

PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA PAKIS KABUPATEN MALANG

Oleh :

Dharma Yudha*)

Abdul Qodir Jaelani)**

Afi Rachmat*)**

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap koperasi unit desa pakis baik secara parsial maupun bersama-sama. Populasi dan sampel adalah seluruh pengurus yang berjumlah 42 orang. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. 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, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa pakis. Secara bersama-sama menunjukkan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa pakis.

Kata Kunci: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, leadership style and work motivation on cooperative Pakis village units both partially and jointly. Population and sample are all administrators totaling 42 people. Data collection through questionnaires and interviews. Data analysis in this study using SPSS version 17. The sampling technique using questionnaire deployment methods and data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, normality test, classic assumption, multiple linear regression analysis, and testing the research hypothesis .

The results of the analysis show that partially compensation has a significant effect on employee performance, while leadership style and work motivation do not affect the performance of employees of the fern village unit cooperative. Together, it shows that compensation, leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance Leadership in the fern village unit cooperative.

Keywords: Compensation, Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance

Latar Belakang

Manajemen organisasi menjadi bagian dari kekuatan utama dalam sebuah sistem organisasi maupun sebagai penghubung dalam lingkungan internal dan eksternal organisasi, adapun fungsi dari manajemen adalah untuk mengkoordinasikan manusia dalam organisasi, sehingga kegiatan yang mereka kerjakan dapat mengarah pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sebagai sebuah organisasi sangat membutuhkan adanya kerjasama dan kesepahaman seorang pemimpin dengan bawahannya. Pemimpin yang menjadi atasan terhadap bawahannya dalam suatu organisasi diharapkan mampu mengerakkan bawahannya secara konstruktif, dengan menunjukkan tugas serta perilaku yang disiplin sehingga organisasi tersebut dapat mencapai visi, misi dan tujuan yang diinginkan bersama dengan berkerja sama melalui kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Sehingga dapat diartikan bahwa pemimpin merupakan faktor penentu keberhasilan atau tidaknya di dalam suatu sistem organisasi. Peran pemimpin dibutuhkan dalam mengelola organisasi, pemimpin harus dapat menunjukan kualitas *skill* sebagai pemimpin dengan model gaya kepemimpinan yang ada diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan menggunakan berbagai macam cara.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa (KUD) Pakis?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa (KUD) Pakis?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa (KUD) Pakis ?
4. Apakah kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa (KUD) Pakis?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa (KUD) Pakis.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa (KUD) Pakis.
3. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa (KUD) Pakis.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa (KUD) Pakis.

Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan informasi tentang kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa (KUD) Pakis.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada koperasi unit desa (KUD) Pakis.
3. Hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi antara teori dan kejadian dilapangan pada koperasi unit desa (KUD) Pakis.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS***Kompensasi***

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko 2010:155).

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa (KUD) Pakis.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”

H₂ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa (KUD) Pakis

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu energi yang menggerakkan karyawan bertindak dalam mencapai tujuan.

H₃ : Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa (KUD) Pakis

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:9) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan dan diberikan kepadanya”. Seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga menghasilkan karya atau hasil yang baik.

METODOLOGI PENELITIAN***Populasi dan sampel***

Penelitian ini jumlah populasinya terbatas sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan teknis sensus, yaitu proses pengambilan sample dilakukan dengan memberi kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk diambil sampel. Dalam penelitian

ini diambil semua dari populasi sebanyak 42 orang, yaitu pada seluruh karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.

***Definisi operasional variabel
Kompensasi (X1)***

Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dan bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Indikator antara lain :

- a. Gaji, diukur dengan kerja karyawan tentang gaji yang diberikan koperasi sesuai harapan.
- b. Bonus, diukur dengan kerja karyawan tentang bonus yang diterimanya sesuai dengan jam kerja lembur.
- c. Tunjangan, diukur dengan kerja karyawan tentang tunjangan yang diterima karyawan sesuai harapan.
- d. Fasilitas , diukur dengan kebutuhan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di koperasi .

Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan adalah acara berperilaku yang khas dari seseorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Pada dasarnya pemimpin lahir dari suatu proses sejak mengembangkan wawasan, mengembangkan strategi, membangun kerjasama, dan mampu bertindak. Menurut Pandjojo (2002:222). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

- a. Keinginan menerima tanggung jawab
- b. Kemampuan persepsi
- c. Kemampuan berkomunikasi
- d. Kemampuan untuk menentukan prioritas

Kemampuan seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam model gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin, kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan bergai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

Motivasi Kerja (X3)

Motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Indikator yang digunakan yaitu :

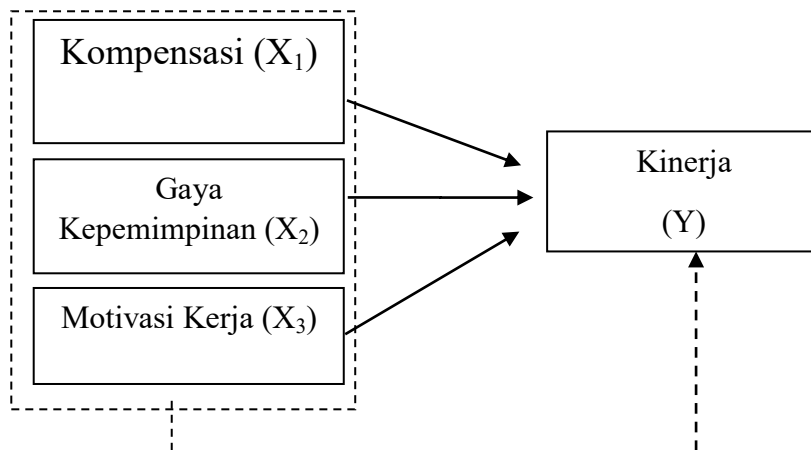
- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggung jawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam menjapa tujuan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator,s yaitu (Robbnis, 2006:260) yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas hasil kerja
- b. Kuantitas hasil kerja
- c. Ketetapan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen

Kerangka Penelitian



Keterangan :

—————> : Pengaruh parsial

- - - - -> : Pengaruh simultan

METODE ANALISIS DATA

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2009:49), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang di teliti secara tepat. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Uji validitas ini, secara manual di hitung dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dalam setiap variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pada prinsipnya suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya dapat memberikan hasil yang relatif konsisten sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama (Azwar, 2004:4).

c. Uji Normalitas

Menurut Juliandi (2013, 175) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel bebas yang terdiri X dan variabel terikat terdiri dari Y memiliki distribusi normal atau tidak.

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*(K-S), yaitu mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis.

d. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghzali, (2006:91) “Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen).

e. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2006:105) “Uji *heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Jika *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*.

f. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada didalam model prediksi dengan perubahan waktu. Apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nila *disturbance* tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

g. Analisis Regresi Berganda

Selanjutnya untuk menguji hipotesis data yang valid dan reliabel dianalisis secara statistik menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara variabel dependen dengan dua variabel independen.

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Uji statistik t

Menurut Ghozali, (2011:84) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui suatu hipotesis bisa diterima atau tidak kita bisa menggunakan t tabel atau tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

Uji statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:84). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Dengan memperhatikan kolom Corrected item total correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen tersebut valid” (Priyono, 2015:96-97). Berdasarkan tabel 4.7 tiap butir-butir instrumen dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas menunjukan seluruh item variabel yang digunakan adalah reliable, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai *r Alpha* lebih dari 0.6, artinya data yang dihasilkan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (x_1) memiliki nilai Asymp Sig.(2-tailed) sebesar $0,281 > 0.05$, variabel gaya kepemimpinan (x_2) memiliki nilai $0.537 > 0.05$, variabel motivasi kerja (x_3) memiliki nilai $0.767 > 0.05$, dan variabel kinerja karyawan (y_1) memiliki nilai $0.122 > 0.05$. Maka semua variabel dalam penelitian ini dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 yang mana pada variabel X_1 (Kompensasi) diperoleh 0,933, variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,874 sedangkan variabel X_3 (Motivasi Kerja) diperoleh

nilai 0,916. Dan untuk nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 yang mana pada variabel X_1 (Kompensasi) diperoleh nilai 1,072, variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 1,144, sedangkan variabel X_3 (Motivasi Kerja) diperoleh nilai 1,092. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikan $> 0,05$ sehingga peneliti menyimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.288	.731		4.501	.000		
x1	.223	.108	.318	2.069	.045	.933	1.072
x2	.059	.107	.088	.555	.582	.874	1.144
x3	-.088	.092	-.148	-.954	.346	.916	1.092

a. Dependent Variable: y_1

Maka bisa diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = 3,288 + 0,223X_1 + 0,59 X_2 + 0,088X_3$$

Uji F

Dari hasil uji F di peroleh hasil signifikan sebesar 0,075 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari hasil uji f.

Uji t

Uji t ini dimaksud untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.13 Uji t dapat di analisa sebagai berikut ini :

1. Kompensasi (X_1)

Variabel Kompensai (X_1) dapat diketahui bahwa nilai nilai t_{x_1} diperoleh sebesar 2,069 dengan tingkatan signifikan 0,45 lebih kecil dari 0,05 menunjukan H_0 di

tolak H_1 di terima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kompensasi X_1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dapat diketahui bahwa nilai nilai t X_2 diperoleh sebesar 0.555 dengan tingkatkan signifikan 0,582 lebih besar dari 0,05 menunjukkan H_0 di tolak dan H_2 tidak diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan X_2 berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi Kerja (X_3)

Variabel Motivasi Kerja (X_3) dapat diketahui bahwa nilai nilai t X_3 diperoleh sebesar -0.954, dengan tingkatkan signifikan 0,346 lebih besar dengan 0,05 menunjukkan H_0 di tolak H_3 tidak diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja X_3 berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa pakis.
2. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja koperasi unit desa pakis.
3. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa pakis.
4. variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa kud pakis.

Keterbatasan Peneliti

1. Faktor –faktor yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.
2. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dan wawancara .
3. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya 42 responden, bagi peneliti selanjut bisa menambah responden dengan penelitian dikoperasi yang berbeda

Saran

1. Pimpinan dan karyawan koperasi unit desa pakis, sebaiknya terus berupaya meningkatkan kinerja agar dapat meningkatkan hasil kerja dan pelayanan terhadap anggota koperasi unit desa pakis
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini di harapkan untuk menyempurnakan dengan menambah atau mengganti variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di koperasi unit desa pakis, kota malang.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Bennis, W. & Goldsmith, J., 1994, *Learning to lead: A Workbook on Becoming a Leader*, Addison Wesley Reading, New York.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenanda Media.
- Desseler, Gery. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Desseler, Gery. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Fadli HS, Ahmad. 2002. *“Organisasi Dan Administrasi”*. Cetakan Ketiga Kediri: Manhalun Nasiin Press.
- Febriyanti. 2015. *pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Manunggal Jaya Kecamatan Muara Tembasi*. Thesis. Universitas Terbuka, Jakarta.
- Ghozali, Imam 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Ivancevich. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kartini Kartono 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marzuqo, Lailatul Fitriyah. Thesis 2012. Title: *“Effect of Employees’ Compensation Performance Of Cooperative BMT (UGT) Sidogiri Branch Malang”*. Thesis. Fakultas Ekonomi Universitas UIN, Malang.
- Mangkunegara, A.P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, GadjahMada University Press. Yogyakarta.
- Ololube, Nwachukwu Prince, 2011, *“Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment”* Journal of Psychology. Vol 2; 32-51.



Robbins dan Mary Coulter .(2010). *Manajemen Jilid 1* diterjemahkan oleh Bob an, Wibi Hardani. Ed 10, Cet. 13 – Jakarta : Erlangga.

Ruslan, Rosady.2007. *Manajemen Public Relations & Media Komuniuasi: Persepsi dan Aplikasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Simamora,Heny.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN

Sunyoto, Dadang.2011. *Statistik Untuk Penelitian Survei, Edisi Revisi*. Jakarta PT. Pustaka LP3ES.

Saifullah.2012. Skripsi. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Bengkalis*.”

Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.S

Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Bisnis Bandung*. Cv Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2010.”*Kepemimpinan dan Manajemen*”. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

***)Dharma Yudha, alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang**

****)Abd. Kodir Djaelani,dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UniversitasIslam Malang**

*****)Afi Rachmat Slamet,dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang**