

PENGARUH *HUMAN RELATION*, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ETOS KERJA
(Studi Kasus pada Pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang)

Oleh :
Achmad Wahyu Eriyanto*)
Hadi Sunaryo **)
M. Khoirul ABS *)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *human relation*, kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang baik secara parsial maupun bersama-sama. Populasi dan sampel adalah seluruh pengurus yang berjumlah 33 orang. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode penyebaran kuisisioner dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial *human relation* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus, sedangkan kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus. Secara bersama-sama menunjukan bahwa *human relation*, kondisi lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus.

Kata Kunci: *Human relation*, Kondisi Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Etos Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of human relations, working environment conditions and leadership style on the work ethic of the management of the Student Cooperative "Ilham Ramadhan" Islamic University of Malang both partially and jointly. Population and sample were all administrators totaling 33 people. Data collection through questionnaires. Data analysis in this study using SPSS version 17. The sampling technique using questionnaire distribution method and data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, and testing the research hypothesis.

The results of the analysis show that partially human relations does not significantly influence the work ethic of the management, while the conditions of the work environment and leadership style significantly influence the work ethic of the management. Together, it shows that human relations, working environment conditions, and leadership style have a significant effect on the management work ethic.

Keywords: *Human relations, Working Environment Conditions, Work Ethic Leadership Style*

Latar Belakang

Sumber daya Manusia adalah sebuah aset penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya dalam ketatnya persaingan bergantung dari sumber daya manusia tersebut dalam mempertahankan dan meningkat efektivitas dan efisiensi organisasi secara maksimal dan baik. (Rukmana, 2010) Organisasi dapat mencapai tujuannya dikarenakan kekompakan dari aktivitas sumber daya manusia yang berasal dari pengurus maupun anggota organisasi dengan dilandasi melalui etos kerja yang tinggi. Etos kerja bisa terbentuk dan meningkat apabila pengurus memiliki keinginan dan kemauan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan maksimal..

Human relation antara pengurus dan anggota dalam menciptakan suatu chemistry yang berkaitan dengan situasi kerja serta para pengurus dapat diarahkan ke arah yang lebih produktif dalam bekerja. Interaksi antara pengurus dan anggota dalam lingkungan organisasi merupakan hal yang tidak bisa dihindarkan dan dipisahkan, sehingga *human relation* akan tumbuh dan berkembang dalam interaksi tersebut yang akan berpengaruh terhadap kinerja dan hasil pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja merupakan interaksi antara pengurus dengan lingkungan tempat pengurus beraktivitas, sehingga kondisi lingkungan organisasi harus dibuat senyaman mungkin guna menciptakan sarana hubungan yang nyaman, menyenangkan, dan kondusif untuk melaksanakan aktivitas kegiatannya.

Dari uraian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah deskripsi *human relation*, kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang?
2. Apakah *human relation*, kondisi lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang ?
3. Apakah ada pengaruh *Human Relation* (hubungan antar manusia) terhadap etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang?
4. Apakah ada pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang?
5. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang?

Adapun tujuan dari penelitian yaitu

1. Untuk mengetahui deskripsi *human relation*, kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh *human relation*, kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh dari *human relation* terhadap etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang
4. Untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan terhadap etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang

Manfaat Penelitian

1. Bagi organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak organisasi dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka pengelolaan SDM yang lebih baik dan optimal dalam memaksimalkan potensi pengurus.

2. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan keilmuan bagi kalangan akademisi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya serta peningkatan pemahaman bagi kalangan akademisi.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Etos kerja

“Etos kerja adalah perilaku atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar nilai-nilai yang mana dari nilai-nilai itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi khususnya dalam bekerja”.

