

HUBUNGAN PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN PENINGKATAN PENJUALAN PADA CV ABADI JAYA DI BANDAR LAMPUNG

Kuswarak⁽¹⁾, Fahrizi⁽²⁾, Nuzleha⁽³⁾, Khairul Saleh⁽⁴⁾
email : kuswarak@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan produktivitas kerja dengan peningkatan penjualan pada CV Abadi Jaya Di Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan, observasi, angket dan telaah dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa produktivitas kerja berhubungan dengan peningkatan penjualan pada CV Abadi Jaya di Bandar Lampung.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Peningkatan Penjualan

Abstract. This research aims to determine the relationship between work productivity and increased sales at CV Abadi Jaya in Bandar Lampung. The research method used in this research uses quantitative research. Data collection techniques use observation, questionnaires and documentation review. Based on research results, work productivity is related to increased sales at CV Abadi Jaya in Bandar Lampung.

Keywords: Work Productivity, Increased Sales

PENDAHULUAN

Dampak dari adanya Pandemi Covid-19 saat ini menjadikan terpuruknya roda perekonomian negara kita akhir-akhir ini dan telah membuat berbagai pihak, khususnya para investor dalam dan luar negeri enggan untuk melakukan investasi. Terlebih lagi kurang adanya jaminan keamanan dan kepastian hukum sehingga iklim berinvestasi di negara kita menjadi semakin tidak kondusif. Usaha untuk mengatasi hal tersebut telah banyak dilakukan oleh Pemerintah, namun hasilnya belum begitu

memuaskan. Disamping itu kita juga dihadapkan dengan era globalisasi yang semakin mendekat. Dalam kondisi demikian tentunya kita harus selalu siap menyikap segala perubahan yang terjadi dengan mempersiapkan diri sedini mungkin. Hal tersebut tidak terlepas dari usaha pemerintah yang secara serius melaksanakan berbagai kebijaksanaan, guna merangsang para investor, baik investor asing maupun investor dalam negeri mau menanamkan modalnya kembali di Indonesia. Dengan banyaknya investor yang menanamkan modalnya di

Indonesia diharapkan dapat membuka lapangan kerja baru yang cukup luas, serta akan menambah pendapatan bagi pemerintah yang pada gilirannya akan menambah kemakmuran bagi seluruh lapisan masyarakat.

Secara perlahan-lahan untuk memulihkan kondisi tadi, tentu terkait pula dengan persiapan sumber daya manusia yang handal serta profesional dalam bidangnya. Sumber daya manusia atau yang disebut juga dengan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan asset penting yang perlu dipelihara dan dikembangkan guna melaksanakan kegiatan perusahaan dalam hal promosi penjualan. Dengan modal yang kuat dan alat-alat secanggih apapun tidak cukup untuk mencapai tujuan yang diinginkan tanpa diimbangi pula oleh tenaga pelaksananya, yaitu unsur manusianya. Oleh sebab itu mempersiapkan sumber daya manusia yang handal dan profesional itu sudah harus dipikirkan oleh setiap pimpinan perusahaan agar promosi penjualan dapat berjalan dengan baik. Tentunya perusahaan harus mempersiapkan dana yang cukup besar untuk mendidik dan melatih sumber daya manusia agar sesuai dengan

standar mutu yang ditetapkan. Sumber daya manusia yang dapat dikelola secara maksimal tentu akan besar manfaatnya bagi perkembangan perusahaan dan pembangunan nasional serta dalam rangka promosi penjualan produk khususnya rokok gudang garam. Pada dasarnya untuk menciptakan kondisi tersebut tentunya diperlukan adanya sarana dan prasarana pendukung seperti pendidikan dan pelatihan, menambah keterampilan serta yang tak kalah penting menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya.

Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan tergantung dari produktivitas kerja dalam melaksanakan kegiatan pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan, disamping itu dengan giatnya pemasaran yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan volume penjualan perusahaan dengan cara melakukan melakukan promosi penjualan dengan gencar oleh perusahaan.

