**PENGARUH LOYALITAS KERJA, UPAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMCO PALEMBANG**

**Rina Mayasari 1, Wiwin Agustian 2 , Ade Kemala Jaya 3**

**Dosen Universitas Bina Darma 1, Mahasiswa Universitas Bina Darma 2**

**Jalan Jenderal Ahmad Yani No.03 Palembang**

**Pos-el : Rinaamayasari15@gmail.com1, wiwinagustian@binadarma.ac.id2, Jaya\_ade@yahoo.com3**

***Abstract :*** *The purpose of this study is to analyze the influence of loyalty, wage and motivation together on partrally employes performance and to find which variable influencer the most. The data used are the primary data using questron form (qustonaline). The population of this research are all employes of PT. Remco Palembang. Taken as proportroned stahfred random as much as 78 respondents. The analysis used in this study is a test validation, reality, and multiple linier regression. The result of this research show the value of the regression is loyality, wages and motivation together influence for employes performance where the varrable of is influence on the performance of varrable employes motivation of 0,777*.

***Keywords:*** *job loyaliyt, wage and motivation job together*

*Abstrak :* Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Loyalitas,upah dan motivasi secara bersama ataupun parsial terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui variabel mana yang paling mempengaruhi kinerja karyawan tersebut Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Remco Palembang. Sambil diambil secara proportionate stratified random sebanyak 78 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas,realibilitas, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai regresi Loyalitas,upah dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan variabel motivasi sebesar 0,777.

***Kata kunci****: loyalitas kerja, upah dan motivasi terhadap kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba. Aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan dan perkembangan perusahaan akan selalu dipengaruhi oleh lingkungannya baik itu lingkungan internal seperti sumber daya manusia maupun eksternal seperti pesaing, dan teknologi dan lain sebagainya. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Motivasi kinerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dalam serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan.

PT. Remco Palembang bergerak dalam dibidang pengolahan karet dan mengembangkan para pegawainya, dalam pendidikan dan pelatihan berdasarkan kebutuhan dan kesesuaian dengan bidang kerja, yang bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam perusahaan PT. Remco memiliki saingan dibidang yang sama yang diminati semua perusahaan baik dalam negeri maupun luar negeri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka mencapai upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

upah lembur per hari Rp 85.000 dalam setiap per jam dihitung 1 jam 1,5 , 2 jam 3,5 , 3 jam 5,5 sedangkan upah pokok lembur sebesar Rp 12,283 per jam maka dari itu dalam setiap jam mempunyai masing-masing upah pokok lembur yang diberikan perusahaan pada karyawannya. Dalam setahun ada bulan yang tidak ada lemburnya di perusahaan. karena disetiap tahun belum tentu karyawan ada yang lembur maka dalam hitungan per jam dihitung seperti pada tabel diatas.

Motivasi kinerja merupakan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja pegawai terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh upah terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang ?
4. METODOLOGI PENELITIAN

**2.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT.Remco Palembang Yang beralamatan di jalan Ki Kemas Rindo, Kertapati Palembang. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (purposive) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan.

**2.2. Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah populasi finite atau dapat dihitung yaitu seluruh karyawan PT. Remco sebanyak 354 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 karyawan yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin.

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan yang masih dapat ditolerir atau diinginkan misal 1%, 5%,dan 10% (dalam penelitian ini tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 Perhitungan jumlah sampel dapat dijelaskan sebagai berikut,

77,8

Teknik Pengambilan Sampel menggunakan probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2012:11).

**2.3. Metode Analisis Data**

**2.3.1. Metode Analisis Kualitatif**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian stastistik dan hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat dengan kata lain, analisis kuantitaif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat hasil kuesioner dengan menggunakan tabulasi (tabelarasi) yang berupa penilaian dari hasil kuesioner.

**2.3.2. Metode Analisis Kuantitatif**

Menurut Sugiyono (2014:13) analisis kuantitatif adalah metode penelitian dengan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan program SPSS.

