan analisis Uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikan rekrutmen 0,002 > 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai menguatkan hasil penelitian Yulianti (2009) yang mengatakan bahwa oleh rektrutmen. kinerja dipengaruhi secara signifikan. Secara tidak langsung rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pelatihan 0,030 ≥0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penilitan dari Aisyah (2014) yang mengatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan

berpengaruh terhadap produktivitas.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi kompensasi 0,000 ≤ 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan jika semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterapkan kepada karyawan Kirana aesthetic clinic and dental caremaka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Mudayen (2010) Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji f (simultan) menunjukkan nilai sig = 0,000< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima, bahwa rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. sehingga dapat dijelaskan jika tingkat rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi diterapkan dengan baik kepada karyawan maka produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan Kirana *aesthetic clinic and dental care* akan meningkat. Hasil dari R^2 sebesar 0,965 menunjukan adanya pengaruh variabel rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi sebesar 96,5% rehadap variabel produktivitas.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada produktivitas kerja karyawan pada Kirana *Aesthetic Clinic and Dental Care* Kediri.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada produktivitas kerja karyawan pada Kirana *Aesthetic Clinic and Dental Care* Kediri.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada

produktivitas kerja karyawan pada Kirana *Aesthetic Clinic and Dental Care* Kediri.

4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada produktivitas kerja karyawan pada Kirana *Aesthetic Clinic and Dental Care* Kediri.

B. Saran

1. Bagi Penelitian Selanjutnya diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangklan dengan menambah variabel diluar rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi mampu menjelaskan variabel terikat produktivitas kerja karyawan sebesar 96,5%. Berarti masih ada variabel lain sebesar 3,5% , yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain ketiga variabel tersebut. Dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kirana *Aesthetic Clinic and Dental Care* Kediri agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.
2. Bagi perusahaan Kirana *Aesthetic Clinic and Dental Care* Kediri. Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih menitik beratkan pada rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi dalam perusahaan. Dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada Kirana *Aesthetic Clinic and Dental Care* Kediri tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan. Sehingga dengan demikian dengan rekrutmen yang baik, pelatihan yang berjalan baik, dan kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kirana *Aesthetic Clinic and Dental Care* Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Dessler, Garry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 9. Jilid 1*. Jakarta : Kelompok Gramedia.

Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagajerjaan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua.* Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.

Panggabean, Mutiara S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.

Rivai Veithzal dan Mulyadi Dedy, (2009), *kepemimpinan dan perilaku organisasi Edisi Ketiga,* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.

Sibarani Panggabean, Mutiara, 2008. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ghalia Indonesia. Jakarta.

Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta

Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sirait, Justine.2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Grasindo

Siswoyo Haryono, 2008, *Statistik Penelitian Manajemen* dengan bantuan program SPSS, Badan Penerbit MM-UTP Palembang.

Sumarsono, Sony (2003), *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu Yogyakarta.