

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN UPAH
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Perum Perhutani
Industri Kayu Brumbung)**

Satria Teguh Santosa¹, Wahyu Hidayat² & Sendhang Nurseto³
Email: prabusatrio22@gmail.com

ABSTRACT

Increased labor productivity is a key factor for the development of a company in order to progress. Definition of productivity itself is a total output resulting from the use of a certain quantity of labor, or the quantity of total output compared with the quantity of labor. One important factor that must be considered firms in an effort to increase the productivity of labor is comfort working environment. Comfortable working environment will be able to generate enthusiasm and excitement employee. Motivational support, a good working environment and conducive and fun will encourage employees to work well too and also recompense in the form of wages more than sufficient to be one of the critical success factors of labor productivity. Therefore, three things need to be considered in improving employee productivity by Perum Perhutani Wood Industry Brumbung. Work environment, motivation and reward have an influence either directly or indirectly in increasing the productivity of labor.

This type of research is Explanatory Research. The research sample of 110 respondents. Samples were taken using a non-probability sampling techniques or methods census. Data were analyzed qualitatively and quantitatively using a data collection instrument (questionnaire) was previously tested through validity and reliability test. While the results of the data analysis is done through the analysis of tables, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, t test, F test with SPSS.

The results showed that the work environment, motivation and reward both partially and simultaneously significant effect on work productivity. Based on the calculation of data analysis through a simple regression test concluded that the work environment affect the productivity of labor, work motivation effect on work productivity, and wages influence the work productivity as well as through multiple regression test concluded that the work environment, motivation and reward effect on work productivity shows significant results.

Keywords: effects of work environment, work motivation, wages and work productivity

ABSTRAKSI

Peningkatan produktivitas kerja merupakan faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari produktivitas itu sendiri adalah suatu *output* total yang dihasilkan dari penggunaan kuantitas tenaga kerja tertentu atau kuantitas *output* total dibandingkan dengan kuantitas tenaga kerja. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Motivasi yang mendukung, lingkungan kerja

¹ Satria Teguh Santosa, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

² Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Sendhang Nurseto, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

yang baik dan kondusif serta menyenangkan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik pula dan juga imbalan jasa berupa upah yang lebih dari mencukupi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan produktivitas kerja. Oleh karena itu, ketiga hal tersebut perlu diperhatikan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan oleh Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan upah memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Tipe penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Research*. Sampel penelitian sebanyak 110 responden. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *non probability sampling* atau metode sensus. Data hasil penelitian dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan instrumen pengumpulan data (kuesioner) sebelumnya diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Sementara analisis hasil data dilakukan melalui analisis tabel, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dengan alat bantu SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan upah baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data melalui uji regresi sederhana disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja serta melalui uji regresi berganda disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil yang signifikan.

Kata kunci: pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, upah dan produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman setiap organisasi diharuskan untuk melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global dan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia serta bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Strategi perusahaan dalam berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara baik agar sasaran dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kayu yaitu mengubah kayu balok jati untuk diproses menjadi *furniture* (meubel) dan perum perhutani industri kayu brumbung merupakan satuan organisasi dibawah Kantor Perum Perhutani Unit I Jawa tengah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan dan pengelolaan usaha bisnis Perum Perhutani secara mandiri untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Sedangkan cikal bakalnya adalah penggergajian kayu gelondong dalam wilayah Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah yang sudah berdiri sejak tahun 1952 selanjutnya untuk memenuhi permintaan program ekspor kayu gergajian jati Perum Perhutani yang memulai bisnis sejak tahun 1962 daalam rangka menunjang program peningkatan komoditi ekspor non migas.

Sumber daya manusia merupakan mesin penggerak seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin baiknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan dan akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dibawah ini merupakan data target dan realisasi produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung.

