

ANALISIS PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DIREKSI PTPN II (PERSERO) TANJUNG MORAWA

M. Ali Musri S

Dosen Kopertis Wilayah I DPK UPMI Medan

Abstract

Penelitian ini ingin menguji masalah apakah ada pengaruh prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama-sama terhadap motivasi kerja?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prestasi terhadap motivasi kerja. Untuk mengetahui pengaruh prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen ; studi dokumentasi dan wawancara (*interview*), serta angket (*questioner*). Dalam menganalisis data menggunakan *korelasi berganda, Uji F, uji determinasi*. Berdasarkan hasil regresi diperoleh persamaan sebesar : $Y = 1,130 + 0,034 b_1 - 0,058 b_2 + 0,029 b_3 + 0,092 b_4$. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa yang memiliki nilai positif yaitu variabel pengakuan sebesar 0,034, nilai pekerjaan itu sendiri sebesar 0,831 dan nilai tanggung jawab sebesar 0,092. Jadi nilai yang positif tersebut menunjukkan bahwa apabila apabila prestasi kerja ditingkatkan, pekerjaan itu sendiri baik dan tagung jawab tinggi akan mendorong peningkatan terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan. Sedangkan nilai negatif terdapat pada variabel pengakuan sebesar -0,058. Berdasarkan hasil nilai $F_{71,821}$ dengan $sig < 0,000 < \alpha 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak ada pengaruh signifikan prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja pada Kantor Direksi PTPN II (Persero) Tanjung Morawa. Berdasarkan nilai determinasi diketahui bahwa prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Kantor Direksi PTPN II (Persero) Tanjung Morawa sebesar 93,51% dan sisanya merupakan variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab

PENDAHULUAN

Motivasi pegawai merupakan kegiatan yang mengakibatkan terlaksananya dukungan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Motivasi pegawai ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena pegawai dengan motivasinya didukung oleh seorang pimpinan dalam bekerja. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga sepenuhnya agar memperoleh hasil yang memuaskan. Konsep ini menunjukkan gambaran tentang produktivitas kerja yang tinggi, di mana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan kegiatannya.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Menurut teori Frederick Herzberg (Hasibuan, 2002:157-158) menjelaskan timbulnya motivasi dipengaruhi oleh : Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Kemajuan DAN Pengembangan potensi individu.

PTPN II (Persero) Tanjung Morawa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Administrasi perkebunan kelapa sawit, dimana perusahaan menempatkan karyawan ke dalam beberapa bidang. Perusahaan selalu berpedoman pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ditandai dengan produktivitas, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Perusahaan memberikan perhatian terhadap motivasi kerja melalui beberapa kebijakan, diantaranya berasal dari peningkatan prestasi, pengakuan karyawan, pekerjaan yang tidak membosankan, tanggung jawab, perhatian atas kemajuan individu dan pengembangan karir bagi karyawan yang berprestasi. Hambatan yang dialami perusahaan yaitu masih ada karyawan yang sulit untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga motivasi kerjanya selalu menurun, kemudian karyawan masih merasa belum diakui di perusahaan sebagai bagian dari kemajuan perusahaan, masalah lainnya yaitu masih ada karyawan yang beranggapan pekerjaan yang dilakukan sangat monoton dan memiliki tanggung jawab yang berat dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan penjelasan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh prestasi terhadap motivasi kerja?
2. Apakah ada pengaruh pengakuan terhadap motivasi kerja?
3. Apakah ada pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap motivasi kerja?
4. Apakah ada pengaruh tanggung jawab terhadap motivasi kerja?
5. Apakah ada pengaruh, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab terhadap motivasi pada Kantor Direksi PTPN II (Persero) Tanjung Morawa?''.

