

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LABTECH PENTA INTERNASIONAL BATAM

Moben Pakpahan dan Sastra Tamami
Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan

Abstract

The performance of employees is the main factor of an organization in order to achieve the goal of organization. In this study, the factor which affect the employees performance is education and working experience. This study was designed as an empirical study to examine the effect of education and working experience on the performance of employees in PT. Labtech Penta International Batam.

Theory used in this study is the theory of Human Resource Management relating to education, working experience, and the performance of employee. This research is descriptive quantitative. Methods of data collection are by questionnaires, literature review and documentation studies. Variables are measured by Likert scale. The population in this study were all employees of PT. Labtech Penta International Batam which has a total employee of 252 with 72 sample people.

Result of the first hypothesis shows that the education has positive effect but not significant on the performance of employees with t value (1.83) and significance (0.072) > 0.005 . Result of the second hypothesis shows that working experience has positive and significant effect on the performance of employees with t value 3.12 and significance value $0.003 < 0.005$. The calculation results of the third hypothesis shows that $F_{\text{calculation}}$ is 8.959 with significance $F_{\text{calculation}}$ is 0.000 lower than 0.05. Significance $0.000 < 0.05$ means that the influence is significant. In other words, there are significant influence between education and working experience variables on the employee performance variable. In conclusion, education and working experience has positive and significant effect on the employee performance.

Key word : Education and working experience and employee performance

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional.

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini menyebabkan begitu banyaknya permasalahan yang harus dihadapi. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan di Indonesia adalah aspek sumber daya manusia yang digunakan untuk memanfaatkan teknologi yang ada. Manajemen sebuah organisasi dituntut untuk mengubah secara fundamental cara kita memandang sumber daya manusia dan hubungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk pencapaian tujuan dari pada sebuah organisasi dapat terwujud dengan mengembangkan sumber daya manusia.

Suatu perusahaan yang digolongkan berhasil akan senantiasa meningkatkan produktivitas karyawannya dan hal ini tergantung pada karyawan yang dimiliki apakah sudah bekerja secara efektif atau tidak. Tugas perusahaan disini adalah bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia yang ada. Pendidikan dan pengalaman kerja dapat membantu tenaga kerja memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah yang mereka hadapi dan sesuai dengan itu mendorong mereka dalam aktivitas untuk menciptakan situasi keharmonisan bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Untuk mewujudkan efektivitas kerja karyawan maka perusahaan harus menjalankan usaha-usaha perbaikan atau peningkatan efektivitas kerja karyawan yang dilakukan dengan cara menambah pengetahuannya.

Faktor pendidikan dan pengalaman kerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Dengan adanya pendidikan serta pengalaman kerja maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pendidikan, pengalaman kerja serta faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia lainnya. Program pendidikan dan pengalaman kerja merupakan proses berkelanjutan karena munculnya kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis maupun non ekonomis dalam perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan akan sia-sia jika tidak memiliki sikap kerja keras. Pimpinan organisasi harus mengetahui tenaga kerja yang bagaimana yang dapat mengabdikan dirinya kepada organisasi.

Dalam hal penerimaan karyawan, pihak perusahaan harus benar-benar teliti dalam pelaksanaan seleksi kepada para karyawan yang akan diterima dan dipekerjakan diperusahaannya. Hal ini diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak pula pengetahuan dan wawasan yang dimiliki. Dan jika kemudian didukung dengan banyaknya pengalaman kerja maka karyawan tersebut sudah memiliki nilai *plus* dari penilaian perusahaan. Karena dengan memiliki suatu pengalaman kerja dalam bidang tertentu maka hal ini cukup memberikan penilaian bahwa tenaga kerja sudah sering mendengar atau melakukan pekerjaan tersebut sehingga tidak ada kecanggungan dalam pelaksanaan tanggung jawab yang dimilikinya.

Pendidikan merupakan proses belajar seseorang dari lahir hingga dewasa. Pendidikan berfungsi untuk mengasah dan menambah ilmu agar seorang bisa mengikuti perkembangan zaman. Secara umum dapat dikatakan bahwa pendidikan yang dimiliki seseorang dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan keterampilannya. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum jika jenis dan tingkat pendidikan karyawan dapat digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Disamping itu dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja juga sangat diperlukan. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan. Jika karyawan memiliki banyak pengalaman kerja, maka kompetensi yang dimiliki karyawan akan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan mampu mencapai kinerja yang tinggi.

Mungkin masih banyak yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan di sebuah perusahaan akan meningkat apabila sumber daya manusia memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Dan bukan hanya itu saja, kemampuan seseorang untuk memulai berinovasi adalah hal yang paling membanggakan dan

juga sangat menguntungkan perusahaan yang dinaunginya. Hal inilah yang sangat dituntut perusahaan terutama perusahaan industri dalam menghadapi persaingan pasar.

Pendidikan

Akibat tingginya jumlah pengangguran setiap tahun namun tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia menjadikan setiap perusahaan menjadi sangat selektif dalam memilih tenaga kerja yang diinginkan. Bukan hanya perusahaan, pemerintah juga semakin memperketat proses rekrutmen agar tenaga kerja yang terpilih benar memiliki kemampuan sesuai bidang yang diberikan. Pihak personalia khususnya juga memberikan standarisasi kriteria tenaga kerja yang diinginkan, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja yang dimiliki, umur, keikutsertaan dalam berorganisasi dan lain-lain.

Salah satu persyaratan yang sangat sering dicantumkan dalam penerbitan lowongan pekerjaan adalah pendidikan dari seorang calon karyawan. Tingkat pendidikan seseorang dinilai sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang terhadap suatu bidang. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula pengetahuan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Beberapa pengertian tentang pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Menurut M.J. Langeveld (2010) pendidikan adalah “upaya manusia dewasa membimbing manusia yang belum dewasa kepada kedewasaan”,
2. Menurut Stella van Petten Henderson (2010) pendidikan adalah “kombinasi dari pertumbuhan dan perkembangan insani dengan warisan sosial”,
3. Sedangkan menurut Purnomo dalam Aryo, Djambur, Mochammad (2013) pendidikan adalah “suatu pembinaan dalam proses pengembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berpikir sendiri mendorong berkembangnya kemampuan-kemampuan dasar yang ada padanya”.

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan ilmu yang diperoleh seseorang untuk mendewasakan baik perilaku maupun pemikiran sehingga dapat mengubah cara pandang, berpikir, berkomunikasi, dan mampu mengemukakan ide-ide yang lebih baik. Pendidikan bukan hanya dapat diperoleh dari bangku sekolah namun pengalaman hidup juga memberikan pendidikan yang sangat membangun kehidupan seseorang. Orang-orang yang terdidik akan terlihat dari gaya bahasa yang baik, lebih memikirkan bagaimana solusi menghadapi masalah bukan mengapa masalah tersebut dapat terjadi, berwibawa, dapat berperilaku baik.

Pengalaman Kerja

Selain pendidikan, hal yang paling sering menjadi kriteria umum dalam perekrutan tenaga kerja adalah pengalaman kerja. Semakin luas pengalaman kerja seseorang semakin terampil dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula berpikir, bersikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abariani dalam Amin, Agus, dan Sugeng : 2012). Pengalaman Kerja merupakan jumlah masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dan hasil yang diperoleh adalah keterampilan dan pengetahuan yang semakin baik terhadap pekerjaan tersebut. Dan dinilai pengalaman kerja menjadi tolak ukur seseorang terhadap pemahaman dan analisa tugas untuk mendorong efisiensi waktu dan tenaga dalam menghadapi suatu pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur kinerja dari pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut :

- a. Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

- b. Gerakannya berirama

Terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

- c. Lebih cepat menanggapi tanda - tanda
Artinya tanda - tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja
- d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya
Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seseorang yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- e. Bekerja dengan tenang
Seseorang yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pokok dari pengelolaan suatu perusahaan atau badan sehingga dapat mengoptimalkan kinerja dari tenaga kerja yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika sejenak berpikir mengenai MSDM, bahwa akan menjadi sangat rugi bila perusahaan membayar tenaga kerja dengan bayaran tinggi namun tidak dapat bekerja secara produktif meski memiliki potensi tinggi. Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Dalam wikipedia manajemen sumber daya manusia adalah “suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat”.
2. Menurut A.F. Stoner (2011) manajemen sumber daya manusia adalah “suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.
3. Menurut Anwar Prabu Manungkunegara (2011) manajemen sumber daya manusia adalah “suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk menyeleksi dan mampu memposisikan tenaga kerja secara tepat sesuai dengan potensi yang dimiliki sehingga produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Titik berat dari MSDM adalah bagaimana tenaga kerja memiliki kinerja yang optimal. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya

Hipotesis

Dari kerangka berpikir yang telah dijabarkan maka dapat ditarik kesimpulan untuk membuat hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta Internasional

H1: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta Internasional,

H0: Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta Internasional

H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta International,

H0: Pendidikan dan pengalaman kerja tidak bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT. Labtech Penta Internasional

H3: Pendidikan dan pengalaman kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta International.

METODOLOGI PENELITIAN

Subjek/Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah PT. Labtech Penta Internasional yang terletak di Kawasan Industri Sekupang, Kv. 34, Sekupang. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan manufaktur. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah kinerja karyawan dari PT.

Labtech Penta Internasional.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2010) pengertian populasi adalah

“wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut Nawawi (2010) mengemukakan pendapat bahwa populasi merupakan, “totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap.”

Jika ditarik kesimpulan dari uraian di atas bahwa populasi merupakan kumpulan objek yang akan diteliti di suatu wilayah/tempat yang memiliki kuantitas, kualitas, dan karakteristik tertentu sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai hasil dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PT. Labtech Penta Internasional yang berjumlah 252 karyawan.

Sampel

Sample adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi tetapi bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati.

Ada dua cara pengambilan sampel, yaitu secara acak (*random*) /probabilitas dan tidak acak (*non-random*) /nonprobabilitas. Dalam penelitian ini sampel diambil menggunakan sistem secara acak artinya, setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, tidak ada intervensi tertentu dari peneliti. Sistem secara acak terbagi menjadi empat bagian yaitu pengambilan acak sederhana (*simple random sampling*), pengambilan acak secara sistematis (*systematic random sampling*), pengambilan secara acak berdasarkan lapisan (*stratified random sampling*), dan pengambilan secara acak berdasarkan area (*cluster sampling*). Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penulis menggunakan cara pengambilan sampel secara acak sederhana.

Pengambilan sampel berdasarkan sistem acak sederhana (*simple random sampling*) berarti sistem pengambilan sampel secara acak dengan menggunakan undian atau tabel angka random. Tabel angka random merupakan tabel yang dibuat dalam komputer berisi angka-angka yang terdiri dari kolom dan baris, dan cara pemilihannya dilakukan secara bebas. Pengambilan acak secara sederhana ini dapat menggunakan prinsip pengambilan sampel dengan pengembalian ataupun tanpa pengembalian sampel. Kelebihan dari pengambilan acak sederhana ini adalah mengatasi bias yang muncul dalam pemilihan anggota sampel.

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan dilakukan bersifat kuantitatif. Dimana penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, untuk pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner, sedangkan analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatory* yang bersifat asosiatif. Dimana penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Ada dua metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu: metode survei dan metode observasi. (Supomo, 2012). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden yang berhubungan dengan variabel pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), (Supomo, 2012). Data ini dapat diperoleh melalui literatur, jurnal dan sumber-sumber pendukung penelitian lainnya. Data sekunder yang diperoleh adalah dokumen berupa profil perusahaan yang terdiri atas visi, misi dan struktur organisasi perusahaan serta data karyawan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan yaitu metode *survey* maka teknik pengumpulan datanya adalah :

Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Pengukuran terhadap seluruh variabel dengan menggunakan skala Likert dengan kriteria pendapat.

Dokumentasi

Pengumpulan data berdasarkan lokasi penelitian yaitu PT. Labtech Penta Internasional Batam yang berupa data deskripsi perusahaan dari Bagian Personalia. Adapun data sekunder yang diperoleh berupa profil perusahaan yang terdiri dari misi, visi, struktur perusahaan dan data karyawan yang berkaitan dengan penelitian.

Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dari berbagai buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, dan referensi dari peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Uji Validitas

Uji Validitas Adalah untuk mengetahui tingkat validasi dari instrument kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Cara yang dilakukan adalah dengan analisa item dimana setiap nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi produk moment (Sugiyono,2010).

Jika dinyatakan melalui rumus akan terbentuk seperti formula dibawah ini :

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

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi n : jumlah responden x : skor butir y : skor total

Lebih lanjut Sugiyono (2010) menerangkan bahwa syarat minimum untuk dinyatakan memenuhi syarat adalah $r \geq 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2010). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2010) :

Keterangan :

r : reliabilitas instrument k : banyaknya butir pertanyaan σ_b : jumlah varians butir

σ_t : varians total

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolinieritas, Uji Heterosdastisitas, Uji Normalitas, dan uji Autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/$

Tolerance. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah *variabel*-variabel yang dioperasikan telah mempunyai *variance* yang sama (homogen) atau sebaliknya (heterogen). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, akan digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistik di atas $\alpha = 0,05$.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian (Sugiono,2010).

Jika dinyatakan dalam rumus akan membentuk formula seperti di bawah ini:

$$F = \frac{R^2 K}{n(1 - R^2) (K - 1)}$$

Keterangan :

$F = F$ hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel $R^2 =$ Koefisien korelasi ganda $K =$ Jumlah variabel independen $n =$ Jumlah sampel penelitian

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_a diterima.

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_a ditolak.

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk menguji signifikansi penulis menggunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment sebagai berikut (Sugiono,2010) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : $t =$ Distribusi t $r =$ koefisien korelasi $n =$ jumlah responden penelitian

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_a diterima.

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_a ditolak.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Sebelum data primer yang telah dikumpulkan diolah lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas guna mengetahui apakah kuesioner yang disiapkan sebagai instrumen pengumpulan data tersebut *valid* atau tidak untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan 30 parameter tersebut *valid* karena memiliki taraf signifikansi yang dihasilkan $r_{hitung} \geq$

r_{tabel} , ($r_{hitung} \geq 0,30$) Sugiyono, (2010).

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9.

Hasil Uji Validitas Instrumen Pendidikan

No	Variabel/ Indikator	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	Butir 01	0,549	0,30	Valid
2	Butir 02	0,660	0,30	Valid
3	Butir 03	0,422	0,30	Valid
4	Butir 04	0,318	0,30	Valid
5	Butir 05	0,520	0,30	Valid
6	Butir 06	0,511	0,30	Valid
7	Butir 07	0,376	0,30	Valid
8	Butir 08	0,317	0,30	Valid
9	Butir 09	0,462	0,30	Valid
10	Butir 10	0,568	0,30	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2015) Pada tabel 4.9. nilai korelasi Pearson (r_{hitung}) untuk variabel pendidikan berkisar antara 0,317 sampai dengan 0,660 yang memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel}

$0,30 \geq 0,30$ Sugiyono (2010). Hal ini (menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memberikan korelasi positif terhadap variabel pendidikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dapat dinyatakan valid sebagai pengukur variabel pendidikan.

Untuk hasil pengujian instrument pengalaman kerja dapat terlihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10.

Hasil Uji Validitas Instrument Pengalaman Kerja

No	Variabel/ Indikator	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	Butir 11	0,541	0,30	Valid
2	Butir 12	0,534	0,30	Valid
3	Butir 13	0,488	0,30	Valid
4	Butir 14	0,798	0,30	Valid
5	Butir 15	0,692	0,30	Valid
6	Butir 16	0,557	0,30	Valid
7	Butir 17	0,505	0,30	Valid
8	Butir 18	0,691	0,30	Valid
9	Butir 19	0,456	0,30	Valid
10	Butir 20	0,592	0,30	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2015)

Pada tabel 4.10. nilai korelasi Pearson (r_{hitung}) untuk variabel pengalaman kerja berkisar antara 0,456 sampai dengan 0,798 yang memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel} (0,30) Sugiyono (2010). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memberikan korelasi positif terhadap variabel pengalaman kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dapat dinyatakan valid sebagai pengukur variabel pengalaman kerja.

Untuk hasil pengujian instrument kinerja karyawan dapat terlihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja
Karyawan

No	Variabel/ Indikator	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	Butir 21	0,521	0,30	Valid
2	Butir 22	0,577	0,30	Valid
3	Butir 23	0,405	0,30	Valid
4	Butir 24	0,505	0,30	Valid
5	Butir 25	0,571	0,30	Valid
6	Butir 26	0,657	0,30	Valid
7	Butir 27	0,474	0,30	Valid
8	Butir 28	0,340	0,30	Valid
9	Butir 29	0,569	0,30	Valid
10	Butir 30	0,506	0,30	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2015)

Pada tabel 4.11. nilai korelasi Pearson untuk variabel kinerja karyawan pada tabel berkisar antara 0,340 sampai dengan 0,657. Semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah *valid* digunakan untuk mengukur kinerja karyawan karena tingkat signifikansi setiap pernyataan pada variabel kinerja karyawan

$\geq 0,30$ (Sugiyono, 2010).

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. suatu konstruk dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas dapat dilihat pada tabel 4.12. **Tabel 4.12**

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha (α)	<i>Cronbach's</i> (α)	Keterangan
Pendidikan	0,844	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,702	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,80	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2015)

Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa variabel pendidikan memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,844, variabel pengalaman kerja memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,702, dan variabel kinerja karyawan memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,80. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu > 0.60 (Ghozali, 2010) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliable* sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan memiliki korelasi terhadap variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* ($>0,1$) dan nilai dari lawannya yaitu *variance inflation factor* ($VIF < 10$). Berikut hasil pengujian multikolinieritas untuk masing-masing variabel bebas yang diringkas dapat dilihat pada tabel 4.13. berikut ini:

Tabel 4.13

Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1 Pendidikan	,916	1,092	Tidak Ada Multikolinieritas
Pengalaman Kerja	,916	1,092	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah (2015)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.13. menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen sebesar $1,092 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,916 > 0,1$ (Ghozali,2010). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

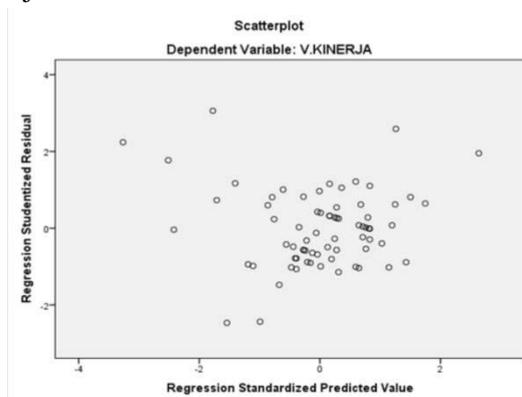
Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari nilai residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20. Apabila pada gambar menunjukkan butir-butir pernyataan menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian kita dapat menyimpulkan bahwa varians yang digunakan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi melainkan varians dari nilai residual dari pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain bersifat tetap (Ghozali, 2010). Hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat pada gambar 4.2. berikut ini:

Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas Sumber Data Primer



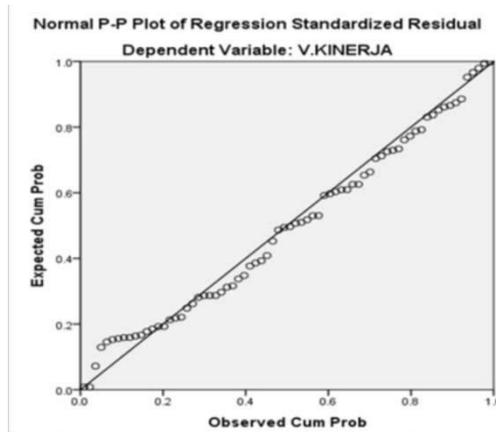
yang diolah (2015)

Dari gambar 4.2. pada grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Uji Normalitas

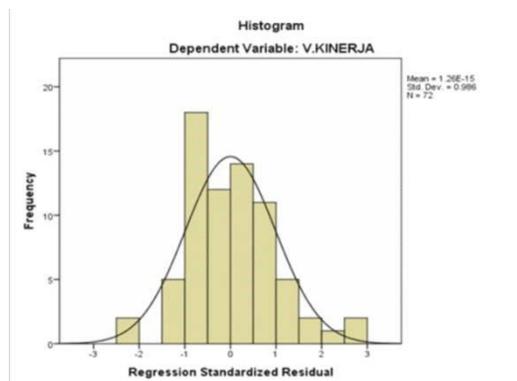
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat dan tergambar pada histogram yang membentuk seperti lonceng. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat pada gambar 4.3.

Gambar 4.3 Uji Normalitas.



Sumber Data Primer yang diolah (2015) Dari gambar 4.3 diatas didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, karena sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Gambar 4.4
Uji Normalitas



Jika melihat gambar 4.4. kurva pada grafik histogram di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Hal ini diperlihatkan oleh bentuk kurva yang menyerupai lonceng, *bell shaped*.

Hasil Penelitian Hipotesis 1 (H₁)

Ho : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dengan kinerja karyawan.

Ha : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.14
Hasil SPSS Uji t Hipotesis 1 dan 2

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	17.098	5.118		3.341	0.001
1	V. Pendidikan	0.213	0.116	0.205	1.83	0.072
	V. Pengalaman Kerja	0.367	0.117	0.35	3.12	0.003

a. Dependent Variable: V.Kinerja

Sumber Data Primer yang diolah (2015)

Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini adalah menguji apakah pendidikan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta Internasional. Dan hasil yang terlihat dari tabel 4.14. yaitu variabel pendidikan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} bernilai positif (1,83), sedangkan nilai t_{tabel} 1,99 dengan nilai signifikansi $0.072 > 0.05$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dimana jumlah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,83 < 1,99$) yang artinya dalam penelitian ini adalah pendidikan berpengaruh positif tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta Internasional.

Hipotesis 2 (H₂)

Ho: tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.

Ha: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerjadengan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 3,12, sedangkan nilai t_{tabel} 1,99 dengan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$ yang artinya hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,12 > 1,99$) yang artinya pengalaman kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta Internasional.

Hipotesis 3 (H₃)

Ho: pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta Internasional.

Ha: pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.

Labtech Penta Internasional.

Tabel 4.15
Hasil SPSS Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	236.631	2	118.315	8.959	.000 ^b
Residual	911.244	69	13.206		
Total	1147.875	71			

a. Dependent Variable: V.Kinerja

b. Predictors: (Constant), V.Pengalaman Kerja, V. Pendidikan

Dilihat dari tabel 4.15 hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 8,959 sedangkan nilai $F_{tabel} = 1,49$ dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,959 > 1,49$) yang artinya pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu.

Tabel 4.16
Rentang Nilai Koefisien Determinasi R^2

Rentang	Keterangan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010) Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.406	.383	3.63407

a. Predictors: (Constant), V.Pengalaman Kerja, V.Pendidikan

b. Dependent Variable: V.Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,383 dan termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja

berpengaruh rendah sebesar 38,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 61,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal yang berkenaan dengan penelitian ini sebagai berikut :

1. Pendidikan berpengaruh positif tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta International. Hasil tersebut tidak sesuai dengan yang dirumuskan pada bab sebelumnya yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Labtech Penta Internasional. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta Internasional. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut :

1. Walaupun pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi ada baiknya karyawan yang memiliki potensi, pengalaman kerja yang cukup lama diberikan beasiswa berupa pendidikan untuk lebih menunjang kinerjanya agar semakin lebih baik, dengan begitu perusahaan dapat menerima hasil yang lebih memuaskan.
2. Meningkatkan kinerja yang diperoleh mungkin dengan study tour keluar negeri dengan begitu masa kerja yang dimiliki lebih berharga. Artinya pengetahuan yang diperoleh untuk melakukan suatu pekerjaan bukan hanya diperoleh dari atasan ataupun supervisor tetapi ada ilmu yang diperoleh dari orang lain yang mungkin sebelumnya tidak pernah diberikan oleh atasan atau supervisor tersebut.
3. Ada banyak hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan oleh sebab itu, peneliti sangat mengharapkan kepada PT. Labtech Penta Internasional juga memikirkan bagaimana kinerja karyawan yang berada di dalamnya dapat bekerja lebih baik lagi sehingga antara perusahaan dan karyawan memiliki hubungan simbiosismutualisme, Artinya saling menghubungkan tanpa ada yang dirugikan. Seperti yang disebutkan sebelumnya motivasi kerja, training, kompensasi, bonus, gaya kepemimpinan yang baik, disiplin kerja, akan meningkatkan kinerja perusahaan.
4. Untuk para peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel independen lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehinggadapat lebih mengetahui variabel yang lebih mempengaruhi kinerja dan mencari variabel lainnya yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Blogspot.Com, 2011, *Pengertian Pengalaman Kerja*, <http://skripsi-manajemen/2011/02/pengertian-pengalaman-kerja.html>. Dharma, Surya, 2013, *Manajemen Kinerja*, Pustaka Belajar, Yogyakarta
- Danim, Sudarwan, 2010, *Psikologi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung
- Edy, Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Handoko, Hani, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2010, *Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muzahid, Mukhlisul, 2011, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, dan Lama Pengalaman Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Di Kabupaten Aceh Utara*, <Http://ejournal.unri.ac.id/index.php/ja/article/view/2174>.
- Putra, Rizema, 2013, *Desain Evaluasi Belajar Berbasis Kinerja*, Diva Press, Yogyakarta
- Puspitasari, Kartika Maya, 2013, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Weaving 2 Di PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar*, <http://eprints.uns.ac.id/15745>.
- Prabu, Anwar, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, Bejo, 2010, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Supomo, Bambang, 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE, Yogyakarta
- .