

**STUDI EMPIRIS VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KUD SUMBER ALAM PONTANG JEMBER)**

Agustin Rahmawati, Retno Endah Supeni, Tatit Diansari
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRACT

Objective of this research is to identify the influence of motivation, compensation, and discipline to employee performance at KUD Sumber Alam Pontang Jember. The subject of this research is employees at KUD Sumber Alam Pontang Jember as many as 46 employees and technique of sampling using a method using saturation sampling.

This research was done using data collecting technique with questionnaire, interview, and literature review. Data analysis used validity test, reability test, and multiple linear regression analysis. Hypothesis test used t-test and determination coefficient.

Result of analysis indicates that motivation have positif and significant influence to performance with significant value $0,000 < \alpha = (0.05)$. Compensation have positive and significant influence to performance with significant value $0,001 < \alpha = (0.05)$. Discipline have positif and significant influence to performance with significant value $0,004 < \alpha = (0.05)$.

Keywords: motivation, compensation, discipline, employee performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember. Subyek penelitian ini adalah karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember sebanyak 46 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh.

Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, dan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan koefisien determinasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = (0.05)$. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha = (0.05)$. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,004 < \alpha = (0.05)$.

Kata kunci : motivasi, kompensasi, disiplin , kinerja karyawan

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Bagi perusahaan atau organisasi investasi sumber daya manusia menjadi penting karena akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan perusahaan mereka. Sejatinnya, sumber daya manusia adalah hal yang perlu digarap secara serius oleh perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat melahirkan potensi-potensi keuntungan bisnis yang tidak pernah terduga sebelumnya. Potensi sumber daya manusia bisa dilihat dari kinerja manusia tersebut, apakah sesuai dan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari perolehan hasil akhir kerjanya. Apakah sesuai dengan target awal atau tidak. Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan karyawan berupa pengetahuan serta keterampilan dan motivasi yang terbentuk dari sikap karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Faktor kinerja lainnya terdiri dari faktor internal yang berhubungan dengan sifat seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan seperti perilaku dan sikap disiplin serta fasilitas kerja dan kompensasi.

Buhler (2004) mengatakan motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka para karyawan harus menumbuhkan motivasi yang setinggi-tingginya bagi diri sendiri, sehingga motivasi karyawan yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa-biasa saja mempunyai kinerja yang baik. Motivasi

akan lebih meningkat apabila karyawan mendapatkan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan dalam menjalankan tugasnya lebih baik karena dengan melakukan kerja dengan hasil yang baik maka kompensasi yang akan diberikan padanya juga akan lebih baik atau tinggi. Davis (2004) mengatakan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi diharapkan para karyawan memiliki rasa disiplin dan tanggung jawab yang tinggi karena disiplin merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Semakin disiplinnya baik maka kinerja yang dihasilkan juga lebih baik. Alferd (2002) mengatakan bahwa disiplin adalah seseorang yang bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Sebaliknya, kinerja karyawan juga bisa turun atau tidak maksimal apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya tidak diberikan dengan sesuai.

Daerah jember selatan merupakan daerah yang penduduknya mayoritas masih bekerja sebagai petani karena sektor perekonomiannya masih banyak ditunjang dari sektor pertanian. Untuk menjaga pergerakan ketersediaan bahan pangan dan meningkatkan kemajuan perekonomian desa maka diperlukan adanya Koperasi Unit Desa. Koperasi Unit Desa Sumber Alam Pontang Jember merupakan salah satu KUD yang berada di jember selatan. Berdasarkan hasil wawancara di KUD Sumber Alam Pontang jember. Pada penelitian ini kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember dikatakan baik karena rencana sisa hasil usaha selama 5 tahun terakhir sejak tahun 2013 sampai tahun 2017 selalu terpenuhi. Kompensasi yang diberikan KUD Sumber Alam Pontang Jember dikatakan baik karena dalam pemberian kompensasi tersebut diberikan secara adil kepada seluruh karyawan di semua unit usaha, karena kompensasi diberikan secara adil dan sesuai maka kinerja yang dihasilkan juga baik, sehingga muncullah motivasi yang tinggi pada karyawannya. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan disiplin kerja yang baik pula. Kedisiplinan karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember dikatakan baik karena jumlah

presensi karyawan yang absen tidak lebih dari 3 kali setiap bulannya.

Dari uraian diatas dapat dikatakan perkembangan suatu usaha atau organisasi erat hubungannya dengan sumber daya manusia yang kompeten. Untuk memperoleh SDM yang kompeten maka diperlukan pemenuhan faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan antara lain yaitu faktor motivasi, kompensasi, dan disiplin. Hal ini dapat dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu. Yaitu penelitian dari Wijianti (2017), Orianta (2017), Nasuka (2017), Ni'mah (2017), Heru (2017) dan Devi (2017) menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Yuliana (2017), Novita (2017) dan Handoko (2017) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Almunawaroch (2017) dan Devi (2017) hanya faktor disiplin dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada faktor motivasinya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena masalah yang telah diuraikan pada latar belakang diduga bahwa motivasi, kompensasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang sehingga dirumuskan dengan beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang?
3. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang?

c. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan. Secara spesifik penelitian ini diajukan untuk tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh signifikan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang.

d. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Lain.

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi ilmu ekonomi terutama konsentrasi SDM yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi, disiplin, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan mampu melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta pengetahuan tambahan tentang manajemen Sumber Daya manusia dan sebagai pengalaman berarti yang kemudian hari diaplikasikan dalam pekerjaan terkait ilmu dan strategi SDM.

3. Bagi Instansi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi KUD Sumber Alam Pontang terkait melalui pemaparan hasil analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut maka peran dari seluruh anggota didalam organisasi tersebut sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan anggotanya maka organisasi diwajibkan untuk memberi motivasi kepada masing-masing anggota tersebut agar dapat memenuhi tujuan organisasi. Motivasi sendiri itu merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Buhler (2004) mengatakan motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka para karyawan harus menumbuhkan motivasi yang setinggi-tingginya bagi diri sendiri. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013).

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek paling sensitif didalam hubungan kerja. Menurut Davis (2004) mengatakan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Pada prinsipnya kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara

memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. Panggabean (2002) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

3. Disiplin

Disiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Alferd (2002) disiplin adalah seseorang yang bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo (2011), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

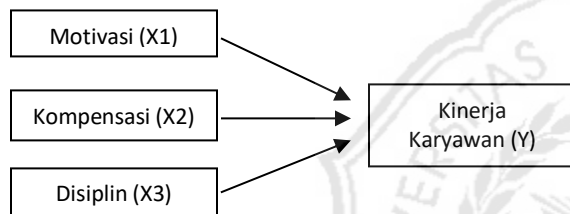
4. Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan

berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Rivai (2013) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

5. Kerangka Konseptual

Untuk lebih jelasnya tentang kerangka konseptual yang membentuk penelitian ini akan disajikan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis data penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui variabel-variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistika (Singgih: 2009).

2. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan atau respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan KUD Suber Alam Pontang yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan sampel jenuh atau sensus merujuk pada pendapat (Sugiyono,2016) mengatakan sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4. Tehnik Pengumpulan Data

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian (Sugiyono,2016). Dalam hal ini informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau informan yaitu karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kriteria untuk setiap item dalam daftar pernyataan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Kurang setuju : 3
- d. Tidak setuju : 2
- e. Sangat tidak setuju : 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah KUD Sumber Alam Pontang Jember

KUD Sumber Alam Pontang telah ada sejak 55 tahun yang lalu tepatnya berdiri sejak tahun 1963. Di KUD Sumber Alam Pontang Jember ini terdapat beberapa bagian unit usaha yang terbilang lengkap, diantaranya unit usaha simpan pinjam, unit usaha pengadaan pangan, unit usaha toko, unit usaha pembenihan, unit usaha pupuk dan unit usaha angkutan. KUD Sumber Alam Pontang berdiri diatas tanah seluas 5600 m² yang dibagi menjadi 8 bangunan. Lokasi KUD Sumber Alam Pontang ini strategis berada di jalan Kota Blater Pontang Krajan.

2. Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh variable menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor memiliki nilai signifikansi <0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid..

b. Uji Reliabilitas

N	Variabel	Alph	Stand	Keterang
o		a	ar	an
		Hitun	alpha	
		g		
1	Motivasi (X1)	0,863	0,600	Reliabel
2	kompensa si (X2)	0,779	0,600	Reliabel
3	kedisiplin an (X3)	0,803	0,600	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,740	0,600	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk

dikatakan reliabel yaitu diatas 0,600, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember.
2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember.
3. Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember.

2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi KUD Sumber Alam Pontang Jember. Hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan yang lebih baik harus memfokuskan pada motivasi kerja, kompensasi dan kedisiplinan yang diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember. Perusahaan harus memperhatikan bagaimana cara memotivasi karyawan dengan baik sehingga akan menumbuhkan semangat dan berpengaruh positif terhadap kinerjanya. motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan cara atasan memberikan perhatian yang lebih terhadap bawahannya seperti memberikan dukungan untuk memberikan semangat kerja yang tinggi, memberikan sesuatu yang berupa penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Begitu pula dengan kompensasi , kompensasi dapat ditingkatkan dengan cara

pemberian gaji lebih apabila karyawan dalam melakukan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan oleh KUD Sumber Alam Pontang, memberikan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan liburan dan lain-lain. Hal lain yang berkaitan penting seperti tingkat kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja seperti ketaatan aturan saat bekerja yang harus diperhatikan karyawan, mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dan karyawan harus membuat surat ijin bila memang tidak bisa masuk bekerja dikarenakan urusan yang sangat penting dan tidak bisa diwakilkan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember sebesar 74,8% dan sisanya 25,2% dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada KUD Sumber Alam Pontang Jember pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti komitmen organisasi, kompetensi kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Alferd, R Lateiner.2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan.* Jakarta: Aksara Baru.

Almunawaroch, Siti. 2017. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.17 No.1.* Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Buhler, Patricia.2004. *Manajement Skill.* Terjemahan. Jakarta: Prenada Media.

Davis, Keith dan Newstrom, John W.2004. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 7 Bahasa Indonesia. Jilid 1.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Dessler, Gary.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Terjemahan.* Jakarta: PT Prenhallindo.

Devi, Riza.2017. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.6 No.11.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.

Handoko, Tri.2017. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No.1.* Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke-17, Jakarta: Bumi Aksara.

Heru, Muhammad.2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Visi Manajemen Vol 2 No 2.

Jonathan, Sarwono.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Nasuka. 2017. *Jurnal Manajemen Vol.3 No.3.* Universitas Pandanaran Semarang.

Ni'mah, Ulin.2017. *Jurnal Manajemen Vol.3 No.3.* Universitas Pandanaran Semarang.

Novita.2017. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3.* Universitas Sam Ratulangi Manado.

Orienta, Reszy.2017. *Jurnal Ekonomi Vol.1 No.2.* Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Panggabean.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veitzal.2013, *Manajemen Sumer Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Edisi Pertama Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Singgih, Santoso.2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Singodimedjo.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disiplin Kerja.* Jakarta: Kencana.

Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: PT Alfabeth.

Wijianti, Kurnia.2017. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.17 No.1*. Universitas Slamet Riyadi.

Yuliana, Maftri.2017. *Jurnal Manajemen Vol.3 No.3*. Universitas Pandanaran Semarang.