LANDASAN TEORI

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut sangat menentukan apakah seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dengan atau tanpa motivasi dan besarnya motivasi tersebut juga menjadi jaminan akan hasil kerja yang dicapainya. Menurut Saydam, (1996:258-260) faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seorang antara lain :

- 1) **Kematangan pribadi**
Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang bersifat egois dan kemanjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga agak susah untuk dapat bekerja sama dalam membuat prestasi kerja.
- 2) **Tingkat pendidikan**
Tingkat pendidikan yang dilalui seseorang amat mempengaruhi motivasi kerja yang bersangkutan. Seorang karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah.
- 3) **Keinginan dan harapan pribadi**
Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan. Ia akan dapat bekerja optimal bila keinginan dan harapannya itu dapat dipenuhi. Misalnya : orang akan bergairah bekerja bila keinginannya untuk mendapat promosi mendapat tanggapan baik di perusahaan.
- 4) **Kebutuhan**
Kebutuhan sudah banyak disebut-sebut dalam bagian lain dari buku ini. Menurut teori motivasi, kebutuhan yang dikemukakan oleh banyak ahli, bahwa usaha untuk memenuhi kebutuhan merupakan faktor yang mendominasi seseorang untuk mau bekerja dengan baik. Kebutuhan dianggap berbanding lurus dengan motivasi. Makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi yang bersangkutan untuk mau bekerja keras.
- 5) **Kelelahan dan kebosanan**
Kelelahan dan kebosanan merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja seseorang. Berkurangnya semangat gairah kerja akan mengurangi tingkat prestasi yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan.
- 6) **Kepuasan kerja**
Kepuasan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi lagi. Semakin tinggi kepuasan kerja maka motivasi kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan kutipan di atas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seorang diantaranya adalah kematangan pribadi, dimana kematangan pribadi ditandai dari sifat dan kondisi lingkungan sosial, kemudian tingkat pendidikan juga mempengaruhi dimana semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin mudah untuk termotivasi karena didasari pada wawasan dan pengetahuan, keinginan dan kebutuhan juga mempengaruhi motivasi seorang juga kelelahan dan kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual

Dalam melakukan penelitian, penulis menyusun kerangka konseptual untuk memperudah dalam penyusunan skripsi ini, selain itu, dengan adanya kerangka konseptual yang penulis buat, penelitian yang dilakukan lebih mudah, terarah sehingga akan berkaitan satu sama lainnya.

Dalam penelitian ini variabel bebas yang mempengaruhi terdiri atas prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab dan variabel terikat yaitu motivasi. Prestasi dalam hal ini sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi, dimana pencapaian prestasi yang tinggi akan cenderung memudahkan tumbuhnya motivasi kerja dan sebaliknya apabila prestasi sulit untuk dicapai maka motivasi

kerja juga akan sulit untuk ditingkatkan. Faktor lain yang juga mempengaruhi motivasi adalah pengakuan, dimana pengakuan akan status pekerjaan, pengakuan atas hasil kerjanya, penghargaan dan perlakuan dari manajemen yang pantas akan memudahkan tumbuhnya motivasi kerja. Pekerjaan itu sendiri, dimana berat ringannya pekerjaan, pekerjaan yang selalu monoton, pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian akan mempengaruhi tumbuhnya motivasi kerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi yaitu tanggung jawab, dimana delegasi wewenang dan tanggung jawab yang tepat akan mendukung rasa percaya diri karyawan sehingga motivasi untuk mencapai target akan mudah terealisasikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab akan sangat mempengaruhi tumbuh dan meningkatnya motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisa Data

Validitas

Untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner yang disebarkan diuji dengan menggunakan validitas dengan mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total dari variabel, menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan y

x = Variabel Bebas (skor tiap butir pertanyaan)

y = Variabel Terikat (jumlah skor total)

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r-kritik = 0,30, (Sugiyono, 2003:114). Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} dinyatakan valid.