Tabel 1
Data target dan realisasi produksi
Tahun 2011-2014
(dalam satuan meter kubik)

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi
2011	6.972 M ³	5.082,173 M ³
2012	6.970 M ³	5.733,953 M ³
2013	7419 M ³	7.504,291 M ³
2014	4.835 M ³	8.780 M ³

Sumber: Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung, 2014

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, target produksi yang mengalami kenaikan tiap tahunnya tidak mampu di realisasikan pada tahun 2011 dan 2012, tetapi pada tahun berikutnya target produksi dapat di realisasikan Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung meski permintaan ekspor untuk kayu hasil olahan menurun dengan berbagai kondisi dan persoalan pasar. Kondisi tersebut diindikasikan bahwa terjadi penurunan motivasi yang tidak sesuai dengan harapan bagaimana target produksi bisa tercapai apabila motivasi karyawan meningkat. Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar perusahaan mampu meningkatkan penjualan. Apabila hal ini berlangsung terus menerus maka akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karena tidak mampu mempertahankan penjualan secara berkala.

Tabel 2
Data Daftar Hadir (Absen) Karyawan Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung
Tahun 2011-2014

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan		
		Sakit	Ijin	Alpa
2011	106	13	29	122
2012	109	23	16	128
2013	112	21	35	137
2014	110	11	33	134

Sumber: Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung, 2014

Berdasarkan data tabel 2 diatas, memperlihatkan bahwa jumlah absensi karyawan Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung mengalami peningkatan dari tahun 2011 sampai 2014. Peningkatan yang signifikan ini mempengaruhi tingkat produksi sehingga ketika terjadi kenaikan permintaan ekspor Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung selalu mengalami kewalahan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa peningkatan absensi kerja mengakibatkan penurunan jumlah produksi selama 4 tahun terakhir. Peningkatan jumlah karyawan yang absen pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2014 menunjukkan kedisiplinan karyawan menurun terus selama empat tahun terakhir.

Pekerja adalah penggerak utama dalam kegiatan produksi. Hasil produksi yang stabil dan maksimal tidak terlepas dari faktor dedikasi dan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 2 April 2015 dengan Bapak F. Junaidi selaku kepala bagian *quality control* cetak koran PT Masscom Graphy Semarang, dapat diketahui bahwa ketika dalam proses produksi dilakukan terdapat satu orang karyawan saja yang tidak hadir maka hal tersebut akan mengganggu jalannya proses produksi.

Seiring dengan persaingan yang semakin ketat diantara perusahaan-perusahaan sejenis dan semakin cepatnya perubahan yang terjadi pada produk yang dihasilkan oleh setiap perusahaan menuntut karyawan untuk selalu mencapai hasil kerja yang maksimal dalam segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor

yang dapat menentukan tercapainya tujuan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis. Berdasarkan hal yang telah dipaparkan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan upah terhadap produktivitas kerja”

Dari latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung ?
3. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung ?

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2000:142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Upah

Menurut Poerwono (1993:208) upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

Produktivitas Kerja

Produktivitas (Muchdarsyah Sinungan, 2000:1) merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini termasuk kedalam tipe penelitian yang bersifat penjelasan atau *Explanatory Research*. *Explanatory Research* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel atau hipotesis yang uraiannya bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2004:11). Tipe penelitian ini digunakan dalam menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi, variabel intervening yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dan tergolong sebagai sampel sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. *Non probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi

peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah para responden yang bekerja sebagai karyawan bagian produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung yang diambil hanya karyawan bagian produksi berjumlah 110 responden secara keseluruhan dengan menggunakan metode sensus.

HASIL PENELITIAN

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS *for* Windows versi 16.0. Berikut hasil rekapitulasi yang diperoleh.

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Analisis Data

Uji Hipotesis	Korelasi (R)	Koefisien Determinasi	Koefisien Regresi	t/F Hitung	Sig	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	0,665	0,437	0,330	9,261	0	Ha diterima Ho ditolak
$X_2 \rightarrow Y$	0,403	0,155	0,353	4,579	0	Ha diterima Ho ditolak
$X_3 \rightarrow Y$	0,526	0,270	0,389	6,434	0	Ha diterima Ho ditolak
$X_1 X_2 X_3 \rightarrow Y$	0,702	0,479	6,942	34,372	0	Ha diterima Ho ditolak

PEMBAHASAN

Pada Tabel 3 dijelaskan bahwa Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja telah terbukti. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan hasil koefisien determinasi variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,437 atau 43,7 % yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja telah terbukti. Hal ini terbukti melalui hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 0,155 atau 15,5%. Sehingga hipotesis dua yang berbunyi “terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung” diterima. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga upah terhadap produktivitas kerja telah terbukti. Hal ini terbukti melalui hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 0,270 atau 27%, artinya adalah variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja sebesar 27%.

