PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X PABRIK GULA MODJOPANGGOONG TULUNGAGUNG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

OLEH :

RUDI PURNOMO

NPM 11.1.02.02.0081

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA (PGRI) KEDIRI
Jl. K.H. Achmad Dahlan No. 76 Kediri Phone : (0354) 771576

2015

Skripsi Oleh :

RUDI PURNOMO

NPM : 11.1.02.02.0081

Judul :

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) X PABRIK GULA MODJOPANGGONG TULUNGAGUNG

Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 24 November 2015

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Sugiono, S.pd., M.M	**Ismayantika Dyah Puspasari, S.E., M.B.A**
NIDN. 0014015706	NIDN.

Skripsi Oleh:

RUDI PURNOMO

NPM : 11.1.02.02.0081

Judul :

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X PABRIK GULA MODJOPANGGOONG TULUNGAGUNG

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal : 07 Januari 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji,

1. Ketua : Prof. Dr. H. Sugiono, S.pd., M.M
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M
3. Penguji II : Ismayantika Dyah Puspasari, S.E., M.B.A

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X PABRIK GULA MODJOPANGGOONG TULUNGAGUNG

Oleh :
Rudi Purnomo
11.1.02.02.0081
Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen
E-mail_RudiRoedhys@gmail.com

Prof. Dr. H. Sugiono, S.pd, M.M dan Ismayantika Dyah Puspasari, S.E, M.B.A
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan perekonomian di zaman sekarang yang semakin maju serta cenderung sering mengalami gelaja fluktuatif (naik dan turun), mengakibatkan persaingan di dalam dunia usaha bisnis semakin kompetitif sehingga sebuah perusahaan baik besar maupun kecil, swasta maupun negara akan dituntut untuk berusaha agar tetap bertahan, berkompetisi, tumbuh dan berkembang sesuai dengan target atau tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah ditetapkan pada masingmasing perusahaan sehingga mampu dapat terus bersaing dengan perusahaan lain, maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawan lebih produktif dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk lebih memperhatikan masalah kompensai, motivasi kerja, dan disiplin kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh kompensai, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. (2) Pengaruh kompensai, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung. Sedangkan rumusan yang digunakan meliputi: (1) Pemberian kompensasi, motivasi kerja dan pelaksanaan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Modjopanggong Tulungagung. (2) Pemberian kompensasi, motivasi kerja dan pelaksanaan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Modjopanggong Tulungagung.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan program SPSS (*Statitical Program For Social Science*) disimpulkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. (4) Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. Dari penjelasan tersebut, maka disarankan kepada perusahaan bahwa: Diharapkan mampu menjaga konsistensinya dalam hal pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja dan meningkatkan Disiplin Kerja sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kata Kunci *: Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja*

LATAR BELAKANG

Sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Untuk itu, suatu perusahaan atau organisasi sangat memerlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2005:94), "produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan)". Produktivitas naik dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Ada beberapa cara untuk menjadikan para karyawan produktif dalam bekerja antara lain adalah pemberian kompensasi yang mencukupi, peningkatan kedisiplinan kerja dan menumbuhkan motivasi kerja yang tepat.

Menurut Sutrisno (2011:182), kompensasi sebagai balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011:89), kedisiplinan diartikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang sesuai peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2008:256), motivasi didefinisikan Sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mampu mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung Jawa Timur berada dibawah naungan Perusahaan Perkebunan Nusantara (PTPN) X yang dikelola langsung melalui kementrian BUMN (Badan Usaha Milik Negara), mempunyai fungsi utama sebagai perusahaan yang beroperasi khusus pada pengolahan dan produksi langsung gula tebu dari bahan baku mentah menjadi produk jadi yang hasil produksinya akan didistribusikan langsung keseluruh wilayah Indonesia guna memenuhi kebutuhan produk gula dalam negeri. Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul sebagai berikut :

"Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Modjopanggung - Tulungaggoong".

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3). Sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y).

Teknik Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan sesuai dalam penelitian adalah deskriptif atau survey. Menurut Sugiono (2011:6), Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bersifat atau bertujuan untuk memaparkan atau penggambaran data-data dengan cara observasi lapangan dan menganalisa data tersebut.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2011:7), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pendekatan ini awalnya bekerja dengan menggunakan aspek kualitatif dengan cara menyusun jumlah kuesioner yang kemudian akan dikuantifikasi atau diwujudkan berupa angka-angka. Angka inilah yang menunjukkan skor dari seluruh variabel yang di uji.

Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan kegiatan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Modjopanggoong-Tulungagung yang berlokasi di Jalan Raya Kauman Ds. Sidorejo Kec. Kauman Kab. Tulungagung Prov. Jawa Timur.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei - Oktober 2015. Dalam rentang waktu tersebut digunakan untuk berbagai kegiatan penelitian, mulai persiapan, pembuatan instrumen penelitian, pengumpilan data, analisis data, dan penyusunan laporan.

Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2011:61) adalah wilayah generelasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Modjopanggoong - Tulungagung kurang lebih sejumlah 620 orang.

Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2011:62) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* yaitu suatu teknik yang memberikan kesempatan yang sama dan dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata

dalam pada anggota populasi untuk dipilih menajdi sampel (Sugiyono, 2010:78).

Sedangkan menurut Arikunto (2008:116) Penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih sedangkan penelitian ini menggunakan 15% sampel dari jumlah populasi yaitu 620 karyawan dari anggota populasi. Berdasarkan teori sebelumnya dan sesuai dengan kondisi subyek di lokasi penelitian, maka sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 93 responden dan untuk menyempurnakan data maka dibulatkan atau digenapkan menjadi 100 responden.

HASIL DAN KESIMPULAN

Uji Validitas

Berdasarkan tabel Hasil Pengujian Validitas, maka dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua item indikator (variabel bebas kompensasi, motivasi dan disiplin kerja serta variabel terikat produktivitas kerja) lebih besar daripada r_{tabel}, dan berdasarkan nilai sig. 0,000 < 0,05, atau diperoleh nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

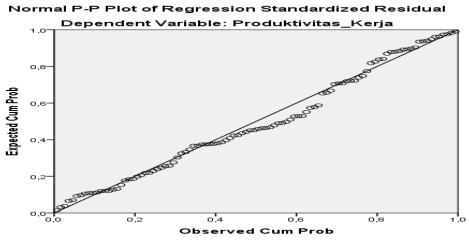
Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Berdasarkan tabel Hasil Pengujian Reliabilitas, nilai *alpha cronbach's* untuk kompenasi adalah 0.710, motivasi kerja 0.621, disiplin kerja 0.762, dan produktivitas kerja 0.764. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pertanyaan adalah Cukup Reliabel atau baik untuk kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, serta baik untuk produktivitas kerja.

Hasil Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber : outpt spss, 2015

Uji Multikolinearitas

Variabel	*Tolerence*	VIF	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,521	1,921	Tidak Multikolinear
Motivasi Kerja (X_2)	0,976	1,025	Tidak Multikolinear
Disiplin Kerja (X_3)	0,521	1,921	Tidak Multikolinear

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Uji Autokorelasi

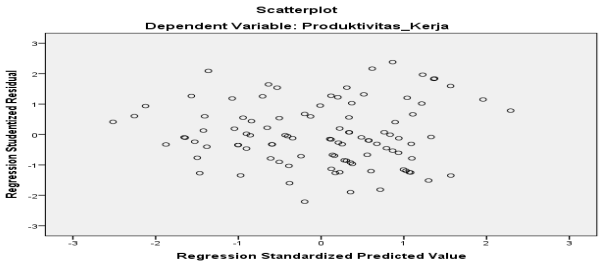
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,857[a]	,734	,726	1,811	1,869

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kompensasi
b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : outpt spss, 2015