Reliabilitas

Kemudian untuk mengetahui reliabel atau tidak (reliabilitas) digunakan Koefisien alpha (α) dari Cronbach menurut Husein Umar (2003:106) dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

R_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan reliabel atau tidak nilai reliabilitas Koefisien alpha (α) dari Cronbach harus dia atas 0,6 (Husein Umar (2003:107)).

Regresi Linier Berganda

Menguji pengaruh secara simultan (bersama-sama) prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja digunakan statistik regresi berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

Y : Subjek dalam variabel devenden yang diprediksikan yaitu motivasi

a : Harga Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (harga konstan)

b_1b_2 : Angka arah koefisien variabel

X_1 : Subjek pada variabel independen yaitu prestasi

X_2 : Subjek pada variabel independen yaitu pengakuan

X_3 : Subjek pada variabel independen yaitu pekerjaan itu sendiri

X₄ : Subjek pada variabel independen yaitu tanggung jawab
 Uji F (Signifikan)

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan signifikan atau tidak, digunakan Uji F, dengan rumus:

$$F_h = \frac{R / k}{(1 - R) / N - k - 1}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sample

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah :

- Jika nilai probabilitas $F \leq \alpha$ 0,05, maka H₀ ditolak
- Jika nilai probabilitas $F > \alpha$ 0,05, maka H₀ diterima

Uji Determinasi

Untuk mengetahui persentasi pengaruh prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja, digunakan Uji Determinasi dengan rumus :

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa data diketahui nilai-nilai yang diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2. Koefesien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	1.130	0.998
Prestasi	0.034	0.033
Pengakuan	-.058	0.036
Pekerjaan itu sendiri	0.831	0.029
Tanggung jawab	0.092	0.039

Dependent Variable: Y (Motivasi)

Persamaan regresi berganda dari nilai-nilai di atas adalah :

$$Y = 1,130 + 0,034 b_1 - 0,058 b_2 + 0,029b_3 + 0,092b_4$$

Analisa Uji F (Signifikan). Selanjutnya akan dilihat pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Bunyi hipotesis dalam penelitian ini adalah : Ada pengaruh signifikan prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja pada Kantor Direksi PTPN II (Persero) Tanjung Morawa.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah :

- Jika nilai probabilitas $F \leq \alpha$ 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh signifikan prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja pada Kantor Direksi PTPN II (Persero) Tanjung Morawa.
- Jika nilai probabilitas $F > \alpha$ 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja pada Kantor Direksi PTPN II (Persero) Tanjung Morawa.

Untuk pengujian tersebut diperlukan tabel berikut :

Tabel.3 Nilai F Hitung

Model	Sum of Squares	F	Sig.
1 Regression	442,538	411,669	0,000 (a)
Residual	303,420		
Total	4724.958		

Sumber : Data SPSS Penelitian Tahun 2007 (diolah-lampiran)

Melalui Tabel.3 di atas terlihat nilai $F_{71,821}$ dengan sig 0,000 $< \alpha 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak ada pengaruh signifikan prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja pada Kantor Direksi PTPN II (Persero) Tanung Morawa.

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar perentase kontribusi variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat. Untuk mengetahuinya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.4 Nilai Determinasi

Model	R	R Square	Df1	Df2	Sig. Change	F
1	0,967	0,936	4	113	0,000	

Hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar ,967, kemudian dimasukkan ke dalam rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$D = 0,967^2 \times 100\%$$

$$D = 0,935089 \times 100\%$$

$$D = 93,51\%$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Kantor Direksi PTPN II (Persero) Tanung Morawa sebesar 93,51% dan sisanya merupakan variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh uji regresi diketahui bahwa nilai regresi untuk variabel bebas memiliki nilai positif dan nilai negatif. Menurut Sugiyono (2003,ha.204 menyebutkan : “Nilai koefisien adalah angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan”.

Pendapat tersebut menyimpulkan bahwa yang memiliki nilai positif yaitu variabel pengakuan sebesar 0,034, nilai pekerjaan itu sendiri sebesar 0,831 dan nilai tanggung jawab sebesar 0,092. Jadi nilai yang positif tersebut menunjukkan bahwa apabila prestasi kerja ditingkatkan, pekerjaan itu sendiri baik dan tagung jawab tinggi akan mendorong peningkatan terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan. Sedangkan nilai negatif terdapat pada variabel pegakuan sebesar -0,058. Nilai negatif tersebut menunjukkan bahwa pengakuan cenderung menurunkan motivasi kerja, dimana karyawan tidak perlu lagi mendapatkan pengakuan akan pekerjaannya karena balas jasa yang diberikan perusahaan sudah cukup sebagai indikasi adanya pengakuan dari perusahaan.

Hasil uji signifikan menunjukkan bahwa secara bersalam-sama terdapat pengaruh signifikan prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja pada Kantor Direksi PTPN II (Persero) Tanung Morawa. Hasil tersebut dapat disimpulkan secara keseluruhan variabel bebas sangat mempengaruhi secara nyata terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan, dimana hipotesis yang diajukan penulis diterima.

Hasil uji determinasi menunjukkan pengaruh prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja pada Kantor Direksi PTPN II (Persero) Tanung Morawa sebesar 93,51% dan sisanya merupakan variabel yang tidak diteliti. Hasil uji tersebut dapat disimpulkan variabel bebas akan mempengaruhi motivasi kerja sangat besar hamper mendekati 100%, artinya di perusahaan tumbuhnya motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab. Pengaruh variabel tersebut dapat ditunjukkan dari hasil tabulasi atas pertanyaan variabel prestasi yang berasal dari hasil kerja saya selalu tepat waktu, variabel pengakuan pertanyaan tentang perusahaan sangat memperhatikan masa depan karyawan, variabel pekerjaan itu sendiri pertanyaan tentang saya selalu memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja, dan tanggung jawab pertanyaan tentang saya memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dalam bekerja. Variabel tersebut terbukti mempengaruhi motive kerja karyawan.

KESIMPULAN

Variabel yang diteliti adalah motivasi kerja karyawan, motivasi kerja karyawan adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan yang mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil regresi diperoleh persamaan sebesar : $Y = 1,130 + 0,034 b_1 - 0,058 b_2 + 0,029b_3 + 0,092b_4$. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa yang memiliki nilai positif yaitu variabel pengakuan sebesar 0,034, nilai pekerjaan itu sendiri sebesar 0,831 dan nilai tanggung jawab sebesar 0,092. Jadi nilai yang positif tersebut menunjukkan bahwa apabila prestasi kerja ditingkatkan, pekerjaan itu sendiri baik dan tanggung jawab tinggi akan mendorong peningkatan terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan. Sedangkan nilai negatif terdapat pada variabel pengakuan sebesar - 0,058. Berdasarkan hasil nilai $F_{71,821}$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak ada pengaruh signifikan prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja pada Kantor Direksi PTPN II (Persero) Tanung Morawa.

Berdasarkan nilai determinasi diketahui bahwa prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Kantor Direksi PTPN II (Persero) Tanung Morawa sebesar 93,51% dan sisanya merupakan variabel yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, (2000). *Manajemen Bisnis*. Cetakan Kedua, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto Suharsimi (2006). *Manajemen Penelitian*, Cetakan Pertama, Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempatbelas. Yogyakarta : BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta : Bumi Aksara.
- Johanes Supranto (1997). *Metode Riset, Aplikasinya dalam Pemasaran*. Jakarta : LP-FE Universitas Indonesia.
- Gouzali Saydam (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jilid I, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Mangkunegara, AA. Anwar prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Robins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi Dalam Organisasi*. Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid Pertama. Edisi Ketujuh. Jakarta : Prehalindo.
- Sinungan, Muchdasyah (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan Kedua Jakarta : Bina Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima, : Bandung : Alfabeta