

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. CJDW METESEH KOTA SEMARANG

Oleh :

FAISOL HOBSI

HADI SUNARYO **)

KHOIRUL ABS*)**

Email: Fpasker76@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and compensation on the performance of UD employees. CJDW Meteseh Kota Semarang. This type of research is used according to its objectives, namely, explanatory research which means to provide an explanation of why something happened or answer the question why (why). The research method used is multiple linear with the use of respondents. The data used are primary and secondary data obtained from questionnaires and interviews. In this study the population is all 70 employees, 20 in the live chicken driver 4 for shipping drivers and 40 in the production section while 6 people in the warehouse. The results of this study from both the motivation and compensation variables in general do not affect the performance of UD employees. CJDW Meteseh Kota Semarang.

Keywords: Motivation, Compensation and Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Karyawan sebagai sumber daya perusahaan yang diwajibkan untuk melayani konsumen atau memberikan kinerja yang bagus pelanggan merasakan ketidakpuasan dapat melakukan keluhan terhadap karyawan yang akan

mencemarkan nama perusahaan. Demikian menyatakan sumber daya manusia menjadi peran penting kesuksesan perusahaan untuk sebagai pencapaian tujuan perusahaan. fungsi dari sumber daya manusia untuk mengelola input secara maksimal dan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Perusahaan memotivasi para karyawannya dituntut melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang. Kondisi ini bukan hanya melibatkan keadaan fisik, namun juga berkaitan sama orang lain, berinteraksi di perusahaan. fasilitas yang ada di perusahaan akan memberikan semangat kerja secara optimal kepada karyawan. Beberapa cara dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan, dari terbekalnya karyawan mengadakan pelatihan dan pendidikan supaya karyawan lebih memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap karyawan.

Faktor yang menjadi peranan penting dalam perusahaan baik secara kelompok maupun secara individu yaitu kinerja karyawan. Perusahaan akan merasa kesulitan untuk mencapai tujuan yang baik jika kinerja karyawan kurang maksimal. Menurut Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja maksimal yang diperoleh karyawan yang telah melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan antara lain adalah lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi. Perusahaan harus dapat menjaga kinerja karyawannya, hal tersebut karena peningkatan kinerja karyawan dapat menyebabkan kinerja perusahaan juga ikut meningkat. Meningkatnya kinerja perusahaan merupakan indikator dari keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu motivasi. Menurut Hasibuan dalam Sunyoto, motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai..

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka tersebut. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-

imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi, Handoko, (2011:165).

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana deskripsi dari motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. CJDW Meteseh Kota Semarang?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. CJDW Meteseh Kota Semarang?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UD. CJDW Meteseh Kota Semarang?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. CJDW Meteseh Kota Semarang?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Mengetahui deskripsi motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. CJDW Meteseh Kota Semarang.
- b. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. CJDW Meteseh Kota Semarang.
- c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UD. CJDW Meteseh Kota Semarang.

Kontribusi Peneliti

1. Secara Teoritis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

b. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi efek positif kepada karyawan dalam memajukan perusahaan.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

KINERJA

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dinyatakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja merupakan suatu hal yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya), yaitu hasil kerja secara kualitas yang peroleh seorang karyawan dal melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Gibsonet al. (1997:52) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan seorang karyawan. Sedangkan Handoko menyatakan (2002:76) kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu sebuah proses melalui organisasi melihat dan menganalisis kinerja karyawan. Ada yang berpendapat lain bahwa Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai secara individu maupun secara kelompok seperti standar hasil kerja yang di tetapkan perusahaan, sesuatu yang telah ditetapkan berdasarkan waktu tertentu yang berpatokan pada hukum atau undang-undang, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan ataupun yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013, p.74; Bangun, 2012, p.231).

