PENGARUH RETENSI KARYAWAN, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TELEKOMUNIKASI Tbk.CABANG KEDIRI

ARTIKEL SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
UN PGRI Kediri

OLEH:

LAYSA LARAS GUSTI RAHAYU
NPM : 12.1.02.02.0505

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
KEDIRI
2016

Skripsi Oleh :

Laysa Laras Gusti Rahayu

NPM. 12.1.02.02.0505

Judul :

PENGARUH RETENSI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI Tbk Cabang Kediri

Telah disetujui untuk diajukan kepada

panitia Ujian Sidang Skripsi program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi PGRI Kedri

Tanggal : 12 Agustus 2012

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Dr. Lilia Pasca Riani S.E M.Sc	Ike Cindia, M. M
NIDN : 0718048502	NIDN : 0724039001

Skripsi Oleh :

Laysa Laras Gusti Rahayu

NPM. 12.1.02.02.0505

Judul :

PENGARUH RETENSI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT TELEKOMUNIKASI Tbk Cabang

Kediri

Telah Dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Menejemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada Tanggal : 12 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. ketua : Dr. Lilia Pasca Riani S.E M.Sc
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M
3. Penguji II : Ike Cindia, M. M

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Skripsi Oleh :

Laysa Laras Gusti Rahayu

NPM. 12.1.02.02.0505

Judul :

PENGARUH RETENSI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT TELEKOMUNIKASI Tbk Cabang

Kediri

Telah Dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Menejemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada Tanggal : 12 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. ketua : Dr. Lilia Pasca Riani S.E M.Sc
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M
3. Penguji II : Ike Cindia, M. M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M
NIDN :0717066601

iii

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama	: Laysa Laras Gusti Rahayu
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Kediri, 14 Agustus 1993
Fak/Jur/Prodi	: Ekonomi/S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi/Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,

Yang Menyatakan

LAYSA LARAS GUSTI RAHAYU
NPM : 12.1.02.02.0505

PENGARUH RETENSI KARYAWAN, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TELEKOMUNIKASI Tbk.CABANG KEDIRI

LAYSA LARAS GUSTI RAHAYU
NPM : 12.1.02.02.0505
FE – Manajemen
Dr. Lilia Pasca Riani S.E., M.Sc [1] dan Ike Cindia, M.M. [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Laysa Laras Gusti Rahayu : Pengaruh Retensi Karyawan, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Kota Kediri, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016

Kata Kunci : Retensi Karyawan, Etos Kerja, Disiplin Kerja

Penelitian ini di latar belakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh retensi karyawan, etos kerja, dan disiplin kerja. Kurangnya retensi karyawan etos kerja dan disiplin kerja dirasa masih kurang. Permasalahan peelitian ini adalah (1) Bagaimanakah pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja kayawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Kota Kediri? (2) Bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja kayawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Kota Kediri? (3) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kayawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Kota Kediri? (4) Bagaimanakah pengaruh retensi karyawan , etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Kota Kediri?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan jumlah sample 50 responden. Teknik pengambilan sample ini menggunakan semple sensus/jenuh. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji validitas, reliabilitas.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kayawan (4) Retensi karyawan, Etos kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan : kinerja karyawan dipengaruhi oleh retensi karyawan, etos kerja, dan disiplin kerja. Oleh sebab itu atasan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan semakin meningkat.

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya.Karenanya harus dipastikan sumber daya ini harus di kelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Maka diperlukan sebuah pengelola secara sistematis dan terencana agar tujuan yang diharapkan dimasa sekarang dan di masa depan bisa tercapai, yang sering kita sebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola atau mengembangkan kompetensi personil agarmampu merealisasikan misi organisasi dalam rangka mewujudkan visi. Salah satu cara pengelolaan atau pengembangan kopetensi personil guna mewujudkan visi dan misi didalam organisasi dalam melakukan retensi.

PT. Telekomunikasi. Tbk merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kota Kediri bergerak dibidang jaringan telekomunikasi, jaringan internet dan tv berbayar dengan produk-produk yang ditawarkan yaitu: telepon kabel, *speedy* dan *indihome*. PT. Telekomunikasi. Tbk cabang Kediri merupakan salah satu perusahaan perwakilan dari PT. Telekomunikasi. Tbk pusat yang berada di Jakarta. Perusahaan ini banyak melayani pengguna telekomunikasi, internet dan tv berbayar para konsumen yang setiap hari selalu menggunakan jasa layanan yang disediakan oleh perusahaan. Untuk itu para karyawan perusahaan ini harus selalu bekerja dengan baik dalam menjaga kinerja perusahaan. Namun masih rendahnya kinerja perusahaan terbukti dengan banyaknya keluhan, bisa jadi karena faktor kurang puasnya karyawan PT.Telekomunikasi. Tbk cabang Kediri terhadap apa yang mereka dapat dari perusahaan ini.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk membahasnya secara lebih lanjut dengan memfokuskan penelitian pada karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Cabang Kediri. Hasil penelitian ini selanjutnya diungkapkan dalam bentuk skripsi yang berjudul "PENGARUH RETENSI KARYAWAN, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TELEKOMUNIKASI Tbk. Cabang Kediri.

II. METODE

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneltitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan

sebab akibat antar variabel, (Anwar Sanusi, 2011 : 14). Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah adalah untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat berdasarkan atas pengamatan terhadap akibat yang ada, dan mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh retensi karyawan (X1), etos kerja (X2), disiplin kerja (X3), terhadap kinerja karyawan (Y).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009:13).

Populasi penelitiannya adalah seluruh karyawan bagian staff pada PT. Telekomunikasi.Tbk cabang Kediri, dengan jumlah 50 populasi.

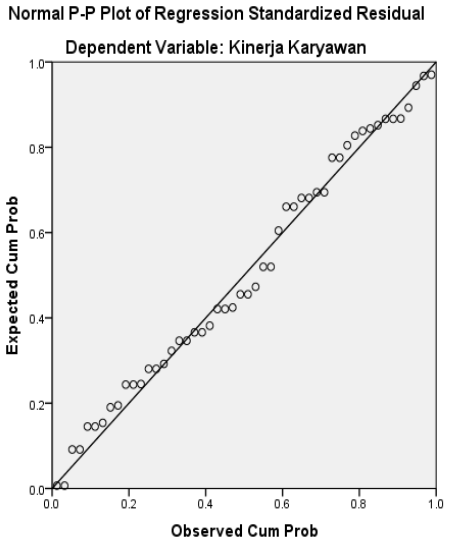
Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2012:126), Sampling jenuh adalah teknik teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat genelaisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel**.** Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 50 sampel.

Pada penelitian ini instrumen penelitian ini akan diuji menggunakan validitas dan reliabilitas sebagai alat ukur suatu instrumen yang akan diujikan. Oleh sebab itu pada penelitian dengan kuisioner, uji reliabilitas dan validitas sangat dibutuhkan.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuisioner adalah corrected item-total correlation, perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 23 (Statistical Package for Social Science). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

III.HASIL DAN KESIMPULAN

HASIL



Gambar 4.1
Uji Normalitas Grafik *normal probability plot*

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Tabel 4.1
Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28443717
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.066
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Retensi Karyawan	.221	4.517
	Etos	.516	1.939
	Disiplin Kerja	.312	3.209

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

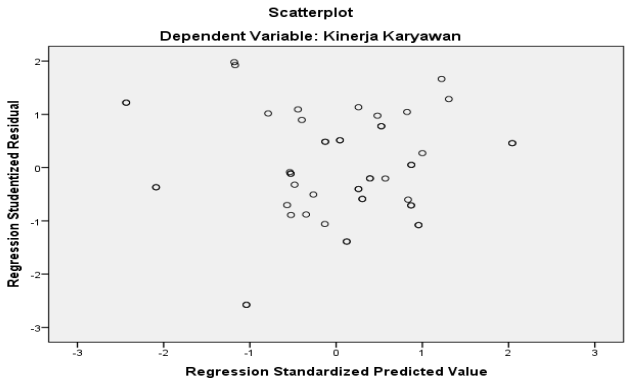
Tabel 4.3
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.32566	1.774

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos, Retensi Karyawan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah



Gambar 4.2
Grafik Scaterplots

Tabel 4.4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.147	1.178		6.915	.000
	Retensi Karyawan	1.211	.115	.740	10.505	.000
	Etos	.233	.099	.109	2.352	.023
	Disiplin Kerja	.247	.080	.184	3.105	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.5
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.147	1.178		6.915	.000
	Retensi Karyawan	1.211	.115	.740	10.505	.000
	Etos	.233	.099	.109	2.352	.023
	Disiplin Kerja	.247	.080	.184	3.105	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Tabel 4.6
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1518.841	3	506.280	288.098	.000[b]
	Residual	80.839	46	1.757		
	Total	1599.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos, Retensi Karyawan

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.974[a]	.949	.946

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos, Retensi Karyawan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

PEMBAHASAN

1. **Pengaruh Retensi karyawan terhadap Kinerja karyawan.**

Retensi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai signifikan variabelretensi karyawan adalah 0,000 < 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima.

Pemeliharaan karyawan oleh pihak perusahaan merupakan hal penting yang harus dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. apabila perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik, karyawan tersebut akan betah bekerja diperusahaan tersebut dan kecil kemungkinan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan atau meninggalkan perusahaan. Hal ini akan menguntungkan pihak perusahaan, karena perusahaan tidak perlu merekrut karyawan baru, menyeleksi, dan melatih karyawan baru. Sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut tidak akan menurun.

Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (intangible asset) yang tak ternilai bagi perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarni (2011) dengan judul Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan

kinerja karyawan menemukan bahwa retensi karyawan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti retensi karyawan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

2. **Pengaruh Etos kerjaterhadap Kinerja karyawan.**

Dari hasil uji t didapat hasil secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Tbk. dengan nilai sig. sebesar 0,023. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima.

Etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi seperti jujur, bertanggungjawab, disiplin, loyal dan lain sebagainya akan menyukai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Sehingga karyawan akan sangat bertanggungjawab dan produktif dalam melaksanakan tugasnya yang berimbas pada kinerja yang dilakukannya. Tanpa etos kerja yang tinggi perusahaan tidak mungkin meningkatkan produktifitas seperti yang diharapkan.

Menurut Anoraga (2009:1), etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerja akan cenderung tinggi. Dari hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan olehRamli Dodi(2013) dengan judul Pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan serta dampaknya pada kinerja PT. Arun NGL Lhokseumae Aceh.Dari penelitian Ramli Dodi menyebutkan bahwa variabel etos kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti etos kerja dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

3. **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Dari hasil uji t didapat hasil secara parsial disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kab. Kediri dengan nilai sig. sebesar 0,003. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima.

Disiplin kerja bia juga dikatakan dengan sikap atau kehendak seseorang untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Dengan demikian, pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berusaha untuk belakukan pekerjaan dengan baik dan berprestasi dalam pekerjaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:97), menyatakan Disiplin kerja atau *fringe and benefit* adalah komponen imbalan jasa atau

penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan *inderect compensation.*

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini sesuai yang dilakukan oleh Dari hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan olehFauzan(2009) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu. Dari penelitian Fauzan menyebutkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Hal ini berarti disiplin kerja dapat digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian.

4. **Pengaruh Retensi karyawan, Etos kerja, Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan Retensi karyawan, Etos kerja, Dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.18, diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Retensi karyawan, Etos kerja, Dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,95 yang berarti bahwa 5% keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan keputusan pembelian, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 5%.

SIMPULAN

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah kinerja khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh retensi karyawan, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Tbk. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1) Retensi karyawan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan produk di PT. Telekomunikasi Tbk.
2) Etos kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan produk di PT. Telekomunikasi Tbk.
3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan produk di PT. Telekomunikasi Tbk.

4) Retensi karyawan, Etos kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawandi PT. Telekomunikasi Tbk.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Wilson Bangun, 2012,

"*ManajemenSumberDayaManusia",* Jakarta

:Erlangga

Anwar PrabuMangkunegara. 2011 *ManajemenSumberDayaManusiaPerusahaan.*Bandung :PTRemajaRosdakarya

VeithzalRivaiZainal. 2009,

ManajemenSumberDayaManusia, Jakarta

:RajawaliPers

Ghozali, Imam 2011. *AnalisisMultivariantdengan Program SPSS*, EdisiKetiga.Jakarta :PTElex

Hasibuan, Malayu. 2004.

ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta :

PT BumiAksara

Malthis, Robert, L dan John H, Jackson, 2001, *Human Resource Manajemen (ManajemenSmberDayaManusia),* EdisiSepuluh : Terjemah : Diana Angelica, Penerbit : SalembaEmpat, Jakarta

Mathis, L, Robert dan Jackson, John H. 2009. *ManajemenSumberDayaManusia.* Jilid 1, Jakarta :SalembaEmpat

SuharsimiArikunto. 2010.

*ProsedurPenelitian.*Jakarta :PtRinekaCipta

SuharsimiArikunto. 2006. *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktik (esisiRevisi).* Jakarta :RinekaCipta

Anwar Sanusi. 2011.

MetodologiPenelitianBisnis. Jakarta

:SalembaEmpat

Timbuleng, Sumarauw, 2015. *Pengaruhetoskerja, Disiplinkerja, danKomitmenorganisasiterhadapkinerjakaryawanpada PT HasjratAbadiCabang ManadoPT HasjratAbadiCabang Manado.*

Dodi, YunusAmri, 2013. *Pengaruhiklimorganisasi, EtoskerjadanDisiplinkerjaterhadapkinerjakaryawansertadampakkinerja PT ArunnglLhoksumawe Aceh*

Djasuli, Harwida, 2011. *Etoskerja spiritual sebagaihubunganantarMotivasikerjadengankinerjapegawainegrisipil di Madura*

AyuMirahKencanawati, 2013.Pengaruhkepemimpinan, Etoskerja, MotivasidanDisiplin*terhadapkinerjapegawaikantorpelayananpajakmadya Denpasar*

Sumarni, 2011.*PengaruhEmploye Retention terhadap Turnover Intention dankinerjakaryawan.*Univ. PGRI Yogyakarta