1. HASIL DAN PEMBAHASAN
   1. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak dan tidaknya pertanyaan. Criteria keputusannya adalah dengan membandingkan nilai Corrected Item – Total Correlation dibandingkan dengan nilai r table dengan tingkat 0,222. Menurut Azwar ( Duwi priyatno 2012 : 184) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,222 daya pembedanya dianggap memuaskan. Jadi item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,222 dianggap tidak valid. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS dapat disajikan pengujian validitas.

**Loyalitas Kerja**

**Tabel 4.5.1**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Butir Pertanyaan** | **R table** | **R hitung** | **Valid / Tidak Valid** |
| X1.1 | 0,222 | 0,504 | Valid |
| X1.2 | 0,222 | 0,437 | Valid |
| X1.3 | 0,222 | 0,442 | Valid |
| X1.4 | 0,222 | 0,302 | Valid |
| X1.5 | 0,222 | 0,269 | Valid |
| X1.6 | 0,222 | 0,367 | Valid |
| X1.7 | 0,222 | 0,409 | Valid |
| X1.8 | 0,222 | 0,364 | Valid |
| X1.9 | 0,222 | 0,482 | Valid |
| X1.10 | 0,222 | 0,312 | Valid |
| X1.11 | 0,222 | 0,431 | Valid |
| X1.12 | 0,222 | 0,327 | Valid |
| X1.13 | 0,222 | 0,344 | Valid |

**Upah**

**Table 4.5.2**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Butir Pertanyaan** | **R table** | **R hitung** | **Valid / Tidak Valid** |
| X2.1 | 0,222 | 0,371 | Valid |
| X2.2 | 0,222 | 0,643 | Valid |
| X2.3 | 0,222 | 0,384 | Valid |
| X2.4 | 0,222 | 0,643 | Valid |
| X2.5 | 0,222 | 0,388 | Valid |

**Motivasi**

**Table 4.5.3**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Butir Pertanyaan** | **R table** | **R hitung** | **Valid / Tidak Valid** |
| X3.1 | 0,222 | 0,681 | Valid |
| X3.2 | 0,222 | 0,313 | Valid |
| X3.3 | 0,222 | 0,369 | Valid |
| X3.4 | 0,222 | 0,379 | Valid |
| X3.5 | 0,222 | 0,681 | Valid |

**Kinerja karyawan**

**Table 4.5.4**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Butir Pertanyaan** | **R table** | **R hitung** | **Valid / Tidak Valid** |
| Y.1 | 0,222 | 0,313 | Valid |
| Y.2 | 0,222 | 0,379 | Valid |
| Y.3 | 0,222 | 0,351 | Valid |
| Y.4 | 0,222 | 0,397 | Valid |
| Y.5 | 0,222 | 0,425 | Valid |
| Y.6 | 0,222 | 0,503 | Valid |
| Y.7 | 0,222 | 0,287 | Valid |
| Y.8 | 0,222 | 0,301 | Valid |

**3.2 Uji Reabilitas**

Setelah diuji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas yaitu berhubungan dengan masalah ketepatan dari suatu data. Untuk menentukan suatu instrument reliable atau tidak. Maka bisa menggunakan batas nilai Alpa 0,06. Menurut Sekaran (Duwi Priyanto 2012 :187), realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

**Loyalitas Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 78 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 78 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .729 | 16 |

**Upah**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .702 | 5 |

**Motivasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .716 | 5 |

**Kinerja karyawan**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .668 | 8 |

Dapat diketahui table diatas nilai Cronbach’s Alpha untuk loyalitas sebesar 0,729, Upah sebesar 0,702, Motivasi sebesar 0,716 dan kinerja karyawan 0,668. Dapat disimpulkan nilai lebih dari 0,06 maka bahwa semua instrument penelitian telah reliable.

**3.4.Analisis Pengujian**

**3.4.1.Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi Linier Berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel indenpenden ( variabel bebas) terhadap satu variabel dependen ( variabel terikat) dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel indenpenden (Duwi Priyatno 2012:127).