MOTIVASI

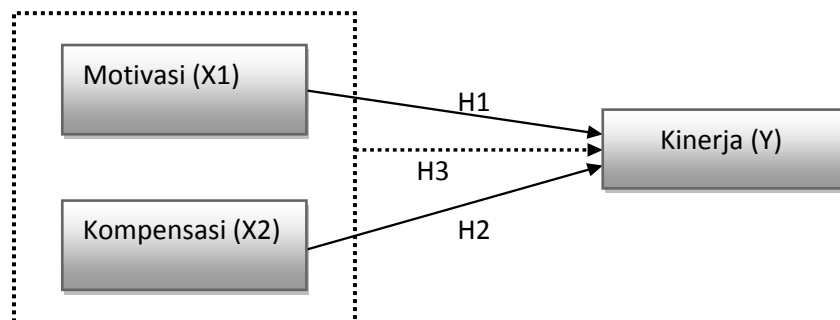
Menurut Wilson mengungkapkan bahwa motivasi ialah suatu keinginan untuk membuat orang merasa mempunyai beban tanggung jawab dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Sunyoto , motivasi merupakan suatu keinginan (*want*) daya penggerak keinginan bekerja seseorang; secara motif mempunyai fungsi tersendiri yang akan dicapai.

KOMPENSASI

Menurut Rivai, kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan untuk mengganti usaha terhadap organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2005:442) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para pegawai dalam mengganti kontribusinya kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2005:118). Menyatakan kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk uang atau barang baik itu secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menyatakan kompensasi adalah semua yang diterima karyawan untuk membalas jasa kepada karyawan. Kompensasi adalah setiap yang berbentuk penghargaan maupun imbalan yang datang dari pekerjaan karyawan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh seseorang melalui hubungan karyawan mereka dengan perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan hal pokok karyawan Karena dapat meningkat kualitas kerja dan melakukan pekerjaan yang lebih yang diharapkan perusahaan. Menurut Handoko, (2005:165).

Hipotesis Penelitian

Secara parsial maupun simultan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat digambarkan pada gambar di bawah ini:



Gambar *Error! No text of specified style in document.*1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————→ : Hubungan Parsial
.....→ : Hubungan Simultan

2.5 Hipotesis

Kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data yang sesuai dengan yang diharapkan adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel, yaitu:

Menurut Arikunto (2006:130), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 70 karyawan. Menurut Sugiyono (2013:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan berjumlah 70 orang, 20 di bagian sopir ayam hidup 4 untuk sopir kiriman dan 40 di bagian produksi sedangkan gudang 6 orang.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika

populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bias diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Menurut Sugiyono (2012:73), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang diambil dari suatu populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *random sampling*. Random sampling adalah sampel secara acak dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk di pilih menjadi sampel.

Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Ruslan (2007:29) “Data primer merupakan data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya atau objek penelitian perorangan, kelompok, dan organisasi yang diolah sendiri untuk kemudian dimanfaatkan”.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan hasil survey dengan menggunakan kuesioner, wawancara, studi kepustakaan atau referensi.

2. Data Sekunder

Menurut Ruslan (2007:30), “Data Sekunder adalah data dalam bentuk yang sudah jadi (tersedia) melalui publikasi dan informasi yang dikeluarkan di berbagai organisasi atau perusahaan, termasuk majalah, jurnal khusus, dll”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer, karena data dalam penelitian ini diperoleh dengan survei menggunakan kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:147) “mendefinisikan data dalam penelitian kuantitatif, analisis dan merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain yang terkumpul”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data melakukan perhitungan untuk menjawab

masalah dan melakukan perhitungan untuk menganalisis hipotesis yang telah diajukan. penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Tujuan penyebaran kuesioner ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberi jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Disamping itu, responden mengetahui informasi tertentu yang diminta. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup (kuesioner berstruktur) adalah kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang atau tanda *checklist*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Varibel Kinerja

Tabel Error! No text of specified style in document..1
Deskripsi Varibel Kinerja

No	Pernyataan	1		2		3		4		5		Total		
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	Rata-rata
1	Sebagai Karyawan saya menjalankan beberapa pekerjaan	0	0	1	2	20	60	37	148	12	60	70	270	3.9
2	Sebagai Karyawan saya mengukur kualitas pekerjaan	0	0	2	4	23	69	31	124	14	70	70	267	3.8
3	Sebagai Karyawan saya melaksanakan pekerjaan tepat waktu	0	0	1	2	14	42	42	168	13	65	70	277	4.0
4	Sebagai Karyawan	0	0	6	12	24	72	36	144	4	20	70	248	3.5

	saya dituntut kehadirannya													
5	Sebagai Karyawan saya dapat melakukan kerja sama	0	0	7	14	16	48	43	172	4	20	70	254	3.6
Jumlah													1316	
Rata-rata														3.8

