

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ramayana Agro Mandiri

Erlina Rizki Fahriza *

M. Ridwan Basalamah **

Tri Sugiarti Ramadhan ***

Email : erlinafahriza2@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, work discipline and compensation on employee productivity at Ramayana Agro Mandiri. The data used in this study used primary data through distributing questionnaires to respondents and secondary data to determine the monthly production capacity carried out by Ramayana Agro Mandiri employees. The population in this study were employees of Ramayana Agro Mandiri, while the sample in this study consisted of 38 respondents who were all employees of Ramayana Agro Mandiri. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis, using the SPSS 25 analysis tool. and compensation partially affect employee productivity.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Compensation, Employee Productivity*

Pendahuluan

Indonesia sebagai salah satu negara dengan kekayaan alam yang melimpah. Berbagai jenis tanaman sayuran, buah-buahan maupun berbagai jenis bunga bisa tumbuh dengan subur disini. Dengan kekayaan alam yang melimpah masyarakat Indonesia memanfaatkannya sebagai mata pencaharian untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karena sebagian penduduk Indonesia bekerja pada sektor pertanian, Indonesia disebut juga sebagai negara agraris. Sektor pertanian menempati urutan pertama pada bulan agustus 2022 dengan persentase 28,61, sektor perdagangan menempati urutan ke dua dengan persentase 19,36 dan di urutan ke tiga merupakan sektor industri pengolahan dengan persentase 14,26 (Yuwono, 2022:29). Hasil panen pertanian memiliki sifat mudah membusuk, singga perlu adanya pengolahan agar dapat bertahan lama.

Salah satu contoh yang melakukan pengolahan yaitu Ramayana Agro Mandiri. Ramayana Agro Mandiri yang berdiri sejak tahun 2005. Ramayana Agro Mandiri merupakan salah satu agro industri yang mengolah hasil pertanian yang ada di Kota Batu. Memproduksi berbagai olahan buah sebagai jenang, dodol, kripik dan pia. Dengan kapasitas produksi perbulannya yaitu jenang dan apel ± 31.680 pcs, kripik buah ± 3.700 kg, Pia apel dan nangka ± 3.300 pcs. Produksi yang dilakukan Ramayana Agro Mandiri tersebut dilakukan untuk memenuhi permintaan konsumen. Karena pendistribusian yang dilakukan di pusat oleh-oleh di Malang Raya dan terdapat juga diluar kota yaitu Surabaya, Purwokerto dan Batam. Dengan permintaan konsumen itu juga akan berpengaruh kepada produktivitas karyawan pada Ramayana Agro Mandiri. Oleh karena itu untuk mengetahui apakah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Ramayana Agro Mandiri dapat melalui motivasi, disiplin kerja dan kompensasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri
4. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri

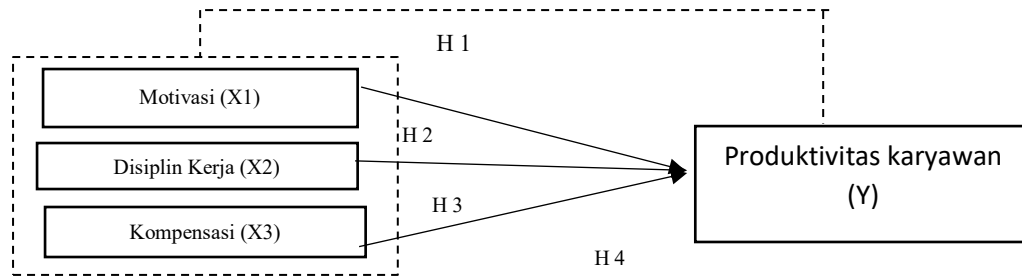
Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih ilmu dan pengetahuan, minimal untuk menguji teori-teori yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.
3. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya maupun tolak ukur guna mengembangkan penelitian serupa dikemudian hari.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

1. Produktivitas Karyawan
Kartawan dkk (2018:176) produktivitas dapat diartikan sebagai pengertian perbandingan antara hasil yang dihasilkan dan dalam pengertian sikap mental pegawai dalam pekerjaan.
2. Motivasi
Suatu keadaan dalam diri suatu individu yang menimbulkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang (Syamsir,2018).
3. Disiplin Kerja
Jufrizen & Hadi (2021) disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan.
4. Kompensasi
Kompensasi merupakan suatu hasil yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang dilakukan perusahaan atau organisasi (Sedarmayanti, 2017:173).

