

**PENGARUH PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
(Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)
Arifin Achmad Pekanbaru)**

by: Deni Nurhidayanti

E-Mail :Deninurhidayanti@gmail.com

Supervisor: Suryalena

Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya jl. H.R. Soebrantas KM. 12.5 Simp. Baru Pekanbaru

288293-

Telp/Fak. 0761

ABSTRACT

Research Aims To Know How to Influence the Implementation of Safety and Health at Work (K3) on Job Satisfaction Nurses (Case Study Regional General Hospital (Hospital) Arifin Achmad Pekanbaru) and how the implementation of safety and health do.

The population in this study were nurses at the General Hospital (Hospital) Arifin Achmad Pekanbaru with sampling as many as 80 nurses using a formula Slovin. The research data in the form of primary data by questionnaire sebaga and secondary research instrument in the form of hospital archives. Analysis of the data used is to use statistical analysis with SPSS.

According to the research conducted by the author take a conclusion Effect of Implementation of Safety and Health at Work (K3) on Job Satisfaction Nurses (Case Study Regional General Hospital (Hospital) Arifin Achmad Pekanbaru) of respondents who researched that each have indicator interrelated and keselamata and positive influence on the health of nurse Job Satisfaction (Case Study Regional General Hospital (Hospital) Arifin Achmad Pekanbaru).

Keywords: Occupational Safety and Health, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi seperti sekarang ini setiap organisasi baik itu organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia terhadap kecendrungan perhatian yang semakin membesar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Suatu perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan seluruh pihak. Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan meningkatkan kerjanya terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). K3 merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin.

Rumah sakit sebagai lembaga sosial ekonomi yang mampu memberikan kepuasan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, selain itu rumah sakit memiliki sumber data yang relative lebih besar diperoleh dari masyarakat atau pasien. Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang memberikan pelayanan jasa, yang mempunyai misi sosial namun harus menjalankan fungsi bisnisnya agar dapat tumbuh dan berkembang. Perkembangan pengelolaan rumah sakit baik dari aspek manajemen maupun operasional sangat dipengaruhi oleh berbagai tuntutan baik lingkungan internal maupun eksternal. Tuntutan internal seperti memberikan kesejahteraan untuk staf dan perkembangan

teknologi untuk menunjang pelayanan rumah sakit itu sendiri. Sedangkan tuntutan eksternal antara lain rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan biaya pelayanan yang terkendali yang berujung pada kepuasan pelayanan itu sendiri.

Rumah sakit merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan operasional jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat dimana sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas, untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pihak rumah sakit maka dapat dilakukan dengan cara membentuk suatu kepuasan kerja pada perawatnya. Dengan adanya kepuasan kerja perawat maka diharapkan mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Untuk mampu menciptakan tingkat pelayanan yang berkualitas dibutuhkan perawat yang memiliki kualitas pula kemampuan untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan cakap merupakan kebutuhan prasyarat sukses bagi sebuah perusahaan. reputasi perusahaan merupakan modal pokok yang mencerminkan pada kemampuan perusahaan untuk memuaskan ke Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit. Adapun mengenai tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dijelaskan pula oleh suatu undang-undang semata memberikan jaminan kepada karyawan dari perusahaan itu sendiri dan juga meningkatkan kesejahteraan secara bersama yang dapat menjalankan produktifitas dalam bidang usaha yang telah

dikelolanya secara baik sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja dari setiap tenaga perawat dapat diukur dari besar kecilnya kesenjangan antara harapan yang diinginkan dengan kenyataan yang diterimanya. Semakin kecil kesenjangan antara harapan dengan kenyataan, semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga perawat. Usaha untuk meningkatkan kualitas kerja perawat dalam bentuk pemenuhan pemberian pelayanan perawat kepada masyarakat atau pasien di RSUD Arifin Achmad, yang merupakan bagian yang tak dapat dipisahkan dalam usaha pertumbuhan, perkembangan dan kemajuan serta pencapaian sasaran dan tujuan dari RSUD Arifin Achmad secara sehat dan dinamis. Pelayanan keperawatan perlu upaya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit melalui upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan, dan profesionalisme perawat dalam memberikan dan mengatur kegiatan asuhan keperawatan kepada pasien. Tugas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan antara lain mengkaji kebutuhan pasien, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan rencana tindakan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan asuhan keperawatan, berperan serta dalam melakukan penyuluhan, yang terangkum dalam sistem pengorganisasian. Untuk menciptakan perawat agar selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien, maka pimpinan RSUD Arifin Achmad berusaha selalu menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan agar berusaha lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan terciptanya kepuasan bagi perawat maka dengan tidak langsung perawat mampu memberikan kinerja yang berkualitas kepada pasien dalam bentuk pemenuhan kepuasan bagi pasien. Selain

perawat agar berkualitas pimpinan juga harus memperhatikan kepuasan dari perawatnya sehubungan dengan hal ini, pimpinan RSUD Arifin Achmad telah banyak mengambil kebijaksanaan dan mengeluarkan peraturan-peraturan maupun pedoman yang semuanya ini dimaksudkan untuk meningkatkan kerja perawat dengan sebaik-baiknya. Pimpinan juga berusaha untuk menciptakan lingkungan yang nyaman, aman, dan menyenangkan demi menciptakan kepuasan kerja bagi perawat perawatnya.

Keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Hal tersebut disebabkan apa bila karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan memiliki kepuasan terhadap perusahaan. Sedangkan Hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Kajian yang dilakukan *korhauser* tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kemampuan mereka berkaitan dengan skor kesehatan. Skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling mengukuhkan sehingga dapat meningkatkan satu dengan yang lainnya dan dapat melakukan penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga yang lain (Ashar Sunyoto, 2008).

1. TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kecelakaan kerja disebabkan oleh beberapa faktor menurut **anizar (2009)** secara umum penyebab kecelakaan ada dua,

yaitu unsafe action dapat disebabkan oleh berbagai hal berikut, ketidakseimbangan fisik tenaga kerja, seperti: posisi tubuh yang menyebabkan mudah lelah, cacat fisik, cacat sementara, kepekaan panca indra terhadap sesuatu. Kurang pendidikan, kurang pengalaman, salah pengertian terhadap suatu perintah, kurang terampil, salah mengartikan sop (*standard operational procedur*) sehingga mengakibatkan kesalahan pemakaian alat kerja atau penggunaan alat itu sendiri. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Kusuma, 2001). Sasaran utama dari K3 ditujukan terhadap perawat, dengan melakukan segala daya upaya berupa pencegahan, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan tenaga kerja, agar terhindar dari risiko buruk di dalam melakukan pekerjaan.

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Dessler:1997), indicator kesehatan karyawan terdiri dari :

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan
Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktifitas karyawan dalam bekerja.
3. Perlindungan karyawan
Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Menurut (Suma'ar:1986) adapun indicator-indikator keselamatan kerja meliputi :

4. Tempat kerja
Adalah merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.
5. Mesin dan peralatan
Adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

2.2 Kepuasan Kerja Perawat

Menurut Siagian (2008:295) kepuasan kerja karyawan adalah merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya. Karena tidak sederhana, banyak factor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya sifat pekerjaan mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Beberapa factor-faktor yang dapat dijadikan sebagai alat pengukur kepuasan kerja karyawan menurut Siagian (2008:296), yaitu :

- a. Prestasi Kerja perawat
Yaitu bahwa seseorang merasa puas dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya

- sudah maksimal. Dalam situasi demikian dia berusaha berprestasi sebaik mungkin.
- b. Tingkat Kemangkiran perawat
Yaitu karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaiknya, karyawan yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.
 - c. Keinginan pindah perawat
Yaitu salah satu factor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat kerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para reka sekerja, dan factor lainnya. Keinginan pindah dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, jika kepuasan kerja tinggi maka keinginan pindah rendah, dan begitu juga sebaliknya.
 - d. Lama bekerja Perawat
Yaitu kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi, alasan sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain : gaya hidup yang sudah mapan, sumber penghasilan yang relative terjamin, adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru. Pemilihan lokasi ini didasari dengan pertimbangan masalah-masalah yang diteliti ditemukan di lokasi ini. Untuk waktu pelaksanaan dimulai sejak diterimanya usulan penelitian.

Untuk populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari perawat pada tahun 2015 Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru yang berjumlah 80 orang berdasarkan sumber yang didapat dari hasil wawancara dengan bagian perawat, untuk pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yaitu sebanyak 80 orang.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini berupaka data primer dan data sekunder sedangkan teknik pengumpulan data dengan kuesioner serta wawancara langsung pada kepala bagian keperawaan Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru .

Untuk analisis data peneliti menggunakan uji validitas dan reabilitas dilanjutkan dengan pengujian regresi linier sederhana, uji determinasi, serta uji t.

4. PEMBAHASAN

4.1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variable independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X) dengan variable independen yaitu kepuasan kerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru. Berdasarkan hasil perhitungan dengan

menggunakan program spss diperoleh data

sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV.1
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.542	2.789		.912	.365
Keselamatan dan kesehatan kerja	.717	.053	.837	13.486	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Persamaan Regresi Sederhana :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 2,542 + 0,717x$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 2,542 ini dapat diartikan jika Keselamatan Dan Kesehatan Kerja nilainya 0, Maka Kepuasan Kerja bernilai 2,542
2. Nilai koefisien regresi variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja bernilai positif, yaitu 0,717, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kepuasan Kerja sebesar 0,717
3. Makna dari angka diatas bahwa setiap kenaikan dari variable X maka akan mempengaruhi variable Y hal ini terlihat dengan hasil konstanta (a) yang positif.

4.2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variable Independen terhadap variable dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variable independen (keselamatan dan kesehatan kerja) dapat dijelaskan variable dependennya (kepuasan kerja perawat). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variable dependen dalam menjelaskan variable independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variable dependen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable independen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 2
Koefisien Determinasi (r^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.700	.696	4.317	1.855

a. Predictors: (Constant), keselamatandankesehatankerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Data Olahan SPSS,2016

Dari tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar .700 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja perawat adalah sebesar 70 % sedangkan sisanya sebesar 30 % dipengaruhi oleh variable lain seperti pemberian insentif. analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja perawat (K3) pada rumah sakit umum daerah Arifin Achmad Pekanbaru dapat diterima. Dan keselamatan dan kesehatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat, serta keselamatan dan kesehatan memiliki implikasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru

4.3. Uji Signifikan Individual (Uji t)

Pengujian kebenaran hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauhmana hubungan variable yang satu dengan variable yang lain. Apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja perawat (K3) pada rumah sakit umum daerah Arifin Achmad Pekanbaru.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program

SPSS diperoleh hasil keluaran sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.3
Uji Signifikasi Individual (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.542	2.789		.912	.365
Keselamatandankesehatankerja	.717	.053	.837	13.486	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.542	2.789		.912	.365
Keselamatan dan kesehatan kerja	.717	.053	.837	13.486	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 80 - 2 : 0,05 / 2 \\
 &= 78 : 0,025 \\
 &= 1,991
 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Dengan demikian diketahui thitung (13.486) > t tabel (1,991) dan Sig.(0,000) < 0,05.

Signifikan > 0,05 maka Ho diterima
Signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Dapat disimpulkan signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variable Keselamatan Dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil penelitian ini didukung hasil penelitian oleh Raldo Septian sebelumnya yaitu penelitian tentang Pengaruh Implementasi Program Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) Terhadap kepuasan kerja dengan hasil penelitian Implementasi program K3 akan memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap peningkatan kepuasan kerja jika keduanya diterapkan serentak sehingga antara program yang diberikan dan kepuasan kerja akan tercipta.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian variable keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru berada pada kategori tinggi, yang terdiri indikator keadaan dan kondisi perawat, lingkungan kerja, perlindungan kerja, tempat kerja, dan mesin dan peralatan kerja. Dimana tinggi diartikan sebagai keselamatan dan kesehatan kerja baik untuk diterapkan di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru agar mempengaruhi kepuasan kerja perawat dalam bekerja.
2. Dari hasil penelitian variable kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru berada pada kategori cukup tinggi dilihat dari

- indicator prestasi kerja perawat, tingkat kemangkiran kerja perawat, keinginan pindah perawat dan lama bekerja perawat. Dimana kategori cukup tinggi diartikan sebagai kepuasan perawat dalam bekerja sudah cukup baik dimana antara pekerjaan yang diberikan dengan hasil mereka beriklan sudah cukup baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana, uji R, dan uji t dengan program SPSS dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat (K3) pada Rumah Sakit Umum Daerah Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlanga, Bandung.
- Barthos, Basir. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Djojodibroto, Darmanto. 1999. *Kesehatan Kerja di Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Dessler, Gary, 1997. *Kesehatan Kerja di Perusahaan*. Jakarta : Terjemahan, Edisi Kedua, Prehallindo.
- Hadiguna, Rika Ampuh 2009. *Manajemen kesehatan pendekatan system untuk Efisiensi dan Efektifitas Edisi 1*. Jakarta : Bumi Aksara
- Irawan, Handi. 2003. "Indonesia Customer Satisfaction". Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga Edisi pertama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* perusahaan banguing: Remaja Rosda Karya.
- Moekidjad. 2005. *Pengantar Sisten informasi manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Ridwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan Sosial, Ekonommi, Komunikasi dan Bisnis lengkap dengan aplikasi SPSS 14* Bandung : Alfabeta.
- Muloyono. 2004. *Teknologi Beton*. Yogyakarta. Andi : Publishing
- Rivai, Veitzhal, 2004. *Kiat Memimpin Abad ke-12*. PT. Grafindo Persada Baru, Jakarta.
- Suma'ur. 1986. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : Penerbit Gunung Agung.
- Sugiyono, 20004. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- , 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- , 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- , 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Umar, Husein, 2000. *Metode Penelitian*. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.

-----, 2001. *Strategis Management in Action*. PT. Gramedia Pustaka Utang, Jakarta.