Sumber; Data Diolah 2019

Pada kinerja dengan 5 pernyataan, yaitu pernyataan saya dituntut kehadirannya. Dengan skor terendah yaitu 3,5 dan skor tertinggi 4,0 yaitu pernyataan saya melakukan pekerjaan tepat waktu dan pernyataan saya dapat melakukan kerja sama. Berdasarkan pembahasan sebelumnya dapat di simpulkan bahwa variabel kinerja dengan pernyataan saya dituntut kehadirannya dan saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu mempunyai skor tertinggi 4,0 yang berarti karyawan UD. CJDW mateseh Semarang memersepsikan cenderung sangat setuju.

Deskripsi Variabel Motivasi

Tabel Error! No text of specified style in document..2

Deskripsi Variabel Motivasi

No	Pernyataan	1		2		3		4		5		Total		
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	Rata-rata
1	Sebagai karyawan saya diberikan kebebasan memilih prilaku bekerja	0	0	3	6	13	39	29	116	25	125	70	286	4.1

2	Sebagai karyawan saya berusaha keras menjalankan pekerjaan	1	1	1	2	6	18	27	108	35	175	70	304	4.3
3	Sebagai karyawan saya mempunyai kegigihan bekerja	0	0	1	2	5	15	26	104	38	190	70	311	4.4
Jumlah													901	
Total Rata-rata X1														4.3

Sumber; Data olahan Tahun 2019

Pada variabel motivasi dengan 3 pernyataan, yaitu pernyataan saya diberikan kebebasan memilih perilaku bekerja, dengan skor terendah 4,1, dan skor tertinggi 4,4, yaitu pernyataan membuktikan bahwa saya mempunyai kegigihan dalam bekerja, , saya berusaha keras menjalankan pekerjaan perusahaan. Berdasarkan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dengan pernyataan saya membuktikan bahwa saya berusaha keras menjalankan pekerjaan, saya mempunyai kegigihan dalam bekerja. Mempunyai skor tertinggi 4.4 yang berarti karyawan UD. CJDW meteseh Semarang memersepsikan cenderung sangat setuju.

4.3 Deskripsi Variabel Kompensasi

Tabel Error! No text of specified style in document..3

Deskripsi Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	1		2		3		4		5		Total		
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	Rata-rata
1	Sebagai karyawan saya menerima gaji dengan adil sesuai pekerjaan	0	0	0	0	15	45	49	196	6	30	70	271	3.9
2	Sebagai karyawan saya menerima insentif sesuai pengorbanan	0	0	0	0	12	36	43	172	15	75	70	283	4.0

3	Sebagai karyawan saya mengharapkan tunjangan sesuai harapan	0	0	0	0	20	60	34	136	16	80	70	276	3.9
4	Sebagai karyawan saya menggunakan fasilitas yang memadai	0	0	1	2	17	51	42	168	10	50	70	271	3.9
Jumlah													1101	
Total Rata-rata X2														3.9

Sumber; Data diolah Tahun 2019

Dalam variabel kompensasi dengan 4 pernyataan, yaitu pernyataan saya menerima gaji dengan adil sesuai pekerjaan dan menggunakan fasilitas yang memadai dengan skor terendah 3,9 dan skor tertinggi 4,0 yaitu pernyataan saya menerima insentif sesuai pengorbanan. Berdasarkan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa skor variabel kompensasi sesuai dengan tujuan yang ingin di capai. fasilitas, gaji dan tunjangan bertujuan untuk kelancaran kinerja karyawan dan pernyataan saya menerima insentif sesuai pengorbanan. Mempunyai skor tertinggi 4,0 yang berarti karyawan UD. CJDW meteseh Semarang memersepsikan cenderung setuju.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil deskripsi dapat membuktikan pada variabel kinerja dengan indikator kualitas dalam pernyataan saya menjalankan beberapa pekerjaan sehingga hasilnya memuaskan dan indikator pengguna waktu dalam pernyataan saya dituntut kehadirannya dan saya melaksanakan pekerjaan tepat waktu dipersepsikan tertinggi. Lalu indikator pernyataan saya mengukur kualitas pekerjaan dipersepsikan terendah.