Human relation

Menurut Effendy (1993:48-49), ada dua pengertian *human relation*, yaitu :

“*Human relation* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif motivatif yang dilakukan seseorang secara tatap muka untuk mengubah sikap, pandangan, atau perilaku orang lain dalam situasi kerja (*worksituation*) dan dalam rangka menggugah kegairahan kerjasama dan kepuasan bersama. *Human relation* dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan seseorang secara tatap muka untuk mengubah sikap, pandangan, atau perilaku orang lain dalam segala situasi dan semua bidang kehidupan yang menimbulkan kepuasan pada kedua belah pihak”.

H₁: *Human relation* berpengaruh terhadap etos kerja

Kondisi lingkungan kerja

“Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan” (Nitisemito, 1992: 184). Hasil penelitian yang dilakukan Yuliani (2017) Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Etos Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis.

H₂: Kondisi Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Etos kerja

Gaya kepemimpinan

“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”. Thoha (2010:49). Hasil penelitian yang dilakukan Fathullah (2015) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung.

H₃: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Etos kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus, yaitu keseluruhan pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang yang berjumlah 33 orang.

Definisi operasional variabel

a. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Etos Kerja

“Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik”

Sinamo (2005) berpendapat bahwa ada 5 indikator untuk memiliki etos yang baik, yaitu :

1. Kerja adalah panggilan
2. Kerja adalah aktualisasi
3. Kerja adalah ibadah
4. Kerja adalah pelayanan
5. Kerja adalah amanah

b. Variabel Independen

1. Human Relation

“*Human Relation* adalah suatu hubungan antar manusia yang lebih dari sekedar hubungan manusia, melainkan hubungan manusiawi yang tidak hanya mementingkan aspek komunikasi, tetapi juga aspek psikologis dan kepuasan”. Beberapa indikator human relation yaitu :

1. Menjalin hubungan yang baik
2. Kepentingan bersama
3. Mampu menerima saran dan kritik
4. Komunikasi terbuka
5. Sikap toleransi

2. Kondisi lingkungan kerja

“Lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, lingkungan juga mempengaruhi kondisi psikologis sehingga mendorong karyawan dalam setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang lebih optimal”. Beberapa indikator kondisi lingkungan kerja yaitu :

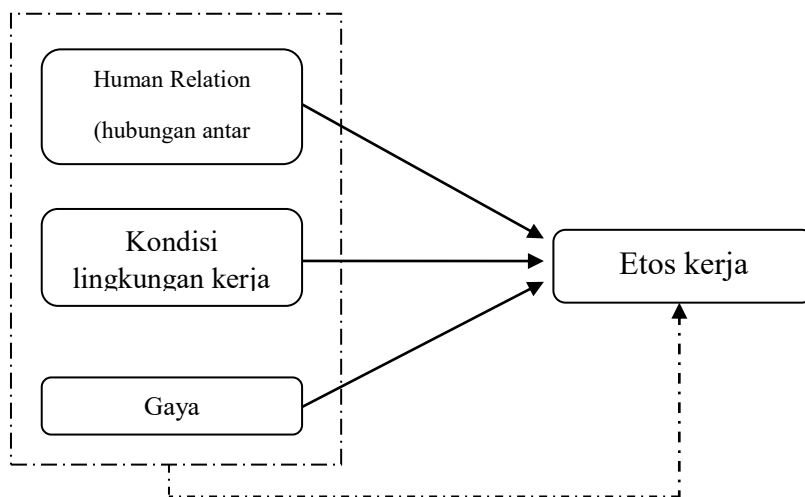
1. Ketenangan
2. Kebersihan lingkungan
3. Sirkulasi udara

3. Gaya kepemimpinan

“Gaya kepemimpinan yaitu suatu kemampuan seorang (pemimpin) dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu”. Beberapa indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Struktur tugas
2. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan
3. Karakteristik pemimpin

Kerangka Penelitian



METODE ANALISIS DATA

a. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini berfungsi untuk mengukur item pernyataan kuesioner (instrumen penelitian) yang dimunculkan apakah sudah valid atau tidak, sehingga pernyataan tersebut mampu mengungkapkan variabel yang ada dalam penelitian ini. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pernyataan kuesioner atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006:41).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan, atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ (Ghozali, 2006:42).

c. Uji normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau mendekati normal Untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansi atau nilai probabilitas $>$ dari $\alpha = 0,05$ ”, maka data tersebut berdistribusi normal.

d. Analisis regresi linier berganda

Persamaan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Etos Kerja

α = Konstanta (nilai Etos Kerja jika X_1 dan $X_2 = 0$)

β = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X_1 = Variabel Independen *Human Relation*

X_2 = Variabel Independen Kondisi Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Independen Gaya Kepemimpinan

e = Standard Error (batas toleransi yang di ijin karena kesalahan pengambilan sampel, misalnya 10%)

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f antara lain:

a. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yaitu Etos Kerja

b. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen X secara individual mempengaruhi variabel Y.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**A. Uji Validitas**

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa perbandingan antara *total correlation* atau r hitung $\geq$ dari pada r tabel, maka, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel adalah valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

B. Uji Reliabilitas

Hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai CronbachAlpha $> 0,06$. Sehingga dapat dikatakan seluruh item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dapat diandalkan (reliabel) atau layak digunakan sebagai alat ukur.

C. Uji Normalitas

Diketahui nilai masing-masing variabel yaitu 0,539(X_1), 0,302(X_2), 0,364(X_3), dan 0,654(Y). Dari hasil tersebut nilai $\text{sig} > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa data distribusi data adalah normal.

D. Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,942	,923		1,021	,316
totalx1	-,065	,260	-,044	-,251	,803
totalx2	,471	,176	,472	2,674	,012
totalx3	,289	,138	,335	2,090	,045

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,902 - 0,065 X_1 + 0,471 X_2 + 0,289 X_3$$

E. Uji F

Diperoleh Sig. F $0,001 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel} = 7,801 > 2,920$. Maka hipotesis dapat diterima bahwa semua variabel bebas layak untuk menjelaskan variabel terikat yang dianalisis yaitu human relation, kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja pengurus pada Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang

F. Uji t

1. Dapat diketahui bahwa uji t *human relation* terhadap etos kerja sebesar -0.251 dengan tingkat signifikansi 0,801 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan variabel *human relation* tidak berpengaruh penting terhadap etos kerja.
2. Dapat diketahui bahwa uji t kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja sebesar 2,674 dengan tingkat signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan kondisi lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap etos kerja.
3. Dapat diketahui bahwa uji t gaya kepemimpinan terhadap etos kerja sebesar 2,090 dengan tingkat signifikansi 0,045 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh penting terhadap etos kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Etos kerja dibentuk dengan indikator kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah pelayanan dan kerja adalah amanah, direfleksikan oleh indikator tertinggi yaitu kerja adalah tanggung jawab dengan pernyataan “memberikan pelayanan terbaik kepada anggota bagi pengurus adalah sebuah tanggung jawab”. Sedangkan

indikator terendah yaitu kerja adalah ibadah dengan pernyataan “menjalankan tugas setiap tugas kopma merupakan adalah ibadah”

human relation dibentuk dengan indikator, menjalin hubungan dengan baik, kepentingan bersama, mampu menerima saran dan kritik, komunikasi terbuka dan saling toleransi. Direfleksikan oleh indikator tertinggi yaitu komunikasi terbuka dengan pernyataan “komunikasi yang baik dapat memperlancar kegiatan koperasi”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator menjalin hubungan yang baik dan sikap toleransi dengan pernyataan “Ketua umum dengan pengurus dapat bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan” dan “Pengurus menciptakan suasana yang saling mengerti dalam koperasi”.

kondisi lingkungan kerja dibentuk dengan indikator ketenangan, kebersihan lingkungan dan sirkulasi udara, direfleksikan oleh indikator tertinggi yaitu kebersihan lingkungan dengan pernyataan “kios yang bersih meningkatkan semangat pengurus” sedangkan indikator terendah yaitu sirkulasi udara dengan pernyataan “pengaturan sirkulasi udara di kios terasa nyaman”

gaya kepemimpinan dibentuk dengan indikator struktur tugas, hubungan antara pemimpin dengan bawahan dan karakteristik pemimpin, direfleksikan oleh indikator tertinggi yaitu struktur tugas dan karakteristik pemimpin dengan pernyataan “ dalam mengerjakan kegiatan ketua umum akan mengawasi pekerjaan pengurus” dan “ketua umum selalu memberikan solusi masalah terkait kegiatan”: sedangkan indikator terendah yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan dengan pernyataan “ketua umum melibatkan partisipasi pengurus”

1. *Human relation* tidak memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang.
2. Kondisi lingkungan kerja memiliki hubungan positif berpengaruh terhadap etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham Ramadhan” Universitas Islam Malang
3. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap etos kerja pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham ramadhan” Universitas Islam Malang.
4. variabel kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh terhadap etos kerja Pengurus Koperasi Mahasiswa “Ilham ramadhan” Universitas Islam Malang. Sedangkan variabel *human relation* tidak memiliki pengaruh terhadap etos kerja pengurus koperasi mahasiswa ilham ramadhan universitas islam malang.

Keterbatasan

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengakui masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam pengelolaan data dan analisis serta teori dan banyak variabel yang belum digunakan sehingga bagi peneliti lain yang ingin meneliti bisa melanjutkan dan meningkatkan penelitian berikutnya. Penelitian ini hanya dilakukan di Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang saja, diharapkan penelitian ini bisa dikembangkan lebih luas lagi oleh peneliti lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *human relation*, kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas yang mempengaruhi etos kerja, padahal masih banyak variabel - variabel atau preditor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja.

Saran

1. Dari hasil penelitian tersebut, diharapkan hubungan antar manusia ditingkatkan dan diperbaiki karena hubungan manusia merupakan salah satu faktor agar para para pengurus memiliki semangat yang tinggi.
2. Untuk lingkungan dan cara memimpin ketua umum harus tetap ditingkatkan agar koperasi tersebut tetap mampu membuat semua elemen bisa menjalankan aktivitas dan kegiatan dengan baik.
3. Untuk hubungan ketua umum dengan pengurus dan Pengurus menciptakan suasana yang saling mengerti dalam koperasi perlu ditingkatkan karena merupakan nilai terendah sehingga perlu adanya suatu peningkatan yang dilakukan agar hubungan ketua umum dan pengurus dapat baik dan suasana di kios dapat saling mengerti
4. Untuk Pengaturan sirkulasi udara di kios perlu diperbaiki dan ditingkatkan karena pengurus merasa sirkulasi di kios masih kurang nyaman
5. Dengan hasil nilai Ketua umum melibatkan partisipasi pengurus terendah, ketua umum bisa lebih melibatkan pengurus dalam mengambil keputusan dan bersama sama dalam meningkatkan koperasi.

Daftar pustaka

- Afifah, Nur. 2015. *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen*. Skripsi. Surakarta: Manajemen. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Effendy, Onong Uchjana. 1993. *Human Relation dan Public Relation*. Mandar Maju: Bandung
- Fathulloh, Muhammad Fajar. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan di BMT Sahara Tulungagung*. Skripsi. Tulungagung:Manajemen. IAIN Tulungagung.
- Kasiram, Moh H. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Maliki Press
- Khasanah, Uswatun.2004. *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*.Yogyakarta : Harapan Utama.
- Komarudin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Nitisemito, Ales S. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi. Penerbit Ghalia Indonesia
- Purwanto, Djoko. 2006. *komunikasi Bisnis*. Edisi ketiga. Surakarta : Erlangga
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani



Yuliani, Mery. 2017. *Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis)*. Skripsi. Ciamis:Manajemen. Universitas Galuh Ciamis

*)Achmad Wahyu Eriyanto, alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

**)H. Hadi Sunaryo, dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

***)M. Khoirul ABS, dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang