

# **PENGARUH ETOS KERJA, INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN CUTTING PT MORICHINDO FASHION UNGARAN**

Oleh:

**Karina Dewi**

Alumni STIE AMA Salatiga

**Hardi Utomo**

Dosen STIE AMA Salatiga

## **Abstrak**

*Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling penting karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.*

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran. Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan koefisien Determinasi. Hasil persamaan regresi dari penelitian yang dilakukan adalah  $Y = -0,772 + 0,188 X_1 + 0,428 X_2 + 0,245 X_3$ . Analisis setiap variabel menunjukkan bahwa variabel etos kerja mempunyai t hitung 3,068 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,980, variabel insentif mempunyai t hitung 5,266 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,980, variabel pengembangan karir mempunyai t hitung 2,949 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,980. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan untuk variabel etos kerja, insentif dan pengembangan karir secara bersama sama mempunyai F hitung 86,654 yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,68. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja, insentif dan pengembangan karir secara bersama sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil simpulan tersebut di atas maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut : Memperhatikan etos kerja karyawan yang ada selama ini. Meningkatkan insentif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta meningkatkan pengembangan karir dalam setiap periodetahunan.*

**Kata Kunci : Etos Kerja, Insentif, Pengembangan Karir, Kinerja.**

## **A. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2006:78).

### **a. Etos Kerja**

Siagian (2007:63) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu dapat digolongkan menjadi dua yaitu penilaian positif dan negatif.

### **b. Insentif**

Hariandja (2007:113) mengatakan Insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Diperkuat oleh pernyataan Sarwoto (2010 : 144) insentif adalah sebagai suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

### **c. Pengembangan Karir**

Menurut Handoko (2009:123), karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka merencanakan karier yang diinginkan. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Simamora (2008:104), berpendapat bahwa kata karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif.

### **d. Kinerja**

Kinerja dianggap lebih dari produktivitas karena kinerja menyangkut perilaku alami yang dimiliki seseorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya. Kinerja diasumsikan dipengaruhi oleh faktor-faktor karakteristik struktural dan fasilitas apakah karyawan mampu melakukan otonomi dan pengambilan keputusan yang diberikan oleh atasan dalam kerja mereka apakah tugas-tugas mereka didefinisikan dengan jelas dan apakah kerja keras mereka mendapatkan penghargaan.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **a. Tipe Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian explanatori yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antar variabel. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara etos kerja, insentif dan

pengembangan karir baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran.

**b. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di departemen cutting PT Morich Indo Fashion per Mei 2015 yang berjumlah 170 karyawan. Untuk menentukan berapa jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin (Husain Umar, 2003:108). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 119 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan siapa saja yang bersedia menjadi sampel atau siapa saja yang ditemui.

**c. Definisi Konsep dan Definisi Operasional**

a. Etos Kerja (Mangkunegara, 2006:59)

- 1) disiplin yang tinggi.
- 2) menghargai waktu dalam bekerja.
- 3) bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.
- 4) penyesuaian dalam bekerja bertanggung jawab setiap melakukan tugas.

b. Insentif (Marwan syah dan Mukaram, 2000 :146)

- 1) upah per output
- 2) bonus produksi
- 3) komisi
- 4) kurva kematangan
- 5) upah kontribusi

c. Pengembangan Karir (Handoko, 2009:123)

- 1) Kebutuhan karier
- 2) Dukungan perusahaan dalam bentuk moril
- 3) Dukungan perusahaan dalam bentuk materil
- 4) Pelatihan
- 5) Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat

d. Kinerja (Siagian, 2008 :115).

- 1) kualitas kerja
- 2) kecepatan dan ketepatan kerja
- 3) inisiatif dalam bekerja
- 4) kemampuan kerjasama

**d. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Menurut Hasan (2002 : 83) Ada beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Angket (kuisisioner)

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Responden adalah orang yang memberikan tanggapan (respon) atas atau menjawab pertanyaan

pertanyaan yang diajukan dan dalam penelitian ini skala pengukuran angket menggunakan skala likert. Butir pertanyaan dalam kuesioner yang dituangkan dalam ukuran skala likert yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

b. Observasi

**e. Metode Analisis Data**

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto,2006 :168-170). Rumus

korelasi yang dapat digunakan adalah *Corrected item to Total ICorelation* dengan menggunakan bantuan olah data SPSS 18. Adapun rumus korelasi adalah yang sebagai berikut:

b. Uji Reliabilitas

Menurut Iqbal Hasan (2002:77), Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian dan keakuratan sebuahinstrument. Rumus untuk menghitung koefisien reliabilitas instrument dengan menggunakan *CronbachAlpha*

c. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Linier Berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana dimana terdapat lebih dari satu variabel independen x. analisis regresi ini untuk menjawab hipotesis penelitian. Sugiono (2006:257) menyebutkan persamaan untuk tiga prediktor:

d. Uji t

e. Uji F

f. KoefisienDeterminasi

**C. HASIL DAN ANALISIS DATA**

**a. Analisis Data Penelitian**

**1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji Validitas dan Reliabilitas diperlukan untuk mengetahui kelayakan setiap butir instrument pada variabel yang digunakan sebagai alat pengumpul data pada penelitian. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas data hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai rtabel	Keterangan
Variabel etos kerja (X1)	1	0,463	0,180	Valid
	2	0,575	0,180	Valid
	3	0,536	0,180	Valid
	4	0,476	0,180	Valid
	5	0,295	0,180	Valid

Variabel insentif (X2)	1	0,344	0,180	Valid
	2	0,493	0,180	Valid
	3	0,454	0,180	Valid
	4	0,480	0,180	Valid
	5	0,407	0,180	Valid
Variabel pengembangan karir (X3)	1	0,222	0,180	Valid
	2	0,402	0,180	Valid
	3	0,460	0,180	Valid
	4	0,472	0,180	Valid
	5	0,371	0,180	Valid
Variabel Kinerja (Y)	1	0,246	0,180	Valid
	2	0,516	0,180	Valid
	3	0,540	0,180	Valid
	4	0,394	0,180	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel yang terdiri dari 19 butir pertanyaan, hasil yang didapatkan semuanya dinyatakan valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga pernyataan dalam kuesioner layak dan bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali – kali pada waktu yang berbeda.

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas	Cronbach Alpha	Alpha Pembeding	Keterangan
Variabel etos kerja	0.709	0.6	Reliable
Variabel insentif	0.679	0.6	Reliable
Variabel pengembangan karir	0.631	0.6	Reliable
Variabel kinerja	0.640	0.6	Reliable

Sumber : Data Primer, diolah 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari keempat variabel yang terdiri dari 4 indikator, dinyatakan reliabel karena Cronbach Alpha lebih besar dari Alpha pembeding. Sehingga bisa digunakan pada penelitian selanjutnya.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

### a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut diperoleh data

sebagai berikut :

$$Y = -0,772 + 0,188 X_1 + 0,428 X_2 + 0,245 X_3$$

b. Uji t Hipotesis I Penelitian

1) Pengujian Hipotesis I Penelitian

Pengujian hipotesis I penelitian yang menyatakan “ Terdapat Pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran dilakukan dengan menggunakan uji t.

Dari Hasil analisis data dengan SPSS 18 diperoleh nilai t hitung sebesar 3,068 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df ( $n-k-1 = 119-3-1 = 115$ ) adalah sebesar 1,980 t Hitung terletak diluar daerah kritis (t-hitung (3,068)), maka  $H_0$  ditolak yang berarti pernyataan hipotesis I penelitian “Terdapat Pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran **dapat diterima**. Artinya jika etos kerja ditingkatkan maka kinerja Karyawan juga akan meningkat pula.

2) Pengujian Hipotesis II Penelitian

Pengujian hipotesis II penelitian yang menyatakan “Terdapat Pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran” dilakukan dengan menggunakan uji t.

Dari Hasil analisis data dengan SPSS 18 diperoleh nilai t hitung sebesar 5,266 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df ( $n-119-3-1 = 115$ ) adalah sebesar 1,980

t Hitung terletak diluar daerah kritis (t-hitung (5,266)), maka  $H_0$  ditolak yang berarti pernyataan hipotesis II penelitian “Terdapat Pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran” **dapat diterima**. Artinya jika insentif kerja ditingkatkan maka kinerja Karyawan juga akan meningkat pula.

3) Pengujian Hipotesis III Penelitian

Pengujian hipotesis III penelitian yang menyatakan “Terdapat Pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran” dilakukan dengan menggunakan uji t.

Dari Hasil analisis data dengan SPSS 18 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,949 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df ( $n-k-1 = 119-3-1 = 115$ ) adalah sebesar 1,980

t Hitung terletak diluar daerah kritis (t-hitung (2,949)), maka  $H_0$  ditolak yang berarti pernyataan hipotesis III penelitian “Terdapat Pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran” **dapat diterima**. Artinya jika pengembangan karir ditingkatkan maka kinerja Karyawan juga akan meningkat pula

4) Pengujian Hipotesis IV Penelitian

Hasil Pengujian hipotesis IV penelitian yang menyatakan “Terdapat Pengaruh signifikan etos kerja, insentif dan pengembangan karir secara

simultan terhadap kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran” diperoleh nilai F hitung sebesar 25.151 lebih jelasnya lihat tabel anova di bawah ini:

**Tabel 3**  
**Uji F**

Model	Sum	Df	MeanSqua	F	Sig.
1 Regression	241.420	3	80.473	86.654	.000a
Residual	106.798	115	.929		
Total	348.218	118			

Sumber : data Primer yang diolah 2015

Kemudian nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dan  $df_1 = 3$ ,  $df_2 = 115$  adalah sebesar 2,68.

Nilai F hitung berada di daerah penerimaan  $H_a$ , sehingga pernyataan hipotesis IV penelitian “Terdapat Pengaruh signifikan etos kerja, insentif dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran”, **dapat diterima. Artinya jika** etos kerja, insentif dan pengembangan karir ditingkatkan maka kinerja Karyawan akan meningkat pula.

Diterimanya hipotesis IV penelitian menunjukkan apabila variasi variabel independen (etos kerja (X1), insentif (X2) dan pengembangan karir (X3)) dapat dijadikan sebagai prediktor bagi variasi variabel dependen (Y = kinerja karyawan).

c. Nilai Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel independen etos kerja (X1), insentif (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap variabel dependen (Y=kinerja).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,685 atau 68,5%, lebih jelasnya lihat tabel di bawah ini :

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	RSquare	djusted R Square	. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.693	.685	.964

Sumber : Data Primer yang diolah Agustus 2015

#### D. KESIMPULAN

#### E.

Berdasarkan hasil analisis data dan penjelasan yang telah diuraikan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,772 + 0,188 X_1 + 0,428 X_2 + 0,245 X_3$$

2. Dari persamaan di atas maka secara umum dapat diinterpretasikan penjelasan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = -0,772, artinya jika variabel etos kerja (X1) , insentif (X2) dan pengembangan karir (X3) = 0 maka besarnya variabel kinerja adalah sebesar -0,772 satuan.
  - b. Koefisien regresi variabel etos kerja (b1) = 0,188, artinya setiap peningkatan etos kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,188 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceterisparibus*.
  - c. Koefisien regresi variabel insentif (b2) = 0,428 ,artinya setiap peningkatan insentif sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,428, satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap *ceterisparibus*.
  - d. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (b3) = 0,245, artinya setiap peningkatan pengembangan karir sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,245 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap *ceterisparibus*.
3. Pengujian hipotesis I penelitian yang menyatakan “ Terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran” **dapat diterima**, dengan hasil t hitung sebesar 3,068 dan pada taraf signifikan 5%/2 terdapat hasil t tabel sebesar 1,980.
4. Pengujian hipotesis II penelitian yang menyatakan “Terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran” **dapat diterima**, dengan hasil t hitung sebesar 5,266 dan pada taraf signifikan 5%/2 terdapat hasil t tabel sebesar 1,980.
5. Pengujian hipotesis III penelitian yang menyatakan “Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran” **dapat diterima**, dengan hasil t hitung sebesar 2,949 dan pada taraf signifikan 5%/2 terdapat hasil t tabel sebesar 1,980.
6. Pengujian hipotesis IV penelitian yang menyatakan “Terdapat pengaruh signifikan etos kerja, insentif dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran” **dapat diterima**. dengan hasil F hitung sebesar 86,654 dan F tabel sebesar 2,68
7. Kemampuan variabel independen (etos kerja (X1), insentif (X2) dan pengembangan karir (X3)) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 68,5%, sedangkan sisanya sebesar 31,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti, misalkan stres kerja, kepemimpinan,



budaya organisasi, komitmen organisasi dan lain sebagainya.

## **F. SARAN**

Berdasarkan hasil simpulan tersebut di atas maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan etos kerja dalam setiap menyelesaikan pekerjaan. Karena semangat merupakan kunci besar dalam meraih kesuksesan. Hal ini bisa dilakukan dengan menerapkan *reward and punishment* sehingga orang akan semakin semangat di dalam bekerja untuk mendapatkan imbalan atau bonus dari perusahaan.
2. Insentif juga termasuk hal yang perlu diperhatikan, karena dengan adanya insentif yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Seseorang bekerja tentunya untuk mendapatkan uang, jika mereka diperhatikan dalam segi finansial, maka mereka akan bekerja lebih baik lagi.
3. Perusahaan sudah selayaknya memperhatikan pengembangan karir dari karyawan. Karena dengan adanya pengembangan karir yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila ada pengembangan karir yang stabil, tentu mereka akan berusaha bagaimana caranya untuk dapat mendapatkan posisi kerja yang terbaik.
4. Bagi penelitian selanjutnya, untuk menyempurnakan penelitian ini dapat menambahkan variabel penelitian, misalkan tidak hanya menggunakan etos kerja, insentif dan pengembangan karir, tetapi juga menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, stres kerja, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba empat.
- Handoko T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hani Handoko, T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja. 2007. Dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com> Diakses pada April 2015.
- Hasan Iqbal, 2002. *Pokok Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasan, iqbal . 2004. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan Malayu , 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu , 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Luthan, fred . 2008. *Organizational behaviour*. diambil pada [usurepository.undip.ac.id](http://usurepository.undip.ac.id). diakses pada Maret 2015
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Yogyakarta. BPFE.
- Marwan syah dan mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam [www.wordpress.com](http://www.wordpress.com) diakses pada maret 2015
- Nasution, mulya. 2000. dalam [usurepository.undip.ac.id](http://usurepository.undip.ac.id) . Diakses pada Maret 2015.
- Novita, maya. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com> diakses pada maret 2015.
- Sarwoto. 2010. Dalam [teorionline.wordpress.com](http://teorionline.wordpress.com), diakses pada Maret 2015.
- Siagian. 2007. Dalam [repository.undip.ac.id](http://repository.undip.ac.id). Diakses pada Maret 2015.
- Simamora, henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. BPFE, Yogyakarta.
- Sitanggang, crimson. 2005. dalam [www.wordpress.com](http://www.wordpress.com) diakses pada maret 2015.
- Soeratno, Licolin, Arsyad, 2003. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta : UPP AMPYKPN
- Sugiyono, 2006, *Metoda Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsini Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Winardi. 2011. *Penilaian Perusahaan*. Bandung : CV. Alfabeta.  
[www.wordpress.com](http://www.wordpress.com) diakses pada Maret 2015