Variabel motivasi dengan indikator pernyataan saya dapat membuktikan bahwa saya berusaha keras melakukan pekerjaan dan indikator pernyataan saya mempunyai kegigihan dalam bekerja dipersepsikan tertinggi. Lalu dengan indikator pernyataan saya diberikan kebebasan dalam memilih perilaku bekerja dipersepsikan terendah dari beberapa indikator pernyataan motivasi.

Variabel kompensasi dengan indikator pernyataan saya dapat membuktikan bahwa saya menerima insentif sesuai pengorbanan dipersepsikan tertinggi. Lalu pada indikator pernyataan saya menerima gaji dengan adil sesuai pekerjaan dan

mengharapkan tunjangan sesuai harapan kemudian saya menggunakan fasilitas yang memadai dipersepsikan terendah dari pernyataan indikator kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dinyatakan bahwa hipotesis pertama yaitu motivasi dan kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hipotesis kedua yaitu motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hipotesis ketiga kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil deskripsi motivasi, kompensasi dan kinerja.
 - 1) Kinerja yang dibentuk oleh indikator kualitas dan penggunaan waktu yang diapresiasi kualitas dan penggunaan waktu oleh karyawan UD. CJDW metese Semarang.
 - 2) Motivasi yang dibentuk oleh indikator *motif* dan *skill* yang diapresiasi oleh karyawan UD. CJDW metese Semarang.
 - 3) Kompensasi yang dibentuk oleh indikator menerima insentif sesuai pengorbanan sikap karyawan UD. CJDW metese Semarang .
- b. Variabel motivasi dan kompensasi secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis UD. CJDW metese Semarang.
- c. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. CJDW metese Semarang.

Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. CJDW metese Semarang.

Keterbatasan

- a. Penelitian ini dilakukan di UD. CJDW metese sehingga hasil penelitian hanya dapat dilakukan di UD. CJDW metese.
- b. Meskipun penelitian ini sudah dilakukan dengan sebaik-baiknya, namun terdapat keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Keterbatasan yang mempengaruhi penelitian ini adalah subjek penelitian yang masih terbatas pada karyawan UD. CJDW metese saja, sehingga kurang menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk penelitian mendatang sebaiknya mengarahkan pada subjek

penelitian yang lebih luas dengan mengikut sertakan pelanggan UD. CJDW meteseh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

- a. Memiliki nilai terendah dibandingkan dengan pernyataan lain oleh sebab itu sebaiknya karyawan harus dituntut kehadirannya. Dengan pernyataan kinerja yaitu: saya dituntut kehadirannya.
- b. Memiliki nilai terendah dibandingkan dengan pernyataan lain oleh sebab itu sebaiknya karyawan diberikan keyakinan untuk memilih pekerjaannya. Sedangkan pernyataan motivasi saya diberikan kebebasan memilih perilaku bekerja.
- c. Memiliki nilai terendah dibandingkan dengan pernyataan lain oleh sebab itu sebaiknya UD. CJDW meteseh memberikan gaji dengan adil yang sesuai pekerjaan dan memberikan fasilitas maupun tunjangan yang di harapkan. Sedangkan pernyataan kompensasi saya menerima gaji dengan adil sesuai pekerjaan, saya mengharapkan tunjangan sesuai harapan, saya menggunakan fasilitas yang memadai.
- d. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan motivasi ini. Karena pada penelitian ini terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *“Prosedur Penelitian”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson et al, 1997, *“Manajemen, Proses dan Struktur”*, ahli bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *“Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia”*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta. PT Bumi Aksara: Jakarta.



Mangkunegara. (2005). *‘Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan’*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
Ruslan, Rosady, *Manajemen Publik Relation dan Media Komunikasi*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007),

Simamora, Henry. 2005. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)

Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung

*) Faisol Hobsi, Ullumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

**) Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

***) Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA