

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
PT. SUMATRASARANA SEKAR SAKTI MEDAN**

Eddy (NIDN: 0110018704)

Dosen Program Studi Manajemen Perpajakan Politeknik IT&B Medan

ABSTRACT

The results are obtained from this research are: test correlation is 0.877 which indicates a high/strong correlation; test of determination is 76.8% which means there is a contribution on giving compensation towards employees' job satisfaction at 76.8% and the remaining of 23.2% is influenced by other factors. To hypothesis test, the writer uses distribution Z test. The results are showed that Z count 6.736 > Z table 1.960, it is mean the alternative hypothesis is accepted that "There is an influence of giving compensation on employees' job satisfaction at PT.Sumatra Sarana Sekar Sakti Medan"

Key words: giving compensation; employees' job satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi. Perusahaan sendiri memerlukan faktor-faktor yang saling terkait satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor tersebut dapat berupa bahan baku, sumber daya manusia, modal dan teknologi. Di antara semua faktor yang ada, sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dan memiliki pengaruh yang paling besar dalam sebuah perusahaan. Karena walaupun memiliki bahan baku dan modal yang melimpah serta teknologi yang paling canggih, tanpa adanya tenaga kerja ahli yang mengelolanya, semuanya menjadi tidak bermanfaat. Sumber daya manusia merupakan aset berharga dan kunci utama bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan global.

Untuk setiap kontribusi karyawan yang dilakukan bagi perusahaan, karyawan tentu perlu mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas kontribusi tersebut. Bentuk penghargaan tersebut berupa kompensasi berupa gaji, upah, komisi, bonus dan lain-lain. Setiap pembayaran yang diterima oleh karyawan merupakan bentuk kompensasi atas kontribusi yang diberikan. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan atau penghargaan kepada karyawan juga merupakan salah satu alat untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh sebab itu pemberian kompensasi merupakan hal yang harus mendapat perhatian khusus oleh perusaha-

an sehingga memperoleh manfaat yang maksimal.

Semakin besar kompensasi yang diberikan, kepuasan kerja seorang karyawan akan semakin tinggi. Hal tersebut dapat terjadi karena kompensasi ibarat sebuah penghargaan bagi karyawan. Karyawan menganggap semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin perusahaan menghargai kontribusi yang mereka berikan bagi perusahaan. Hal ini tentu akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik ke depannya.

Pendapat di atas juga diperkuat dengan hasil penelitian Mardahleni (2013) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

PERUMUSAN MASALAH

Kompensasi merupakan salah satu faktor bagi karyawan untuk memperoleh kepuasan kerja. Dari kompensasi yang diterima, karyawan bisa memenuhi kebutuhannya. Selain itu pemberian kompensasi yang layak juga bisa membuat karyawan memiliki rasa loyalitas kepada perusahaan. Jadi pemberian kompensasi yang layak harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, masalah yang akan dirumuskan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem kompensasi di PT. SumatraSarana Sekar Sakti Medan?

2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti Medan?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam sebuah organisasi yang dapat dikatakan sebagai manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu atau tujuan organisasional.

Menurut Dessler (2013:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan menentukan kompensasi karyawan, serta mengurus hubungan, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan di antara tenaga kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

DEFINISI KOMPENSASI

Kompensasi merupakan salah satu alat yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mempunyai pengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2011:83), Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Dessler (2013:352), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang muncul dari karyawan tersebut. Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang berbentuk langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh karyawan tersebut.

TUJUAN KOMPENSASI

Hasibuan (2012:137) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi antara lain adalah Ikatan Kerja Sama

1. Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus

mengerjakan tugastugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Kepuasan Kerja

2. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Pengadaan Efektif

3. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualifikasi untuk perusahaan akan lebih mudah.

Motivasi

4. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

Stabilitas Karyawan

5. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang karena turn-over relatif kecil.

Disiplin

6. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Pengaruh Serikat Buruh

7. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Pengaruh Pemerintah

8. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

PENETAPAN SISTEM KOMPENSASI

Kebijakan penetapan sistem kompensasi menurut Mondy dan Noe (2005) yang dikutip dari Donni Juni (2011:180), yaitu:

1. Faktor Organisasi (the organization), penetapan kompensasi harus dilihat dari sisi kebijakan manajemen, keadaan politik yang mempengaruhi organisasi dan kemampuan organisasi dalam melakukan pembayaran.
- 2.2. Faktor Karyawan (the employee), penetapan kompensasi ini harus menyentuh hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu, pembayaran berdasarkan merit, variabel gaji, pembayaran yang didasarkan pada keterampilan karyawan, pembayaran berdasarkan kompetensi, senioritas karyawan, pengalaman kerja, hubungan keanggotaan

dalam organisasi, potensinya, pengaruh politik dan yang terakhir adalah keberuntungan.

4. Faktor Pasaran Tenaga Kerja (the labor market), penetapan kompensasi juga harus melihat kompensasi yang berlaku secara umum di pasar tenaga kerja, untuk itu organisasi dalam menetapkan sistem kompensasi ini haruslah melakukan survei pada perusahaan lain, kelayakan, biaya hidup, organisasi buruh, tingkat sosial dan perundang-undangan ekonomi yang berlaku.
5. Faktor Pekerjaan (the job), penetapan sistem kompensasi harus didasari dengan analisa jabatan, uraian tugas pekerjaan, evaluasi jabatan, dan terakhir penawaran secara kolektif.

KEPUASAN KERJA

Seorang individu yang bekerja bagi suatu organisasi, instansi atau perusahaan, hasil kerja yang individu tersebut selesaikan akan mempengaruhi tujuan organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Mary Coulter (2012:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, dan seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif.

Menurut Hasibuan (2012:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai perkerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar perkerjaannya, dan kombinasi antara keduanya.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu yang bersifat emosional terhadap pekerjaan yang dilakukan individu tersebut. Jika individu menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya maka individu tersebut merasa puas dan sebaiknya jika individu menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya, maka individu tersebut tidak merasa puas.

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Kepuasan kerja terhadap karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu alat yang penting dalam lingkungan kerja, karena kompensasi

membuat karyawan merasa puas dan dihargai atas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:359), Jika sebuah perusahaan memberikan kompensasi yang adil kepada para karyawan, perusahaan tersebut dapat berharap untuk melihat peningkatan atas kepuasan tiap individu. Pemberian kompensasi yang baik dan adil bagi karyawan dapat memberikan kepuasan yang maksimal bagi karyawan itu sendiri dan merupakan salah satu alat yang paling penting bagi perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Menurut Sekaran (2010:79), Kerangka berpikir adalah kumpulan konsep saling terkait yang dapat digunakan untuk mengarahkan penelitian dengan tujuan memprediksi dan menjelaskan hasil daripada penelitian. Kerangka berpikir juga adalah struktur yang dapat menahan atau mendukung teori studi penelitian. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hubungan antara kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



HIPOTESIS

Menurut Dessler (2013:91), hipotesis adalah pernyataan resmi yang menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah ditetapkan di atas, maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

H₀: Pemberian kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti Medan.

H_a: Pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti Medan.

METODE PENELITIAN

Menurut Jackson (2011:1), Research design is the master technique, which plays a very important role in finding answers to research questions. It provides the method by which a study can be completed and give guidelines and/or instructions on how to collect and analyze the data. Thus, one must be capable of identifying the best design by which to undertake social science research.

Desain penelitian adalah penguasaan teknik yang memainkan peran penting dalam menentukan jawaban untuk pertanyaan penelitian. Desain penelitian juga menyediakan metode pembelajaran yang dapat diselesaikan dan memberikan pedoman dan/atau petunjuk tentang bagaimana mengumpulkan dan menganalisis data. Dengan demikian, seseorang harus mampu mengidentifikasi desain terbaik dalam melakukan penelitian ilmu sosial.

Berdasarkan Sukaria (2011:26), desain penelitian yang digunakan dalam meneliti penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mencandra atau mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat-sifat suatu objek atau populasi tertentu.

2. Penelitian korelasional

Penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Dalam penelitian deskriptif, penulis menggunakannya dengan tujuan untuk menentukan, mengumpulkan, dan mengklasifikasikan data-data yang diperoleh supaya peneliti dapat menjelaskan hasil yang terdapat dalam. Dalam penelitian korelasional, penulis menggunakannya untuk menemukan hubungan di antara dua variabel – variabel bebas (variabel X) yaitu pemberian kompensasi terhadap variabel terikat (variabel Y) yaitu kepuasan kerja—oleh pengumpulan data dari kuesioner.

OBJEK PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian populasi atau penelitian sensus, yaitu penelitian yang mengambil seluruh populasi. Jumlah seluruh karyawan di PT. Serdang Hulu adalah 60 (enam puluh) karyawan dan seluruh karyawan PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti Medan tersebut akan dijadikan populasi. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Arikunto (2010:134) yang mengemukakan bahwa apabila populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka lebih baik mengambil seluruh populasi tersebut sebagai sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus, tetapi jika jumlah populasinya besar, maka dapat diambil sampel penelitian antara 10% - 15% atau 20% - 25% dari populasi tersebut.

OPERASIONAL VARIABEL

Menurut Jackson (2011:58), An operational variable is one that clearly specifies how the levels of a variable are to be defined or manipulated, or how scores on a variable are to be measured, in a particular study. Operational definitions are specified for identifying difference along the dimensions of a variable. Operasional variabel adalah salah satu spesifikasi yang menentukan bagaimana tingkat variabel harus didefinisikan atau dimanipulasi, atau bagaimana variabel dinilai dan diukur, dalam studi tertentu. Definisi operasi adalah spesifikasi untuk mengidentifikasi perbedaan sepanjang dimensi variabel. Penulis menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, dimana:

1. Kompensasi sebagai variabel bebas

Kompensasi adalah balas jasa atau imbalan berupa uang baik secara langsung atau tidak langsung bagi karyawan atas hasil kerja mereka bagi organisasi atau perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang efektif bagi departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Kepuasan kerja sebagai variabel terikat

Salah satu sarana paling penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respon atau refleksi perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

METODE ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa uji validitas adalah kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas menurut Sukaria (2011:219).

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2010:221) menyatakan bahwa reliabilitas adalah indeks yang mempengaruhi sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

3. Uji normalitas

Kasmadi dan Sunariah (2014:92) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggambarkan bahwa sampel

yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi secara normal.

4. Metode statistik deskriptif
Menurut Sukaria (2011:268), metode statistik deskriptif adalah suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan situasi objek penelitian apa adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan tertentu berdasarkan semua data yang telah terkumpul.
5. Metode koefisien korelasi
Sukaria (2011:274) mengemukakan bahwa metode koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
6. Metode koefisien determinasi
Kasmadi dan Sunariah (2014:93) menyatakan bahwa perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar presentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.
7. Analisis regresi linear
Kasmadi dan Sunariah (2014:92) menyatakan bahwa analisis regresi linear digunakan untuk mengidentifikasi nilai variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X.
8. Uji hipotesis
Uji Z adalah uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal, apakah hipotesisnya diterima atau ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut adalah valid. Menurut Sugiyono (2011:126), jika nilai validitas $\geq 0,30$ dan bernilai positif, maka instrumen dinyatakan valid. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, semua pertanyaan dalam kuesioner dapat layak digunakan untuk mengumpulkan data.
2. Berdasarkan uji reliabilitas di atas, Cronbach's Alpha untuk semua variabel melebihi 0,70 dimana Sukaria (2011:241) menyatakan bahwa data dikatakan reliabilitas tinggi apabila uji Cronboach's Alpha memberikan koefisien lebih besar sama dengan 0,70. Maka kuesioner dalam penelitian tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya.
3. Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, nilai signifikansi atas Pemberian Kompensasi (Variabel X) adalah 0,200 dan Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y) adalah 0,167 yang mana keduanya lebih besar dari 0,05 menurut

Kasmadi dan Sunariah (2014:117). Ini berarti bahwa sebaran data dalam penelitian ini telah berdistribusi secara normal.

4. Menurut hasil SPSS 23.0, nilai mean untuk Pemberian Kompensasi (variabel X) adalah 27,1667 atau responden rata-rata menjawab ragu-ragu. Nilai median untuk variabel X adalah 28 (setuju) dan nilai mode untuk variabel X adalah 25 (ragu-ragu). Kemudian, nilai mean untuk Kepuasan Kerja Karyawan (variabel Y) adalah 33,4333 atau rata-rata responden menjawab ragu-ragu. Nilai median untuk variabel Y adalah 33,5 (ragu-ragu) dan Nilai mode untuk variabel Y adalah 27 (ragu-ragu).
5. Hasil dari uji koefisien korelasi adalah 0,877, yang berarti bahwa pemberian kompensasi mempunyai korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu Medan.
6. Hasil dari uji koefisien determinasi adalah 76,8% yang menunjukkan bahwa kontribusi atas pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu adalah 76,8% dan sisa 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak didiskusikan dalam penelitian ini.
7. Untuk analisis regresi linear, penulis memperoleh hubungan linear antara pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan adalah $Y = 3,518 + 1,101X$. Nilai positif a adalah walaupun pemberian kompensasi tidak meningkat, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 3,518. Nilai b adalah setiap peningkatan 1 angka untuk pemberian kompensasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,101.
8. Dari perhitungan uji hipotesis (uji Z), hasil yang diperoleh sebesar 6,736; yang mana lebih besar dari nilai tabel Z (1,960). Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

KESIMPULAN

Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian dilakukan terhadap 60 responden yang merupakan karyawan pada setiap divisi di PT. Serdang Hulu, dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa ada korelasi/hubungan yang kuat antara pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Untuk koefisien determinasi pada penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah 76,8%, hal ini

membuktikan bahwa variabel X (pemberian kompensasi) memberikan pengaruh yang signifikansi terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Hal ini berarti, jika kompensasi diterapkan di perusahaan secara tepat maka kepuasan kerja pada karyawan di PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti Medan akan dapat terwujud atau meningkat.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D, Cetakan Kedua Puluh. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2013). *Human Resource Management, thirteen edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Jackson, Sherri L. (2011). *Research methods and statistics: A critical thinking approach*. Mason: Cengage Learning.
- Juni, Donni. (2011). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Kasmadi dan Nia Siti Sunariah. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif, Cetakan Kedua*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Malayu, Hasibuan S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management, thirteen edition*. Mason: Cengage Learning.
- Mooi, Erick & Marko Sarstedts. (2011). *A concise guide to market research*. New York: Springer Heidelberg Dordrecht.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2011). *Corporate Performance Management dari Teori ke Praktek*. Bogor: Ghalia Industri.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (2012). *Management, eleventh edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Saefuddin, A. et al. (2009). *Statistika Dasar*. Jakarta: Penerbit PT. Grasindo.
- Sekaran, Uma & R. Bougie. (2010). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. UK: John Wiley & Sons.
- Sinulingga, Sukaria. (2011). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ketiga Belas*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.