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : output spss, 2015

Uji Regresi Liniear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,754	1,507	
	Kompensasi	,401	,071	,411
	Motivasi	,201	,050	,216
	Disiplin	,416	,067	,455

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : output spss, 2015

Berdasarkan hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk standardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$Y = 0{,}754 + 0{,}401\ X_1 + 0{,}201\ X_2 + 0{,}416\ X_3$

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,857[a]	,734	,726	1,811	1,869

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kompensasi
b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : output spss, 2015

Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 21.0 dapat diketahui bahwa nilai *R* adalah sebesar 0,857. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang tinggi atau kuat. Sementara itu, diketahui nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,734. Sedangkan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted* R^2) yang diperoleh sebesar 0,726. Hal ini berarti 72,6% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu 27,4% (100% - 72,6%) produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,754	1,507		,500	,618
	Kompensasi	,401	,071	,411	5,626	,000
	Motivasi	,201	,050	,216	4,051	,000
	Disiplin	,416	,067	,455	6,238	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : output spss, 2015

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) **Produktivitas Kerja dipengaruhi Variabel Kompensasi**

Variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,626 sementara t_{tabel} sebesar 1,661 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (α/3;97) 1,661. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi kompensasi dengan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari

perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa kompensasi secara parsial atau individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2) **Produktivitas Kerja dipengaruhi Variabel Motivasi Kerja**

Variabel motivasi kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,051 sementara t_{tabel} sebesar 1,661 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (α/3;97) 1,661. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi motivasi kerja dengan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial atau individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3) **Produktivitas Kerja dipengaruhi Variabel Disiplin kerja**

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,238 sementara t_{tabel} sebesar 1,661 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (α/3;97) 1,661. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi disiplin kerja dengan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial atau individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	868,655	3	289,552	88,271	,000[b]
	Residual	314,905	96	3,280		
	Total	1183,560	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kompensasi

Sumber : output spss, 2015

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 88,271 > F_{tabel} (3;96) sebesar 2,699 atau nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa secara serempak (simultan) kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan untuk variabel bebas yang memiliki pengaruh paling signifikan adalah variabel displin kerja . Hal ini dibuktikan dengan nilai beta dari *unstandardized coefficient* sebesar 0,455 yang memiliki nilai paling tinggi diantara nilai beta *unstandardized coefficient* variabel lain. Dengan demikian, maka

hipotesis keempat (H_4) yang diajukan benar dan diterima.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kompensasi (X1) dengan produktivitas kerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika kompensasi meningkat maka terjadi peningkatan pada produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara motivasi kerja (X2) dengan produktivitas kerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat maka terjadi peningkatan pada produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara disiplin kerja (X3) karyawan dengan produktivitas kerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika disiplin kerja karyawan meningkat maka terjadi peningkatan pada produktivitas kerja karyawan.
4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) karyawan secara simultan dengan produktivitas kerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika kompensasi, motvasi dan disiplin kerja karyawan meningkat secara bersama - sama, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta

Elyana Anggraeni. 2012. Pengaruh Motivasi, Pelatihan kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas layanan frontliner BCA KCU Semarang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB),* 1 (2): 40-53

Fanny Putriningrum. 2013. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. SAMPHARINDO PERDANA Semarang. *Jurnal EMBA*, 1 (3): 55-62.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Rineka Cipta

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: BP Universitas Diponegoro Semarang

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua belas. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Nariza Ayunda P.S. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Promosi jabatan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. TELKOMSEL Kediri. Skripsi. Tidak dipublikasikan.* Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri

Reksohadiprojo, Handoko T.H. 2008. *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku.* Yogyakarta: BPFE

Resti Lufitasari. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I.Yogyakarta. *Jurnal Economia, 9 (2): 191-200.*

Riva'i, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktikan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Siska Retno Juwita. 2014. *Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap kerja karyawan pada UD. Hevana Stones Kec. Campurdarat Kab. Tulungagung.* Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kwantitatif Kwalitatif dan R& D.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D.* Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Prenadamedia