Seiring dengan hal tersebut diatas, kita juga dihadapi dengan era globalisasi yang menuju kearah pasar bebas. Tentunya dalam

keadaan siap maupun tidak siap kita akan menghadapinya. Dalam menyongsing era tersebut tentunya sumber daya manusia sangat memegang peranan yang sangat penting. Untuk itu setiap perusahaan baik industri maupun jasa harus mempersiapkan sumber daya manusia yang profesional handal serta mampu bersaing dengan karyawan perusahaan lainnya baik dari dalam maupun luar negeri. Hal itu harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai seperti pemanfaatan teknologi, modal dan tak kalah penting adalah sumber daya manusia yang ada sangat memegang peranan yang sangat penting sehingga tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Karyawan yang sering menjadi ujung tombak dalam maju mundurnya suatu perusahaan bahkan menjadi simbol dari bonafit atau tidaknya suatu perusahaan.

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, tentunya karyawan haruslah dibimbing dan diarahkan agar mempunyai loyalitas yang tinggi mempunyai semangat kerja dan sebagainya. Pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar produktivitas

kerja mereka meningkat demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan keinginan atau kepuasan karyawan berbeda satu dengan yang lainnya. Memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan tekun terkadang perlu juga dengan bentuk yang lain seperti penghargaan, rasa aman dan sebagainya cara demikianlah disebut dengan insentif.

Produktivitas kerja adalah suatu pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan. Prestasi ini merupakan gabungan dari ketiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Sedangkan yang dimaksud dengan kerja adalah pengorbanan jasa-jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan tertentu.

Menurut Agus Dharma (2005 : 10), produktivitas kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

Sedangkan menurut pendapat Malayu SP Hasibuan (2003 : 105), mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan.

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran kerja yang dilaksanakannya. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh keterampilan, kecakapan, pengalaman kerja, pendidikan dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan. Disamping kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan penerimaan atas tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pegawai.

Jumlah karyawan seluruhnya pada CV. Abadi Jaya sebanyak 15 orang. Penulisan ini hanya meneliti karyawan bagian penjualan karena karyawan bagian penjualan merupakan ujung tombak dari keberhasilan sebuah perusahaan. Jumlah karyawan bagian penjualan

sebanyak 5 orang. Sebelum mereka menjalani tugas sebagai karyawan bagian penjualan, perusahaan melakukan training agar mereka termotivasi dan menguasai bidang pekerjaan.

CV. Abadi Jaya merupakan perusahaan pendistribusi / dealer, maka sasaran yang hendak dicapai adalah volume penjualan yang tinggi, untuk itu dibutuhkan karyawan yang mempunyai kemampuan dan motivasi yang tinggi pula.

Agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat salah satu cara adalah melalui pemberian insentif yang sesuai dengan jasa yang diberikan pada perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut diatas dapat dilihat perkembangan jumlah insentif penjualan yang diberikan CV. Abadi Jaya kepada karyawan bagian penjualan dapat dilihat pada tabel 2.

Jumlah insentif yang diberikan oleh perusahaan besarnya selalu berfluktuasi sesuai dengan volume penjualan yang dicapai oleh karyawan bagian penjualan tersebut. Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan adalah kemampuannya dalam mencapai tingkat penjualan yang telah ditetapkan.

Untuk dapat mencapai volume penjualan, karyawan penjualan harus memiliki Produktivitas kerja yang tinggi agar setiap target yang ditetapkan dapat terealisasi. Produktivitas kerja karyawan bagian penjualan dapat dipacu dengan pemberian insentif yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil jika perusahaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga produktivitas kerja karyawan dapat berpengaruh pada prestasi kerjanya yang tercermin dari tingkat penjualan yang dapat dicapai perbulan.

Sebagai gambaran dari prestasi kerja karyawan penjualan dapat dilihat perkembangan nilai penjualan pada CV. Abadi Jaya di Bandar Lampung pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Perkembangan nilai penjualan rata-rata karyawan bagian penjualan pada CV. Abadi Jaya Bandar Lampung tahun 2020.

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa volume penjualan rata-rata mengalami fluktuasi bahkan perubahan volume penjualan rata-rata tersebut selalu menurun dari bulan Mei sampai bulan Juni

meningkat pada bulan Agustus sampai bulan September dan akhirnya mengalami penurunan kembali dari bulan Oktober sampai Desember.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka penulis tertarik untuk menulis judul : **“Hubungan Produktivitas Kerja dengan Peningkatan Penjualan Pada CV. Abadi Jaya di Bandar Lampung”**.

METODE PENELITIAN

Yang menjadi objek di dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian penjualan pada CV. Abadi Jaya yang beralamat di Jalan Pangeran Antasari Bandar Lampung.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini yaitu, data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden dengan menggunakan daftar pertanyaan dalam hal ini pendapat langsung karyawan bagian penjualan

pada CV. Abadi Jaya di Bandar Lampung.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen-dokumen, catatan-catatan dan arsip perusahaan.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti. Observasi ini penulis lakukan untuk mengetahui tentang permasalahan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada CV. Abadi Jaya Bandar Lampung.

b. Wawancara

Yaitu melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan bagian penjualan pada CV. Abadi Jaya di Bandar Lampung, mengenai Hubungan Produktivitas Kerja dengan Peningkatan Penjualan pada CV. Abadi Jaya di Bandar Lampung.

c. Angket

Yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan dengan karyawan bagian penjualan yang bekerja pada CV. Abadi Jaya Bandar Lampung. Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiono, 2011 : 142).

d. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Telaah ini yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan

dengan pokok permasalahan.

Untuk pengolahan data dalam bentuk tabulasi hasil jawaban responden kemudian dilakukan analisis data melalui metode analisis secara kualitatif dan analisis kuantitatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Keterandalan dan Kesahihan alat

Ukur

Analisis keterandalan dilakukan untuk mengetahui keterandalan (validitas) dari daftar pertanyaan yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini sehingga dapat dikatakan layak atau dapat dipergunakan, untuk itu digunakan rumus Korelasi Product Moment yaitu :

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Tabel 7. Korelasi hubungan antara Produktivitas Kerja dan Peningkatan Penjualan

N o	Produkti vitas Kerja (X)	Peningk atan Penjual an (Y)	X ²	Y ²	X Y	D	D ²
1	16	15	25	22	24	1	1
2	17	18	6	5	0	1	1

3	11	9	28	32	30	2	4
4	10	11	9	4	6	1	1
5	10	11	12	81	99	1	1
6	14	12	1	12	11	2	4
7	11	13	10	1	0	2	4
8	11	8	0	12	11	3	9
9	18	16	10	1	0	2	4
1	21	19	0	14	16	2	4
0	9	11	19	4	8	2	4
1	20	19	6	16	14	1	1
1	8	8	12	9	3	0	0
1	8	10	1	64	88	2	4
2	7	9	12	25	28	2	4
1			1	6	8		
3			32	36	39		
1			4	1	9		
4			44	12	99		
1			1	1	36		
5			81	36	0		
			40	1	64		
			0	64	80		
			64	10	63		
			64	0			
			49	81			
Jumlah			27	25	26	4	
			27	93	37	6	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan lajur kerja (work sheet) pada lampiran 5 dan 6 diperoleh nilai r sebagai berikut :

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan nilai koefisien cukup tinggi dan positif. Nilai r pada taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ dan N = 15 adalah sebesar 0,514. Hasil nilai r dari hasil perhitungan lebih besar dari nilai r

tabel, maka dapat dikatakan bahwa angket dari setiap item yang diajukan adalah berkorelasi cukup tinggi dan dapat diandalkan.

Untuk mengukur bahwa alat pengumpul data cukup dapat dipercaya dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas ini sering juga disebut dengan istilah kesahihan alat uji. Penulis mengambil data populasi sebanyak 15 orang dalam melaksanakan uji coba yaitu karyawan CV. Abadi Jaya di Bandar Lampung. Adapun rumus Uji r yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{2 (r_{xy})}{(1 + r_{xy})}$$

Dengan demikian tingkat reliabilitas dapat dicari yaitu :

$$\begin{aligned} r_{11} &= \frac{2 (0,99)}{(1 + 0,99)} \\ &= \frac{1,99}{1,99} \\ &= 0,99 \end{aligned}$$

Ini berarti tingkat reliabilitasnya cukup tinggi dan bernilai positif. Pada taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ dan $N = 15$ adalah sebesar 0,514. Hasil dari perhitungan tersebut

menunjukkan bahwa hasilnya lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa angket pada setiap items yang dikemukakan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengenal tingkat reliabilitasnya.

b. Hasil Perhitungan dan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pertanyaan yang harus dijawab responden yaitu karyawan CV. Abadi Jaya di Bandar Lampung, diharapkan akan dapat diketahui hubungan antara produktivitas kerja dengan peningkatan penjualan.

Hubungan antara produktivitas kerja dengan insentif penjualan dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan korelasi tata jenjang Spearman dengan rumus sebagai berikut :

$$\rho = \frac{1 - 6 D^2}{N (N^2 - 1)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran 5 dan lampiran 6 maka hubungan antara produktivitas kerja dengan peningkatan penjualan dapat dihitung dengan melalui jalur kerja pada tabel 7, dengan rumus tata jenjang

spearman sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \rho &= \frac{6 - (46)}{15 (15^2 - 1)} \\ &= \frac{276}{3360} \\ &= 1 - 0,08 \\ &= 0,92 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara produktivitas kerja dengan peningkatan penjualan.

Untuk mengukur besarnya hubungan antara variabel yang mempengaruhi (X) dengan variabel yang dipengaruhi (Y) dalam suatu korelasi adalah dengan menguadratkan nilai koefisien korelasinya.

Berdasarkan pendapat ini, maka besarnya hubungan produktivitas kerja terhadap peningkatan penjualan dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rho} &= (0,92)^2 \\ &= 0,85 \text{ atau } 86\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan diatas, menghasilkan nilai 0,85. Nilai ini berarti bahwa

besarnya hubungan produktivitas kerja terhadap peningkatan penjualan adalah 85%. Sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh pengakuan, suasana kerja, kebanggaan dan lainnya.

Selanjutnya dalam menguji keberanian dari koefisien korelasi tata jenjang Spearman digunakan uji t – student yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai t observasi (t hitung) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= r \frac{N - 2}{(1 - r^2)} \\ t &= r \frac{15 - 2}{(1 - (0,99)^2)} \\ &= 0,99 (25,19) \\ &= 25,23 \end{aligned}$$

Pada taraf kepercayaan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ diketahui nilai t tabel adalah 1,753. Besarnya ketentuan bahwa jika hasil t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis (H_0) ditolak. Hasil perhitungan diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel pada taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$, maka hipotesis yang

menyatakan tidak ada hubungan antara produktivitas kerja terhadap peningkatan penjualan ditolak atau tidak dapat diterima. Ini berarti bahwa ada terdapat hubungan yang positif antara produktivitas kerja terhadap peningkatan penjualan. Hubungan yang ada dinyatakan dengan rho yang sangat kuat dan nilainya positif.

KESIMPULAN

Pembahasan yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner mengenai produktivitas kerja dengan peningkatan penjualan menyatakan bahwa hipotesis yaitu, bahwa produktivitas kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan penjualan pada CV. Abadi Jaya dapat diterima, dengan alasan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan berdasarkan rumus tata jenjang spearman yang menyatakan hubungan antara produktivitas kerja terhadap peningkatan penjualan diperoleh $\rho = 0,92$.
2. Pengujian hipotesis tentang keterkaitan dari koefisien korelasi tata jenjang spearman yang menghasilkan t hitung sebesar 25,23. Pada taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,753.

Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dalam hal ini hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antara produktivitas kerja dengan peningkatan penjualan di tolak. Ini berarti hipotesis alternatif yang menyatakan ada hubungan yang positif antara produktivitas kerja dengan peningkatan penjualan dapat di terima. Hal ini juga dibuktikan dengan diperoleh nilai $\rho = 0,92$.

3. Berdasarkan analisis kualitatif dan pengakuan karyawan CV. Abadi Jaya di Bandar Lampung dapat dikatakan bahwa sebagian karyawan CV. Abadi Jaya di Bandar Lampung memiliki produktivitas kerja yang rendah. Dari sejumlah karyawan CV. Abadi Jaya di Bandar Lampung yang merupakan objek penelitian 4 orang (27%) memiliki produktivitas kerja tinggi, 3 orang (20%) memiliki produktivitas kerja sedang, 8 orang (53%) memiliki produktivitas kerja rendah. Begitu juga dengan besarnya peningkatan penjualan yang diterima, 4 orang (27%) menyatakan peningkatan penjualan yang diberikan tinggi, 2 orang

(13%) menyatakan sedangkan dan 9 orang (60%) menyatakan bahwa peningkatan penjualan yang diberikan rendah.

Besarnya persentase pengakuan karyawan tentang rendahnya produktivitas kerja berpengaruh pada rendahnya peningkatan penjualan. Ini dapat dilihat dari hasil tabulasi silang yang menunjukkan 9 orang menyatakan produktivitas kerja rendah, ada 8 orang (89%) memiliki produktivitas kerja rendah, 1 orang (11%) memiliki produktivitas kerja sedang dan tak seorang pun yang memiliki produktivitas kerja tinggi. Pengakuan karyawan CV. Abadi Jaya di Bandar Lampung tentang tingginya produktivitas kerja terdapat 4 orang. Dari 4 orang ini (100%) memiliki produktivitas kerja tinggi dan tidak seorang pun memiliki produktivitas kerja sedang dan rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2007, Prosedur Penelitian, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Buku Panduan Skripsi dan Komprehensif. 2019.
- Darma, Agus. 2005. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan Malayu SP, 2003, Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Handoko T Hani, 2001, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- J. Suprpto, 2000, Metode Research, Penerbit BPFE UGM Yogyakarta.
- J. Ravianto, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Insan Cendika Jakarta.
- Manullang. M, 2004, Pengantar Manajemen, Penerbit Jakarta Ghalia Indonesia.
- Martini Sabar Sirait, 2004, Manajemen Karyawan Hubungan dengan Penjualan, Penerbit BPFE UGM Yogyakarta.
- Martin Sirait dan Sotar Baduara S, 2011. *Salesmanship : Ilmu dan Seni Menjadi Penjual yang Sukses*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito Alex S, 2004, Manajemen Suatu dasar dan Pengantar, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo Herdirachman, 2004, Manajemen Personalia, Penerbit Jakarta Ghalia Indonesia.
- R. G. Marta Saputra. 2006. *Kekerasan dan Hukum*. Yogyakarta: UII Press.
- Ranupandojo, Heidjrachman, 2004. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Swastha, Basu, DH. 2005. *Asas-asas Marketing*. Edisi 3. Yogyakarta. Liberty.
- Sofyan, Effendi , 2007, Metode Penelitian Survey, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Susilo, Martoyo, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE UGM Yogyakarta.

Wahjosumidjo, 2003, Pengantar Manajemen,
Yogyakarta BPFE UGM.