

PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CH. MOHITO COMMUNICATIONS JAKARTA SELATAN

^{1*}Derita Qurbani, ²Alvina Raihanah Muzdalifah
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
E-mail: derita01582@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mohito Communications Jakarta Selatan. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 54%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,501 > 2,010$). Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 40,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,725 > 2,010$). Pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,308 + 0,455X_1 + 0,372X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 62,8%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($39,729 > 3,195$).

Keyword: Pengawasa; Kepuasan Kerja; Kinerja; Karyawan.

Abstract

This research aims to determine the effect of supervision and job satisfaction on employee performance at CV. Mohito Communications South Jakarta. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research are that supervision has a significant effect on employee performance by 54%. Hypothesis testing shows that t count $>$ t table or ($7.501 > 2.010$). Job satisfaction has a significant effect on employee performance by 40.6%, hypothesis testing obtained t count $>$ t table or ($5.725 > 2.010$). Supervision and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.308 + 0.455X_1 + 0.372X_2$. The influence contribution is 62.8%, the hypothesis test shows that F count $>$ F table or ($39.729 > 3.195$)

Keyword: Supervision; Job Satisfaction; Perfomance; Employee

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan pada dasarnya berdiri karna adanya suatu tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut mempertahankan sebuah eksistensi dalam bidang usahanya. Keberhasilan sebuah usaha yang menjadi tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan sebuah manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimiliki atau dipekerjakan oleh perusahaan. Baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Adanya persaingan dalam dunia bisnis juga menjadikan penelitian ini melihat sebuah permasalahan dan penyelesaian. Sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi tersebut, tentunya harus di perlukan sumber daya yang baik yaitu sumber daya manusia.

Pada setiap organisasi di tuntutan untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan atau pekerja yang diharapkan

dapat mengoptimalkan pekerjaannya sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan sebuah aset utama sebuah organisasi yang mempunyai peran strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Sejalan dengan persaingan yang ketat disebabkan perubahan teknologi dan perubahan kepuasan dalam semua bidang kehidupan maka semua perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi guna memberi pelayanan terbaik serta bermanfaat. Dengan begitu perusahaan tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Perusahaan dalam menjalankan operasional tidak hanya mengejar produktivitas tetapi lebih pada kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) menyebutkan "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan kinerja". Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Serta sedangkan menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama". Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Dengan melihat faktor yang mempengaruhi suatu kinerja organisasi bisa menjadi lebih optimal dalam menjalankan aktivitas-aktivitas yang di lakukan.

CV. Mohito *Communications* Jakarta Selatan merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak di berbagai bidang usaha seperti, Event Organizer, Periklanan, Jasa Meeting dan Pameran, Perdagangan, serta kegiatan Pengolahan Data. CV. Mohito *Communications* Jakarta Selatan terus berupaya meningkatkan pertumbuhan untuk menegaskan Pelayanan. Disaat perusahaan ini sedang menjalankan program kinerja yang berdaya guna namun perusahaan ini menunjukkan trend yang kurang baik dalam hal pengawasan pelayanan yang prima.

Agar jumlah kualitas, kemampuan, keterampilan dan disiplin manusia benar-benar sesuai dengan harapan organisasi yang bersangkutan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah pengawasan yang baik. Oleh karena itu, organisasi harus dapat melakukan pengawasan terhadap para karyawannya dalam bekerja, untuk mengurangi kecurangan dalam bekerja, bila tidak diawasi maka akan terjadi kegiatan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

organisasi seperti rendahnya disiplin kerja karyawan, penurunan efektivitas kerja karyawan, kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya koordinasi antar karyawan, suka membolos saat jam kerja, dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut, sehingga akan berdampak negative kepada pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:35) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian pada CV. Mohito Communications Jakarta Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 50 responden. Menurut Sugiyono (2010:335) "yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari. Serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain" dalam menganalisis, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 7,308 + 0,455X_1 + 0,372X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa Koefisien Konstanta Sebesar 7.308 menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada CV. Mohito *Communications* Jakarta Selatan. Koefisien regresi pengawasan Sebesar 0,455 variabel pengawasan bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mohito *Communications* Jakarta Selatan. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,372, variabel kepuasan kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mohito *Communications* Jakarta Selatan.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi antara variabel pengawasan dengan kinerja karyawan sebesar 0,735 masuk pada tingkat korelasi kuat dan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,637 masuk pada tingkat korelasi kuat, dengan kata lain variabel pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,540 artinya pengawasan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54% terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil pengujian bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,6% terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,628 artinya pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.733	3.035		5.184	.000
	Pengawasan	.605	.081	.735	7.501	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,501 > 2,010), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,725 > 2,010), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414.212	2	207.106	39.729	.000 ^b
	Residual	245.008	47	5.213		
	Total	659.220	49			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengawasan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (39,729 > 3,195), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

A. Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,735 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,501 > 2,010). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Hendri Sembiring (2020), Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,637 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,725 > 2,010). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Hendri Sembiring (2020), Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,308 + 0,455X_1 + 0,372X_2$, nilai korelasi sebesar 0,793 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (39,729 > 3,195). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020), Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan penelitian ini bahwa pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,793 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,8 % sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi

faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($39,729 > 3,195$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV, Mohito Communications Jakarta Selatan.

Variabel pengawasan (X1) dengan pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomer 2 dan 10 yaitu "Pengawasan yang dilakukan telah berorientasi pada standar peraturan-peraturan yang berlaku" dan "Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan karyawan" dengan skor 3,36, disarankan agar perusahaan memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan.

Variabel kepuasa kerja (X2) dengan pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomer 1 yaitu "Perusahaan memberikan pekerjaan diluar kemampuan yang saya miliki" dengan skor 3,36, disarankan agar perusahaan memberikan Pekerjaan sesuai dengan job pekerjaan yang telah diberikan sejak awal pada saat melakukan perjanjian kontrak kerja.

Variabel kinerja karyawan (Y) dengan pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomer 3 yaitu "Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan" dengan skor 3,36, disarankan agar perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan pangkat atau jabatan yang telah ditetapkan sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang karyawan dapatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Syukri, Krisnaldy, Veta Lidya Delimah Pasaribu, Jurnal Semarak, Vol.4,No.3,Oktober 2021, Hal (1-13), P-ISSN : 2615-6849, E-ISSN : 2622-3686
- Andi supangat. (2015) th, *Statistika dalam kajian defskriptif, inferensi, dan nonparametik*, Bandung: Kencana panada media group.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakary
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, XVI(1), 84–90.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Elmi, Farida. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali (2016). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS23*. (Edisi 8), Cetakan Ke 2, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Kelima Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hameed, Abdul., (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*. Vol.5, No,1, hal 1-19.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan

- Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 332.
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. (Ed.1- Cet.5). Depok: Rajawali pers.
- Nurchahyo, R. J. (2015). *Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya."* *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78–85.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2017. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1206-1213.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaha*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah 2017. *Jurnal Manajemen sumber daya manusia Administrasi dan pelayanan publik*, pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Rajasaland Bandung. Sevynica Rianda, Zifatama Publisher. Vol.IX No 2,2022, 2088-1894, 1215-9671.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sondang P, Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian dan Pengambangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widayati, K. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi*. *Widya Cipta*, 3(1), 17–24.
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf. (2015). *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa*. Jakarta: Salemba Medika.