**Gambar 1. Model Penelitian**

H1: Motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan

H2 : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan

H3 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan

H4 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Saraswati (2019) metode *explanatory research* merupakan suatu metode yang digunakan dalam menjelaskan suatu peristiwa dengan cara mengaitkan antar variabel yang mempengaruhi suatu peristiwa. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Ramayana Agro Mandiri, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 responden yaitu keseluruhan karyawan. data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder, dimana data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner dan data sekunder didapatkan dari perusahaan berupa data kapasitas produksi perbulan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas (Y)	Y.1	0,779	0,320	Valid
	Y.2	0,849		Valid
	Y.3	0,863		Valid
	Y.4	0,879		Valid
	Y.5	0,835		Valid
Motivasi (X1)	X1.1	0,511	0,320	Valid
	X1.2	0,756		Valid
	X1.3	0,826		Valid
	X1.4	0,735		Valid
	X1.5	0,601		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,893	0,320	Valid
	X2.2	0,845		Valid
	X2.3	0,895		Valid
	X2.4	0,722		Valid
	X2.5	0,761		Valid
Kompensasi (Y)	X3.1	0,533	0,320	Valid
	X3.2	0,678		Valid
	X3.3	0,641		Valid
	X3.4	0,532		Valid
	X3.5	0,857		Valid
	X3.6	0,747		Valid
	X3.7	0,725		Valid

Sumber : Data Uji Validitas Diolah (2023)

Menurut data tabel 1 nilai r tabel sebesar 0,320 yang diperoleh dari total sampel 38 responden dan signifikansinya 5%, nilai r hitung variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja

(X2), Kompensasi (X3) dan Produktivitas Karyawan (Y) yang dilihat di nilai Pearson Correlation dengan nilai r hitungnya lebih besar daripada r tabel sehingga dapat dinyatakan semua item variabel tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Butir	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 (Motivasi)	5	0.705	Reliabel
X2 (Disiplin Kerja)	5	0.867	Reliabel
X3 (Kompensasi)	7	0.803	Reliabel
Y (Produktivitas Karyawan)	5	0.892	Reliabel

Sumber : Data Uji Reliabilitas (2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yang digunakan yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Produktivitas Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 maka empat variabel yang ada pada penelitian ini sudah reliabel.

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	2.11424897
Most Extreme Differences	Absolute	0.105
	Positive	0.080
	Negative	-0.105
Test Statistic		0.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Uji Normalitas Diolah (2023)

Menurut tabel 3 menyatakan bahwa nilai Asym.sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0.813	1.230	Bebas multikolinieritas
2	Disiplin Kerja (X2)	0.814	1.229	Bebas multikolinieritas
3	Kompensasi (X3)	0.863	1.159	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data Uji Multikolinieritas Diolah (2023)

Menurut tabel 4 diatas menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Produktivitas Karyawan memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF memiliki nilai lebih kecil 10 maka dapat dinyatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterostedastisitas

Tabel 5 Uji Heterostedastisitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0.495	Tidak terjadi heterostedastisitas
2	Disiplin Kerja (X2)	0.719	Tidak terjadi heterostedastisitas
3	Kompensasi (X3)	0.102	Tidak terjadi heterostedastisitas

Sumber : Data Uji Heterostedastisitas Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5 didapatkan nilai signifikansi dari uji *glejser* setiap variabel memiliki nilai Sig lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Heterostedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.243	4.394		0.966	0.341
	X1	0.216	0.233	0.139	0.926	0.361
	X2	0.338	0.141	0.359	2.393	0.022
	X3	0.237	0.110	0.312	2.147	0.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Uji Regresi Linier Berganda (2023)

Berdasarkan tabel 6 diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,243 + 0,216 X_1 + 0,338 X_2 + 0,237 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 4,243 artinya jika Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) nilainya 0 maka Produktivitas Karyawan (Y) nilainya adalah 4,243.
2. Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,216 (bernilai positif) artinya Motivasi (X1) naik 1 satuan maka dapat menaikkan minat Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,216 jika variabel independen lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,338 (bernilai positif) artinya Disiplin Kerja (X2) naik 1 satuan maka dapat menaikkan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,338 jika variabel independen lain bernilai tetap.
4. Koefisien regresi Kompensasi (X3) sebesar 0,237 (bernilai positif) artinya kompensasi (X3) naik 1 satuan maka dapat menaikkan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,237 jika variabel independen lain bernilai tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100.950	3	33.650	6.918	.001 ^b
Residual	165.392	34	4.864		
Total	266.342	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Uji F Diolah (2023)

Menurut tabel 7 uji F diperoleh dalam penelitian ini dengan nilai Sig. 0.001, dimana nilai sig. 0.001 lebih kecil daripada 0,05 (5%) maka dapat diartikan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

2. Uji t

Tabel 8 Uji t

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.243	4.394		0.966	0.341
	X1	0.216	0.233	0.139	0.926	0.361
	X2	0.338	0.141	0.359	2.393	0.022
	X3	0.237	0.110	0.312	2.147	0.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Uji t Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 8 didapatkan hasil uji t sebagai berikut :

