

Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru

Roni Putra Adi

Institut Teknologi dan Bisnis Master

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 18-12-2020

Disetujui: 28-12-2020

Kata kunci:

Motivasi

Semangat Kerja Karyawan

Perum Jamkrindo

ABSTRAK

Abstract: The purpose of this study was to determine the influence of motivation on employee morale at Perum Jamkrindo Branch Pekanbaru. The sample in this study were employees at Perum Jamkrindo Branch Pekanbaru totaling 35 people. While the variables examined in this study is the motivation and employee morale. Analysis of data using simple linear regression method using validity, reliability, R2 and t test. The tests are conducted to determine the relationship between the independent variables (independent variables) and dependent variable (dependent variable). Based on the results obtained that the motivation simultaneously affect the employee morale with a value of correlation $R = 0.676$ which shows the close relationship between the motivation and employee morale at Perum Jamkrindo Branch Pekanbaru. While the R-square at 0,457 which can mean motivation has a contribution of 45,7% contribution to employee morale at Perum Jamkrindo Branch Pekanbaru. Partially obtained motivation positive and significant effect on the employees morale at Perum Jamkrindo Branch Pekanbaru with simple linear regression equation in this study : $Y = 9,806 + 0.556X$ significantly smaller than alpha of 0.05. The conclusion that the hypothesis is partially the motivation on employee morale is proven and can be accepted as true.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru yang berjumlah 35 orang. Sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi dan semangat kerja karyawan. Analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana dengan uji validitas, reliabilitas, R2 dan uji t. Pengujian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (variabel bebas) dan variabel terikat (variabel terikat). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai korelasi $R = 0,676$ yang menunjukkan hubungan yang erat antara motivasi dan semangat kerja karyawan pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru. Sedangkan R-square sebesar 0,457 yang dapat berarti motivasi memiliki kontribusi sebesar 45,7% terhadap semangat kerja pegawai pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru. Secara parsial diperoleh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru dengan persamaan regresi linier sederhana pada penelitian ini : $Y = 9,806 + 0,556X$ signifikan lebih kecil dari alpha 0,05. Kesimpulan hipotesis secara parsial motivasi terhadap semangat kerja karyawan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Alamat Korespondensi:

Roni Putra Adi

Institut Teknologi Dan Bisnis Master, Indonesia

E-mail: aberoniputraadi@gmail.com

PENDAHULUAN

Seorang karyawan yang melakukan pekerjaan mempunyai motif yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dikarenakan setiap karyawan memiliki kebutuhan berbeda dan kepuasan yang berbeda. Setiap orang sudah pasti berusaha mencapai kinerja yang baik dengan berbagai upaya yang mungkin dilakukannya. Karyawan bekerja di sebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat terpenuhi secara maksimal. Agar kebutuhan hidup dapat terpenuhi secara maksimal, setiap karyawan harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Hal ini dikarenakan dengan mempertahankan semangat kerja dengan baik, maka kinerja yang akan dihasilkan menjadi lebih maksimal. Semangat kerja sendiri tidak akan bisa meningkat tanpa bantuan dari perusahaan, biasanya perusahaan akan memberikan motivasi terhadap para karyawan untuk dapat meningkatkan semangat kerjanya.

Perusahaan harus bisa memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan, mempertahankan dan mendorong semangat kerjanya karyawan. Motivasi tidak akan bisa akan bisa tumbuh didalam diri para karyawan dengan begitu mudah, akan tetapi ada peran dari perusahaan dan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi agar semangat kerja karyawan dapat terus meningkat. Setiap karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan-tujuan perusahaan dengan seefektif dan seefisien mungkin. Berikut adalah jumlah karyawan Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019 :

Tabel 1. Jumlah Karyawan Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan
2015	32
2016	32
2017	32
2018	36
2019	36

Sumber : Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 1 dapat dilihat jumlah karyawan Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru pada tahun 2015 ada sebanyak 32 orang, tahun 2016 ada sebanyak 32 orang, tahun 2017 ada sebanyak 32 orang, tahun 2018 mengalami peningkatan sebanyak 36 orang dan pada tahun 2019 tetap sebanyak 36 orang. Peningkatan jumlah karyawan diharapkan dapat memenuhi target kerja yang diinginkan oleh perusahaan dikarenakan banyaknya perusahaan pesaing yang muncul dalam melakukan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi agar semangat kerja karyawan mengalami peningkatan.

Perusahaan dituntut harus bisa memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat. Bila perusahaan tidak bisa memberikan motivasi secara efektif kepada karyawannya, maka secara obyektif akan sulit mengharpkan karyawan untuk mau bekerja dengan penuh semangat dengan kesadaran yang ada pada dirinya. Mengingat motivasi sangat penting dalam usaha meningkatkan dan mempertahankan tingkat semangat kerja bagi para karyawan, maka motivasi harus ditumbuhkan dalam diri karyawan dengan baik. Salah satu cara perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi yang layak bagi para karyawan.

Berikut ini dilampirkan data tentang kompensasi yang diterima karyawan Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Daftar Kompensasi Yang Diterima Karyawan Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru Tahun 2015–2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji (Tahun)	Tunjangan (Bulan)
2015	32	Rp. 872.000.000,-	Rp. 300.000
2016	32	Rp. 900.800.000,-	Rp. 325.000
2017	32	Rp. 944.000.000,-	Rp. 340.000
2018	36	Rp. 1.104.800.000,-	Rp. 315.000
2019	36	Rp. 1.190.500.000,-	Rp. 300.000

Sumber: Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru, 2020.

Pada Tabel 2 dapat dilihat jumlah gaji keseluruhan karyawan pada tahun 2015 yaitu Rp. 872.000.000,- dengan jumlah karyawan 32 orang, pada tahun 2016 yaitu Rp. 900.800.000,- dengan jumlah karyawan 32 orang, pada tahun 2017 yaitu Rp. 944.000.000,- dengan jumlah karyawan 32 orang, pada tahun 2018 yaitu Rp. 1.104.800.000,- dengan jumlah karyawan 36 orang dan pada tahun 2019 yaitu Rp. 1.190.500.000,- dengan jumlah karyawan 36 orang. Adanya kenaikan gaji pokok karyawan tiap tahunnya dikarenakan peraturan pemerintah mengenai UMK (Upah Minimum Kerja) Kota Pekanbaru. Pemberian gaji juga sesuai dengan jabatan dan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan tunjangan kerja yang diterima karyawan pada tahun 2019 mengalami penurunan, ini dikarenakan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan. Berikut ini juga dapat dilihat data kompensasi yang diterima karyawan Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru Tahun 2019:

Tabel 3. Data Kompensasi Karyawan Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru Tahun 2019

No.	Data Kompensasi	Keterangan		Yang Mendapatkan Kompensasi	Keterangan
		Ada	Tidak		
1.	Asuransi Kesehatan	√		Seluruh karyawan	Semua bagian
2.	Asuransi Hari Tua	√		Seluruh karyawan	Semua bagian
3.	Kendaraan	√		Tidak seluruh karyawan	Manajer
4.	Rumah Dinas	√		Tidak seluruh karyawan	Manajer
5.	Bonus	√		Seluruh karyawan	Semua bagian
6.	Insentif	√		Tidak seluruh karyawan	Marketing

Sumber : Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 3 dapat dilihat kompensasi yang diterima karyawan pada tahun 2019 masih belum seluruhnya merata. Hal ini sesuai dengan jabatan serta tugas yang diemban masing-masing karyawan sehingga kompensasi yang diberikan masih belum keseluruhannya di dapat oleh karyawan. Berikut ini adalah data absensi karyawan Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019:

Tabel 4. Data Absensi Karyawan Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah Keseluruhan
			Sakit	Izin	Alpha	
1	2015	32	7	8	5	20
2	2016	32	5	9	7	21
3	2017	32	6	7	12	25
4	2018	36	5	8	15	28
5	2019	36	5	7	18	30

Sumber : Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 4 dapat dilihat jumlah absensi karyawan dari tahun 2019 mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja karyawan mengalami penurunan sehingga karyawan malas untuk melakukan pekerjaan. Menurunnya disiplin kerja dapat diindikasikan karena menurunnya semangat kerja karyawan yang disebabkan karena motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih belum

merata. Dari tabel dibawah ini dapat dilihat hasil kinerja karyawan dari gambaran umum laporan laba-rugi Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru yang telah diperoleh dari tahun 2015-2019 :

Tabel 5. Gambaran Umum Laporan Laba-Rugi Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Target Laba-Rugi (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)	Pencapaian (%)
2015	25.876.990.234.54	22.655.000.543.23	87,55%
2016	27.793.557.655.99	25.267.644.551.23	90,91%
2017	29.865.863.555.89	26.157.754.344.43	87,58%
2018	31.245.778.670.90	26.950.550.287.64	86,25%
2019	33.650.769.500.00	27.895.540.765.68	82,90%

Sumber : Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 5 dapat dilihat hasil laporan kinerja karyawan Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru dalam beberapa tahun belum mencapai 100% sehingga dikatakan belum maksimal. Hal ini disebabkan oleh menurunnya semangat kerja karyawan pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru yang diindikasikan karena kurang motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan sehingga kemampuan kerja karyawan mengalami penurunan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru, yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman No. 150, Pekanbaru, Riau. Data dikumpulkan melalui dua sumber, yaitu data primer yang diperoleh langsung dari karyawan melalui kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur motivasi dan semangat kerja, dan data sekunder yang terdiri dari informasi seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan. Seluruh karyawan Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru, kecuali peneliti, menjadi populasi penelitian, dengan sampel sebanyak 35 orang. Instrumen penelitian diuji untuk validitas dan reliabilitas, serta dilakukan uji normalitas untuk memeriksa distribusi data. Analisis regresi linear sederhana dengan uji t digunakan untuk menentukan pengaruh variabel motivasi terhadap semangat kerja, dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi motivasi yang menjelaskan variasi semangat kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, r hitung diperoleh dari hasil output. Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel dari buku statistik SPSS.22.0. Pengujian validitas variabel motivasi dapat dilihat selengkapnya dari tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi

No. Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,374	0,3338	Valid
Pernyataan 2	0,479	0,3338	Valid
Pernyataan 3	0,587	0,3338	Valid
Pernyataan 4	0,390	0,3338	Valid
Pernyataan 5	0,558	0,3338	Valid
Pernyataan 6	0,603	0,3338	Valid
Pernyataan 7	0,354	0,3338	Valid
Pernyataan 8	0,364	0,3338	Valid
Pernyataan 9	0,390	0,3338	Valid
Pernyataan 10	0,390	0,3338	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS. 22, 2020.

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator pada variabel motivasi mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari pada r tabel untuk sampel sebanyak 35 orang responden yaitu 0,3338 yang disajikan pada tabel 6. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel motivasi tersebut dinyatakan valid. Selanjutnya untuk menguji validitas pada variabel semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Semangat Kerja Karyawan

No. Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,790	0,3338	Valid
Pernyataan 2	0,680	0,3338	Valid
Pernyataan 3	0,712	0,3338	Valid
Pernyataan 4	0,665	0,3338	Valid
Pernyataan 5	0,632	0,3338	Valid
Pernyataan 6	0,752	0,3338	Valid
Pernyataan 7	0,730	0,3338	Valid
Pernyataan 8	0,741	0,3338	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS. 22, 2020.

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator pada variabel semangat kerja karyawan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel untuk sampel sebanyak 35 orang responden yaitu 0,3338 yang disajikan pada tabel 4.26. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel semangat kerja karyawan tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing item yang dilihat dari tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Reliability Variabel

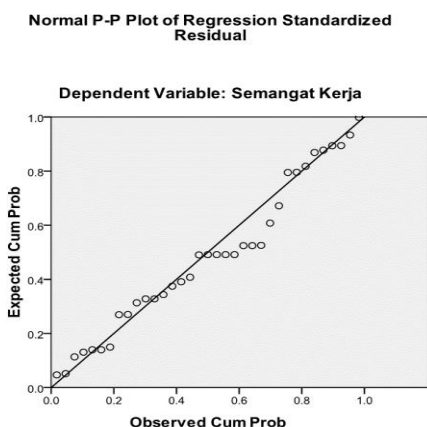
Variabel	<i>Cronbac's Alpha</i>	N of Item
Motivasi (X)	0,860	10
Semangat Kerja Karyawan (Y)	0,861	8

Sumber : Data Olahan SPSS. 22, 2020.

Dari tabel 8 dapat dilihat kedua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,8 (sangat kuat) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang handal.

Hasil Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independent mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari normal *probability plot* yang membentuk suatu garis diagonal dan *ploting* data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal. Berikut hasil uji normalitas dari hasil penelitian pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan SPSS. 22, 2020

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Tabel 9. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.806	4.383		2.237	.032
Motivasi	.556	.106	.676	5.266	.000

Sumber: Data Olahan SPSS. 22, 2020.

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat dari data dari 35 orang responden, setelah dilakukan pengujian adapun persamaan regresinya adalah dengan menggunakan rumus SPSS. 22.0 didapat nilai $a = 9,806$, $b = 0,556$, maka persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut: $Y = 9,806 + 0,556X$. Berdasarkan persamaan di atas maka: 1) Konstanta 9,806. Berarti saat motivasi diabaikan atau nol maka semangat kerja karyawan sebesar 9,806 satuan; dan 2) Koefisien variabel motivasi 0,556. Berarti jika variabel motivasi di naikan 1 satuan, maka semangat kerja karyawan pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru akan naik sebesar 0,556 satuan. Koefisien variabel motivasi bertanda positif berarti semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru akan lebih meningkat.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen*. Untuk melihat hasil uji t dapat dilihat dari tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.806	4.383		2.237	.032
Motivasi	.556	.106	.676	5.266	.000

Sumber : Data Olahan SPSS. 22, 2020.

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} motivasi sebesar 5,266. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat t_{tabel} sebesar 2,03452. Maka terbukti bahwa motivasi (X) = dengan t_{hitung} 5,266 lebih besar dari t_{tabel} 2,03452 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru.

Hasil Uji Analisis Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru digunakan koefisien determinasi (R^2), setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Hasil R-square (Koefisien Determinan)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.440	2.62401

Sumber: Data Olahan SPSS. 22, 2020.

Dari tabel 11 dapat diperoleh nilai $R = 0,676$. Berarti motivasi memiliki keeratan sebesar 67,6% terhadap semangat kerja karyawan sedangkan hasil *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,457. Hal ini berarti motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru sebesar 45,7% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 45,7\%) = 54,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu: 1) Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel motivasi dan variable semangat kerja karyawan adalah Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut: $Y = 9,806 + 0,556X$. Variabel motivasi (X) dengan $t_{hitung} 5,266$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,03452$ dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru; 2) Nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,457. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru sebesar 45,7% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 45,7\%) = 54,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Maka penelitian ini dapat menguatkan penelitian sebelumnya.

Saran

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru agar lebih baik lagi, disini penulis menyampaikan beberapa saran yaitu: 1) Diharapkan karyawan selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan agar semangat kerja dapat terus meningkat; 2) Diharapkan karyawan dapat bekerja sama dengan team yang ditetapkan perusahaan agar semangat kerja dapat terus meningkat; dan 3) Diharapkan penelitian selanjutnya dapat diluar variabel dalam penelitian ini, agar pengetahuan mengenai variabel lainnya dapat lebih baik lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Cannon, Joseph P., William D dan E Jerome. 2010. *Pemasaran Dasar Edisi 16*. Jakarta: Penerbit Selemba Empat
- Cornelia Dumarya. M, 2015. *Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Promosi terhadap Tingkat Penjualan pada Perumahan Serpong Garden*, Universitas Pamulang.
- Djohan, Agustinus. 2016. *Manajemen dan Strategi Pembelian*. Malang: Media Nusa Creative
- Ghozali Imam. 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Undip, Semarang

- Johani, 2017. *Pengaruh Harga, Promosi dan Pelayanan terhadap Volume Penjualan pada Koperasi IKADA Daihatsu Juanda Cabang Samarinda tahun 2013 -2016*, UNMUL
- Kotler dan Keller, 2012. *Manajemen Pemasaran Jilid Satu*, Edisi Keduabelas, Cetakkan Ketiga, Penerbit Erlangga.
- Kodrat, David. 2010. *Manajemen Distribusi* . Surabaya: Graha Ilmu
- Manap, Abdul. 2016. *Revolusi Manajemen Pemasaran. Edisi Pertama*. Jakarta: Mitra, Wacana Media.
- Malau Herman. 2017. *Manajemen Pemasaran*. Bandung: CV. Alfabeta
- Nurmansyah. 2018. *Manajemen Pemasaran*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Purwanto, Sulistyastuti, 2017. *Cetakan kedua Metode Penelitian Kuantitatif*. Gaya Media, Yogyakarta
- Rangkuti, Freddy. 2010. *Strategi Promosi Yang Kreatif dan Analisis kasus Intergrated Marketing Communication*. Jakarta: PT Mardiyuana
- Ruslan, Rosady. 2010. *Metode Penelitian Publik Reletions dan Komunikasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riduwan, 2010, *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sangadji Etta M, 2010. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis Dalam Praktik)*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sekaran Uma, 2007. *Research Methods For Business*, Salemba Empat, Jakarta.
- Swastha, Basu. 2014. *Manajemen Pemasaran*. BPFE: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto Danang. 2013, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sujarweni Wiratna, 2017. *Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi dan Hasil Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Wahjono, Sentot. 2010. *Manajemen Pemasaran Bank*. Yogyakarta: Graha Ilmu