JURNAL

PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KDM JAYANDARU KABUPATEN KEDIRI

EFFECT OF EMPLOYEE DEVELOPMENT, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. KDM JAYANDARU DISTRICT KEDIRI

OLEH:

TYAS WAHYU SEPTAMA
NPM: 12.1.02.02.0525

Dibimbing Oleh:

1. Drs.Ec. Ichsanudin
2. Bambang Agus Sumantri S.IP.,M.M

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: TYAS WAHYU SEPTAMA
NPM	: 12.1.02.02.0525
Telepon / HP	: 085853933016
Alamat surel (Email)	: tyaswahyuseptama@gmail.com
Judul	: Pengaruh Pengembangan Karyawan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KDM Jayandaru Kabupaten Kediri
Fakultas – Program Studi	: FE - Manajemen
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 76 Kediri, Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarism;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk ditertibkan oleh Dosen Pembimbing I dan II

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		**Kediri, 14 Januari 2017**
Pembimbing I Drs. Ec. Ichsanudin NIDN. 0723105703	Pembimbing II Bambang Agus Sumantri, S.IP, M.M NIDN. 0730 088001	Penulis, **TYAS WAHYU SEPTAMA** NPM: 12.1.02.02.0525

PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KDM JAYANDARU KABUPATEN KEDIRI

TYAS WAHYU SEPTAMA
NPM: 12.1.02.02.0525
FE – Manajemen
Drs.Ec. Ichsanudin[1] dan Bambang Agus Sumantri S.IP.,M.M[2]
Email:
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan 3 variabel bebas yaitu Pengembangan Karyawan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT KDM Jayandaru Kabupaten Kediri.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. KDM Jayandaru Kabupaten Kediri? 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.KDM Jayandaru Kabupaten Kediri? 3)pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.KDM Jayandaru Kabupaten Kediri? 4) pengaruh pengembangan karyawan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.KDM Jayandaru Kabupaten Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian karyawan borongan PT.KDM Jayandaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan borongan bagian packing PT.KDM Jayandaru. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dengan hasil variabel pengembangan karyawan (X1) sebesar 0,02<0,05, variabel disiplin kerja (X2)sebesar 0,04<0,05, variabel kompensasi (X3) 0,03<0,05, dengan taraf signifikansi 0,003. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karyawan, disiplin kerja, dan kompensasi. Sehingga model regresi yang diperoleh adalah Y = 0,758 + 0,101X1+ 0,042X2 + 0,132X3. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah secara simultan pengembangan karyawan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.KDM Jayandaru Kabupaten Kediri Tahun 2016.

Kata Kunci: Pengembangan karyawan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

Menurut Hasibuan (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan juga seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari presentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalutersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Manusia sebagai konsumen barang dan jasa juga merupakan sumber daya yang membawa manfaat besar bagi masyarakat apabila kemampuan dimanfaatkan secara maksimal sebab manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan diberikan kelebihan berupa kecerdasan dan hati nurani. Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. (Wikipedia, 2014).

Menurut Sedarmayanti (2011:260), mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja,sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur “(dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Baru-baru ini lembaga riset internasional Gallup dan Accenture melakukan penelitian terhadap kehidupan karyawan di 30 negara dan didapat hasil bahwa Indonesia menduduki posisi paling bawah dalam survei Karyawan Paling Bahagia dengan Pekerjaannya. Menurut Rinaldo Augusta, pendiri Qerta. com di Jakarta, hasil riset yang dipublikasikan Mei 2014 tersebut menjelaskan bahwa hanya 18% karyawan saja yang menyatakan Puas dan Bahagia dengan pekerjaannya. Kebanyakan karyawan memilih bekerja karena terpaksa untuk mendapatkan penghasilan. Ketidakpuasan ini juga didasari oleh rendahnya kompensasi, dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karier. Padahal dengan tingginya ketidak bahagiaan atau rasa terpaksa saat bekerja, akan

berdampak pada psikis karyawan yang juga mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan.(http://www.kompasiana.com/mulyady1688/10-peringkat-indonesia-di-dunia_54f934b0a333112c048b4a1a)

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2014), Pengembangan merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, maka perusahaan harus lebih dahulu menetetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan saat ini maupun masa depan.

Sebagai contoh, habitat tempat pekerja, manajer, dan eksekutif hidup, organisasi harus diarahkan agar mampu berinovasi secara berkelanjutan. Pemimpin dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kreativitas dan inovasi. Memahami perasaan karyawan di tempat kerja, kata McFarland, sebagai contoh, karyawan dibuat tidak takut karena telah berbuat salah, sebab dari kesalahan dapat dipetik pelajaran untuk perbaikan, yaitu pengalaman seorang warga Amerika yang bekerja di pabrik Toyota di Jepang. Ia sempat panik ketika berbuat salah. Alih-alih dimarahi habis oleh atasannya, ia malah memperoleh aplaus dari rekan-rekan satu timnya. Ia dianggap telah 'menemukan' kekurangan dalam proses produksi, sehingga manajemen memikirkan cara mengatasi kekurangan itu. Cara memperlakukan karyawan seperti inilah yang memungkinkan prinsip *kaizen*, atau 'perbaikan terus-menerus', dapat diterapkan di lingkungan Toyota.

(https://indonesiana.tempo.co/read/74861/2016/05/21/desibelkoe/buatlah-orang-nyaman-bekerja)

Tujuan dari pengembangan karyawan yaitu, meningkatkan produktifitas kerja, melakukan efisiensi, meningkatkan efektivitas, pencegahan kerusakan, mengurangi kecelakaan kerja, peningkatan pelayanan internal, moral pegawai, karir, kepemimpinan, suksesi kepemimpinan dan kompensasi.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2011), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sebagai contoh, Di Inggris, survei terbaru yang melibatkan 1.500 pekerja menemukan hasil mencengangkan: 43 persen responden memilih cuti kerja demi menyaksikan Piala Dunia 2014. Selain itu, sebanyak 13 persen responden juga tidak

segan-segan menggunakan surat keterangan sakit aspal alias asli tapi palsu. Kalaupun karyawan masuk kerja, produktivitas mereka turun. Mengapa? Ternyata, mereka sering bolos lantaran malamnya begadang menyaksikan laga-laga Piala Dunia Brasil 2014.

(http://bola.kompas.com/read/2016/07/02/1626000/Bolos.Kerja.demi.Menonton.Piala.Dunia) Selain disiplin kerja ada indikator lain yang sangat berkaitan untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Ike Kusdyah (2007:143), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas kerjaan yang telah mereka lakukan. Sebagai contohnya, Buruh yang melakukan demonstrasi dan aksi mogok kerja menuntut kenaikan UMP di berbagai daerah beberapa waktu lalu dapat memberikan gambaran ketidakpuasan buruh terhadap kompensasi yang di terimanya. Alasan yang mendasari tuntutan itu adalah kenaikan Harga BBM yang memberikan imbas terhadap naiknya harga-harga kebutuhan pokok. Pemerintah pun mencoba menengahi masalah ini, mencari titik temu antara pengusaha dan para buruh. Dan akhirnya Jumat (25/10/2013) setelah melalui proses yang panjang pemerintah menentukan UMP tahun 2013 adalah sebesar 2,29 juta. "Pemerintah akhirmya mengambil jalan tengah dengan menjumlahkan angka usulan sewa kamar dari serikat pekerja sebesar Rp 800 ribu ditambah angka dari pemerintah sebesar Rp 650 dan angka dari unsur pengusaha yang konsisten sesuai dengan hasil survei sebesar Rp 570 ribu ,dijumlahkan dan dibagi tiga maka biaya sewa kamar menjadi Rp 671 per bulan. Dari kasus di atas, besarnya kompensasi memang sangat berarti bagi semua pihak, baik dari buruh, pengusaha dan pemerintah.

(http://www.kompasiana.com/wahyurinda/kompensasi-tak-hanya-penting-bagi-buruh-tapi-juga-bagi-pengusaha-dan-pemerintah_551ffda68133118 9709de375)

Pandangan diatas menggambarkan apa yang terjadi di PT Gudang Garam akhir-akhir ini dan PT Gudang Garam memiliki anak perusahaan yaitu, PT. KDM Jayandaru, Bendo Pare yang terjadi adalah pengembangan karyawan belum berjalan dengan baik, lemahnya disiplin para pekerja, kompensasi yang belum kompetitif sehingga karyawannya kurang optimal bekerja yang pada akhirnya kinerja karyawan tidak optimal.

Atas dasar penjelasan diatas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian **"Pengaruh Pengembangan Karyawan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KDM Jayandaru di Kediri"**

II. METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Menurut, Anwar Sanusi penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Pendekatan kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian packing PT. KDM Jayandaru di Bendo, Pare yang berjumlah 30 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung sebanyak 97 orang. Menurut Anwar Sanusi (2011:88), sampel adalah elemen-elemen populasi yang terpilih. Karena jumlah populasi yang finite/dapat diketahui maka peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan merupakan Quota Sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda uji-t dan Uji-F.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.758	1.978
pengembangan karyawan	.101	.141
Disiplin kerja	.042	.077
Kompensasi	.132	.046

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 4.2
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.758	1.978		.383	.705
	pengembangan karyawan	.101	.141	.141	.713	.002
	Disiplin kerja	.042	.077	.102	.544	.004
	Kompensasi	.132	.046	.501	2.889	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 4.3
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.073	3	4.691	5.838	.003[a]
Residual	20.894	26	.804		
Total	34.967	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin kerja, pengembangan karyawan
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Pembahasan

a. Hubungan Variabel Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 4.11 didapat nilai signifikan pengembangan karyawan lebih kecil dari taraf signifikasi (0,02 < 0,05), maka H_0 ditolak. Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2014), Pengembangan merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, maka perusahaan harus lebih dahulu menetetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan saat ini maupun masa depan. Sebagai contoh, habitat tempat pekerja, manajer, dan eksekutif hidup, organisasi harus diarahkan agar mampu berinovasi secara berkelanjutan. Sehingga dapat disimpulkan variabel pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ini berarti pengembangan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 4.11 didapat nilai variabel disiplin kerja lebih kecil dari nilai signifikan (0,04< 0,05), maka H_o ditolak. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2011), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Ini berarti disiplin kerja yang dilakukan oleh semua karyawan perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Hubungan Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 4.11 didapat nilai variabel kompensasi lebih kecil dari nilai signifikan (0,03 < 0,05), maka H_o ditolak. Menurut Ike Kusdyah (2007:143), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas kerjaan yang telah mereka lakukan. Sebagai contohnya, Buruh yang melakukan demonstrasi dan aksi mogok kerja menuntut kenaikan UMP di berbagai daerah beberapa waktu lalu dapat memberikan gambaran ketidakpuasan buruh terhadap

kompensasi yang di terimanya. Sehingga dapat disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Ini berarti kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Hubungan Pengembangan Karyawan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karyawan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh nilai signifikan uji F sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 (0,001< 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengembangan karyawan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh pengembangan karyawan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji instrumen variabel pengembangan karyawan, disiplin kerja, dan kompensasi valid dalam uji validitas karena nilai r hitung masing-masing variabel lebih besar dari r tabel (Sig.0,05 dan N=30) sebesar 0,361. Intrumen juga reliabel dalam uji reabilitas karena cronbach's alpha semua variabel lebih besar dari 0,60.

Pada uji asumsi klasik model regresi menunjukkan asumsi normalitas, dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi menunjukkan asumsi normalitas dan telah terjadi heteroskedastisitas, terlihat terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), tetapi tidak menunjukkan adanya multikolinearitas karena telah diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel lebih besar dari 10, dan nilai tolerance masing-masing variabel kurang dari 0,10. Dari hasil pengujian tersebut, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari uji t dengan nilai signifikan pengembangan karyawan sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari Uji t dengan nilai signifikan disiplin kerja sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari Uji t dengan nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,03 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.
4. Pengembangan karyawan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada Uji F bahwa nilai signifikannya sebesar 0,01 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Saran

1. Agar perusahaan tetap berjalan baik dan karyawannya merasa nyaman, maka perusahaan harus memenuhi apa yang dibutuhkan oleh karyawan layaknya karyawan diperusahaan lain.
2. Konsisten dalam menjalankan dan menaati peraturan-peraturan yang sudah disepakati bersama, maka tidak akan ada salah paham antara satu dengan yang lain.
3. Pemimpin yang baik sangat dibutuhkan agar karyawan merasa nyaman dan dibutuhkan oleh perusahaan dan terus mengembangkan kinerja agar semakin lama semakin baik dan menghasilkan produk yang excelent.
4. Kompensasi dan juga jaminan kesehatan, jaminan hari tua, tambahan uang lembur sangat dibutuhkan karyawan, dan bila perusahaan mampu memenuhi itu semua karyawan tidak akan sampai keluar dari perusahaan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan 15, Tahun 2011.

Kusdyah, Ike. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi

Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Opersional*. Jakarta: Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama, Cetakan 5

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, Edisi 2

Riduan. 2003. Dasar-dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.

Tanjung Sari, Astrid. 2008. *Pengaruh Mutasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Surya Abadi Perkasa Unit Semarang Tengah*. Jurnal. Semarang: FEB UNDIP.

Warsidi. 2004. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal . Bsndung: STP Bandung.

http://bola.kompas.com/read/2014/07/02/1626000/Bolos.Kerja.demi.Menonton.Piala.Dunia

http://www.kompasiana.com/putriananurani/mengembangkan-efektivitas-sumber-daya-manusia_5528cd3ef17e61d6068b461f

https://indonesiana.tempo.co/read/74861/2016/05/21/desibelkoe/buatlah-orang-nyaman-bekerja

http://www.kompasiana.com/wahyurinda/kompensasi-tak-hanya-penting-bagi-buruh-tapi-juga-bagi-pengusaha-dan-pemerintah_551ffda681331189709de375

http://www.kompasiana.com/mulyady1688/10-peringkat-indonesia-di-dunia_54f934b0a333112c04