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan upah terhadap produktivitas kerja telah terbukti. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 0,479 atau 47,9%. Artinya adalah variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan upah sebesar 47,9%. Sehingga hipotesis keempat yang berbunyi “terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan upah terhadap produktivitas kerja” diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang ditulis pada Sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja pada Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung Demak adalah kuat, namun masih terdapat indikator dibawah rata-rata mengenai suhu dan udara, ruang gerak yang fleksibel, kebersihan tempat kerja, dan perhatian dan dukungan pimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung Demak dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,7%.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui persepsi karyawan terhadap motivasi kerja pada Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung Demak adalah sedang, namun masih terdapat indikator dibawah rata-rata mengenai karyawan yang tidak masuk kerja (dalam sebulan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung Demak dengan nilai koefisien determinasi sebesar 15,5%
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui persepsi karyawan terhadap upah pada Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung Demak adalah sedang, namun masih terdapat indikator dibawah rata-rata mengenai upah insentif dari perusahaan, prosedur pemberian insentif, tunjangan perusahaan, upah yang diberikan sesuai dengan standar pemberian upah oleh perusahaan, pemberian upah perusahaan sudah adil sesuai dengan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung Demak dengan nilai koefisien determinasi sebesar 27%
4. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan upah (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini terbukti berdasarkan penelitian dengan hasil koefisien determinasi variabel lingkungan kerja, motivasi, dan upah terhadap produktivitas kerja sebesar 0,479 atau 47,9%
5. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung Demak adalah variabel budaya organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda di mana besaran koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,489. Sementara variabel terendah yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,162.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, maka beberapa saran yang dapat penulis ajukan yang mungkin dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan perbaikan produktivitas kerja pada Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung di masa yang akan datang adalah antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung Demak maka perlu ditingkatkan kondisi suhu dan udara pada tempat kerja bagian produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan

adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut sehingga akan menciptakan semangat untuk melakukan aktivitas kerja untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Selain itu, karyawan juga membutuhkan ruang gerak yang fleksibel. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Selain itu, dengan ruang gerak kerja yang fleksibel sangat dibutuhkan karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam mencapai produktivitas kerja. dan perusahaan harus meningkatkan kebersihan lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga produktivitas karyawan akan meningkat dan perhatian serta dukungan bisa sangat mempengaruhi produktivitas karyawan karena dengan perhatian dan dukungan karyawan akan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung Demak maka perlu ditingkatkan disiplin kerja karyawan dalam hal ini kehadiran karyawan sangat mempengaruhi motivasi. Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung harus mengevaluasi apa yang menjadi penyebab seringnya karyawan tidak masuk kerja (dalam sebulan) dan perusahaan juga harus memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang sering tidak masuk kerja agar karyawan lebih patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Perusahaan juga harus menerapkan metode *reward and punishment* yang cukup efektif dalam meningkatkan produktivitas.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung Demak maka perlu ditingkatkan besaran upah yang diterima karyawan harus disesuaikan dengan tanggung jawab yang dikerjakan dan insentif berupa tunjangan harus layak dan adil. Selain itu, perusahaan juga harus menyesuaikan upah yang diterima dengan apa yang sudah karyawan kerjakan dengan tanggung jawab produktivitas tinggi tidak sebanding dengan upah yang diterima meski pemberian upah sudah sesuai dengan standar perusahaan tetapi masih di bawah UMR. Perusahaan juga harus merekrut tenaga kerja potensial yang lebih muda karena banyaknya karyawan yang sudah berumur 50 tahun keatas yang memiliki produktivitas mulai menurun.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung Demak adalah lingkungan kerja. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat melakukannya dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada pada Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung Demak tanpa mengesampingkan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan H. Malayu S.p, 2000. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex S, 2000. *Manajemen Personalia*, Jakarta.: Ghalia Indonesia,
- Poerwono, Hadi, 1993. *Tata personalia*, Jakarta: Jembatan
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____ . (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____ . (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____ . (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____ . (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____ . (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.