Penjelasan dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel Loyalitas (X1) diperoleh koefisiensi atau nilai B= 0,681, dan nilai t-hitung = 1,066 atau p-value (sig,) = 0,480. Karena p-value > 5% maka Ho diterima artinya loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian untuk variabel Upah (X2) diperoleh koefisiensi atau nilai B= 0,074, dan nilai t-hitung = 0,178 atau p-value (sig) = 0,888. Karena p-value > 5% maka Ho diterima artinya upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian untuk variabel Motivasi (X3) diperoleh koefisiensi atau nilai B= 0,004, dan nilai t-hitung = 0,078 atau p-value (sig) = 0,950. Karena p-value < 5% maka Ho ditolak artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian untuk variabel loyalitas kinerja, upah dan motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ternyata hanya variabel motivasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini bisa dilihat dari table regresinya.

Dari hasil analisis linier berganda untuk melihat pengaruh variabel loyalitas kerja, upah dan motivasi terhadap kinerja karyawan di peroleh model regresi sebagai berikut :

Y = a+b1X1+b2X2+b3X3+e

Y = 1,106 +0,681X1+ 0,74X2 + 0,004X3 + e

Penjelasan dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

* Nilai konstanta (a) adalah 1,106. Artinya jika loyalitas kerja, upah dan motivasi nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya positif yaitu 1,106.
* Nilai koefisien regresi variabel loyalitas kerja (b1) bernilai 0,681. Artinya bahwa setiap peningkatan loyalitas kerja sebesar 1,00 maka kinerja karyawan juga akan meningkat 0,681,00 dengan asumsi variabel indenpenden lain nilainya tetap.
* Nilai koefisien regresi variabel upah (b2) bernilai 0,074. Artinya bahwa setiap peningkatan upah sebesar 1,00 maka kinerja karyawan juga akan meningkat 0,074,00 dengan asumsi variabel indenpenden lain nilainya tetap.
* Nilai koefisien regresi variabel motivasi (b3) bernilai 0,004. Artinya bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1,00 maka kinerja karyawan juga akan meningkat 0.004,00 dengan asumsi variabel indenpenden lain nilai.

**3.4.2.Analisis Koefisien Korelasi**

**Hasil Analisis Koefisien**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **Model Summary** | | | | | | Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | | 1 | .881a | .777 | .106 | 158.67268 | | a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2 | | | | | |
|  |

Dalam table model summary R square sebesar 0,777 R dalam tabel ialah koefisien korelasi R sebesar 0,881 ini menunjukan bahwa loyalitas, upah, motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai korelasi hubungan sangat kuat. Loyalitas, upah, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didasarkan table koefisien korelasi.

**Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| Koefisien Interval | Tingkat Hubungan |
| 0,00-0,19 | Sangat Rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Cukup |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,00 | Sangat Kuat |

**Sugiyono 2-14:184**

**3.4.3.Analisis Koefisien Determinasi**

Adapun angka R Square dalam table model summary yaitu pada tabel 4.6 di dapat R Square sebesar 0,777 nilai ini dapat dari pengkuardatan R. R Square adalah koefisien determinasi yang dapat diartikan loyalitas, upah dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Remco Palembang hanya dengan persentase nilai sebesar 77,7% sedengkan sisanya 22,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

**3.5.Uji T**

Uji T digunakan untuk mempengaruhi apakah secara parsial loyalitas, upah dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,01 dan 3 sisi. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

* Pengujian koefisiensi variabel loyalitas (b1)

1. Hipotesis

Ho : loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1. T hitung

Dari output didapatkan t hitung sebesar 1,066

1. Kriteria pengambilan keputusan

Ho diterima 0,681 < 2,288

1. Kesimpulan

Nilai signifikan > 0,01 (0,480 , 0,01) maka Ho diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

* Pengujian koefisiensi variabel upah (b2)

1. Hipotesis

Ho : upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1. T hitung

Dari output didapatkan t hitung sebesar 0,178

1. Kriteria pengambilan keputusan

Ho diterima 0,074 < 2,288

1. Kesimpulan

Nilai signifikan > 0,01 (0,888 , 0,01) maka Ho diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

* Pengujian koefisiensi variabel motivasi (b3)

1. Hipotesis

Ho : motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1. T hitung

Dari output didapatkan t hitung sebesar 0,078

1. Kriteria pengambilan keputusan

Ho ditolak 0,004 > 2,288

1. Kesimpulan

Nilai signifikan < 0,01 (0,950 , 0,01) maka Ho ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**3.6 Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama- sama terhadap variabel dependen.

Bahwa nilai F hitung sebesar 1,159 > F tabel 3,970 maka Ho ditolak, dapat disimpulkan bahwa loyalitas, upah, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan nilai dengan taraf signifikan 0,579 lebih besar dari 0,01 hal ini bearti terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas, upah, motivasi terhadap kinerja karyawan.

**4. KESIMPULAN DAN SARAN**

**4.1.Kesimpulan**

Hasil dari analisis dan pengujian hipotesis sebagaimana yang telah dibahas BAB IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,106. Artinya jika loyalitas, upah dan motivasi nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya positif yaitu 1,106. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa Ho diterima loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien korelasi R sebesar 0,881 ini menunjukkan bahwa loyalitas, upah dan motivasi mempunyai keeratan hubungan yang kuat. Itu artinya variabel loyalitas kerja, upah dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.
3. R Square adalah koefisien determinan yang dapat diartikan loyalitas, upah dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Remco Palembang hanya dengan persentase nilai sebesar 77,7% sedangkan sisanya 22,3% dipengaruhi variabel lain.
4. Nilai F hitung 1,159 > F tabel 3,970 dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja, upah, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**4.2.Saran**

Berdasarkan pengalaman yang telah diperoleh dalam melaksanakan penelitian penulis dapat memeberikan saran ialah sebagai berikut:

1. **Bagi Perusahaan**
2. Memberikan dorongan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan meningkatkan lagi hasil kinerjanya.
3. Perubahan struktur dan proses structural denagn menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi pekerja.
4. Meningkatkan frekuensi pemantauan terhadap kegiatan operasional perushaan, peralatan kerja dan lebih menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja, sehingga dalam bekerja karyawan nyaman.
5. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hendaknya penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mengadakan penelitian dengan menambahkan variabel lain karena masih banyak loyalitas, upah dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Maka dari itu bagi peneliti harus lebih lanjut dengan mengambil wilayah penelitian yang lebih luas.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alimuddin, I.K.(2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar,* Makasar: Universitas Hasanudin.

H. Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* jakarta: Kencana Prenada Medica Group.

Idris Umiyati, Yusi Syahirman,2010. *Statistika*. Palembang: Cotrabooks Indonesia Palembang

Maulana, Sulastiana. 2009. *Kepemimpinan melaluiMotivasKaryawan*.<http://pustaka.unpad.ac.id/wpcontent/uploads/2009/12/kepemimpinan_melalui_motivasi.pdf>(Diakses pada tanggal 18 November 2015 Pukul: 14:23 WIB)

Munizu, Musran. 2010. *Praktik Total Quality Management (TQM) danPengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 12, No. 2.Dalam Henry, Frayol. 2010(Ed.), *Tujuan dan Fungsi manajemen.* Makassar-FEUH

Pank,Lee.*Pengertian Gaji Pokok* . (2012, 08). DiaksesMei29,2015,From [Http://Www.Lepank.Com/2012/08/Pengertian-Gaji-Pokok-Menurut Beberapa.Html](Http://Www.Lepank.Com/2012/08/Pengertian-Gaji-Pokok-Menurut%20Beberapa.Html)

Pratama, Aidhil. 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.*

[http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadap kinerja.html](http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadap%20kinerja.html) (Diakses pada tanggal 18 November 2015 Pukul: 14:23 WIB)

Priyatno, Duwi,2012. *Belajar Praktik Analisis Parametric dan Non Parametric dengan SPSS.* Yogyakarta: Gaya Media

Priyatno,Duwi,2012.*Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan Spss 20,* Yogyakarta: Cv Andi Offset

Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dan R &D.

Bandung: Alfabeta

Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori* .Jakarta : PT. Grafindo Persada (Diakses pada tanggal 18 November 2015 Pukul 14:23 WIB)