- a) Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). hasil uji t dengan nilai sig 0,361 lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian tersebut menyimpulkan bahwa H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial.
- b) Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). hasil uji t dengan nilai sig 0,022 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian tersebut menyimpulkan bahwa H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial.
- c) Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). hasil uji t dengan nilai sig 0,039 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian tersebut menyimpulkan bahwa H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	0.379	0.324	2.206
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber : Data Uji Koefisien Determinasi Diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 didapatkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 32,4% yang menunjukkan kontribusi pengaruh dari variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi pada persamaan regresi terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 32,4% dan 67,6 % diwakili oleh variabel bebas lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima. Pada setiap karyawan tentunya tidak sama apa yang menjadi faktor pendorong untuk dapat produktif dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Dalam sebuah perusahaan motivasi, disiplin kerja sampai dengan kompensasi merupakan faktor yang dapat menjadikan karyawan menjadi produktif dalam melakukan pekerjaannya. Semakin karyawan tersebut memiliki motivasi, disiplin kerja yang tinggi dan kompensasi yang didapatkan sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandiawan (2022) yang menyatakan bahwa hubungan antara variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Medali Mas.

2. Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri, maka dapat disimpulkan hipotesis 2 ditolak. Dengan kata lain tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan tidak akan berdampak pada tingkatan produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri. Motivasi yang ada dalam diri pegawai bukan menjadi patokan pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan produktif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berlian & Rafida (2022) berjudul Pengaruh Motivasi kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Winaros Kawula Bahari Beji Pasuruan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima. Dengan kata lain karyawan yang melakukan pekerjaan dengan disiplin kerja yang tinggi akan berdampak juga pada hasil yang dilakukan. Peningkatan maupun penurunan disiplin kerja pegawai akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan Ramayana Agro Mandiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukardi (2021) yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta.

4. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri, maka hipotesis 4 diterima. Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan akan berdampak juga pada pekerjaannya. Dan sebaliknya bila karyawan menerima kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka pekerjaan yang dilakukan terkadang tidak maksimal. Oleh karena itu, kompensasi dapat menjadi semangat bagi karyawan untuk melakukan produktivitas pada pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dkk (2022) berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Cakrawala Proteksi.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas diperoleh hasil Motivasi, Disiplin Kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri. Motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri. Disiplin kerja dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri. Terdapat juga keterbatasan dalam penelitian ini yaitu Data yang digunakan dalam penelitian ini hanya diambil dari data hasil kuesioner, sehingga jawaban responden hanya seputar yang dinyatakan saja tidak dapat memberikan keterangan lebih mendalam. Variabel independen dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya produktivitas, karena variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan kompensasi hanya memiliki 32,4% pengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas. Data yang digunakan dalam penelitian ini hanya diambil dari data hasil kuesioner, sehingga jawaban responden hanya seputar yang dinyatakan saja tidak dapat memberikan keterangan lebih mendalam. Dalam keterbatasan penelitian variabel independen belum mewakili faktor yang mempengaruhi timbulnya variabel dependen, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya dapat menentukan variabel independen yang lebih mewakilkan.

Referensi

- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan*. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP), 10(1), 81–93. <https://doi.org/10.26740/jpap.V10n1.P81-93>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Kartawan, Marlina, L., & Susanto, A. (2018). *Manajemen Sumberdaya Insani*. [http://Repository.Unsil.Ac.Id/2018/1/BUKU_MSDI %28Repaired%29.Pdf](http://Repository.Unsil.Ac.Id/2018/1/BUKU_MSDI%28Repaired%29.Pdf)
- Rahmawati, T., Partha, M. N., & Piar, C. S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Cakrawala Proteksi*. Jurnal Ekonomi,

2(4), 186–192.

- Sandiawan, Z. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3383. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I09.P04>
- Saraswati, C., Sabtiawan, A. A., & Nugraha, M. H. (2019). *Analisis Tingkat Kecelakaan Kerja Divisi Kapal Niaga Dengan Metode Explanatory Research. Progress In Retinal And Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas*. PT. Refika Aditama.
- Sukardi, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia Di Jakarta. Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/Jematech.V4i1.1445>
- Syamsir, M. (2018). *Kepuasan, Pengaruh Dan, Kerja Kinerja, Terhadap Motivasi, Melalui Makassar, Hotel Claro*. 3(2), 48–77.
- Yuwono, M. (2022). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2022*. 13(1), 171. <https://bit.ly/43ItBCI>

Erlina Rizki Fahriza *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Tri Sugiarti Ramadhan ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma