

EFEKTIVITAS SISTEM PEMBERIAN INSENTIF DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ

YENNY WIDIANTY

y_widianty@yahoo.com
Program Studi Teknik Industri
Institut Teknologi Indonesia

SAHAT SINAMBELA

sahatsinambela@yahoo.co.id
Program Studi Teknik Industri
Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

Abstract. Execution giving of employees grounding and incentive represent one of the conservancy of very important employees to maintain employees which with quality. For that, hence PT. XYZ try to maintain its employees which have had ability, membership, loyalty and pushing him/ it so that/ to be having high performance through giving of incentive and intensify execution training of employees. Data collecting done with questionayre (enquette). Obtained to be data to be analyzed constructively SPSS version computer 11.5. Conclusion 1) Pursuant to result of analysis test regression, especially test F (test variance) indicating that variable gift of training and incentive by together have influence which is significant to employees performance. PT XY Z, where F_{hitung} variable value gift of training and incentive to employees performance equal to $62,213 > F_{tabel} = 3,25$ 2) Pursuant to result of regression analysis, especially test t indicate that variable influence gift of incentive to employees performance. PT XYZ is positive and significant, where t calculates bigger than t of is tables of 3) from result of analysis test t obtained by training variable influence to PT XYZ employee's performance is positive and significant, because t value count/calculate bigger than t value of is tables of.

Keywords: Incentive, Training, Perfomance

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu ogranisasi yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan atau laba. Keuntungan ini didapatkan dari hasil kegiatan yang melibatkan berbagai faktor, baik itu faktor bahan baku, alat produksi, lingkungan produksi, sarana produksi maupun sumber daya manusia. Diantara faktor-faktor di atas faktor yang sangat penting dan mendasar adalah manusia. Sumber daya manusia merupakan yang esensial dalam proses pelaksanaan sebuah perusahaan pada setiap kegiatan, mulai saat perencanaan sampai pada tahap akhir dan menghasilkan output. Pengolahan sumber daya manusia yang baik akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya yang digunakan dapat lebih produktif jika sumber daya manusia digerakkan sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh tingkat keterampilan, kemampuan tenaga kerja, insentif, mutu tenaga kerja, jumlah tenaga kerja dan sebagainya. Dengan mengelola tenaga kerja yang baik dapat menciptakan pelaksanaan kerja yang selanjutnya akan meningkatkan produktivitas.

Manajemen harus mengetahui apa saja yang menjadi kebutuhan tenaga kerja, karena dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan setiap tenaga kerja akan merasa aman, tenteram dan damai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kondisi kerja demikian menyebabkan tenaga kerja dapat bekerja seefisien dan seefektif mungkin sesuai dengan apa yang diarpakan perusahaan. Oleh karena itu PT. XYZ menyadari sepenuhnya bahwa

dalam bekerja harus terdapat sistem pengelolaan tenaga kerja yang dapat memperhatikan keberadaan karyawan demi kepentingan dinas para karyawan, dalam hal ini perusahaan harus berusaha menciptakan adanya ketenangan kerja dan kepuasan bagi karyawan, maka disatu pihak akan mengakibatkan semangat dan gairah kerja yang tinggi dari para karyawan. Sehubungan dengan masalah di atas, maka untuk menciptakan ketenangan dan kepuasan bagi karyawan, maka PT. XYZ telah membuat suatu kebijaksanaan yaitu berusaha untuk memenuhi sebagian kebutuhan para karyawan melalui pemberian insentif dan program latihan kerja. Dalam hal ini PT. XYZ menyadari bahwa dengan pelaksanaan pemberian insentif dan program latihan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi dan disiplin kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Dalam suatu perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil, tentunya selalu menghadapi permasalahan mengenai para karyawannya. Adapun perbedaannya, di dalam perusahaan kecil masalah dan frekuensinya terjadi tentulah tidak serumit dan sesering yang dialami oleh perusahaan besar. Hal ini disebabkan karena di dalam perusahaan kecil, yang mayoritas jumlah karyawannya sedikit, biasanya pemilik perusahaan mempunyai hubungan yang lebih erat dengan karyawannya, sehingga dengan demikian masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian biasanya dapat lebih mudah teratasi secara kekeluargaan. Dengan adanya hubungan yang erat antara karyawan dan pemilik menyebabkan para karyawan dari perusahaan kecil biasanya merasa turut memiliki perusahaan tempat ia bekerja, sehingga segala perhatian dan upayanya mingkin dapat dicurahkan demi kemajuan perusahaan.

Dalam perusahaan besar, dimana hubungan seperti ini umumnya hampir tidak ada, karyawan yang mempunyai perasaan turut memiliki perusahaan juga semakin seulet ditemui. Disini hubungan antara pemilik dan karyawan umumnya hanyalah semata-mata karena ikatan kerja belaka. Keadaan seperti ini tentulah mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sekalipun harus diakui bahwa bukan faktor itu saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan besar dewasa ini berusaha untuk mencari cara bagaimana agar para karyawannya dapat mencurahkan segala perhatian dan upayanya demi kemajuan perusahaan. cara yang tepat di dalam mengatasi hal ini adalah bahwa perusahaan harus terus mampu meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para karyawannya serta keluarganya.

Dari uraian di atas, jelaslah bagi kita, agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar maka para karyawan yang bekerja di dalamnya harus mampu mencurahkan segala perhatian dan upayanya untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum. Sebaliknya, pihak perusahaan harus pula mampu terus meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup para karyawannya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan di dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya adalah melalui pemberian insentif, yaitu suatu tindakan memberikan rangsangan kepada karyawannya, baik rangsangan yang diberikan tersebut harus bermanfaat sedemikian rupa bagi karyawan yang menerimanya, sehingga mampu mendorong karyawan yang bersangkutan untuk lebih bersemangat dan berprestasi demi merealisasikan tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan pengertian yang lebih jelas mengenai insentif, maka penyusun mencoba mengutip beberapa pendapat para ahli mengenai apa yang dimaksud dengan insentif ini. Menurut Alex Nitisemito (1990: 133), yang dimaksud dengan insentif adalah

sebagai berikut: “Tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Dan dalam bukunya T. Hani Handoko (1998: 176), istilah “Sistem Insentif” pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau profitabilitas perusahaan atau kedua kriteria tersebut.

Dari definisi Alex Nitisemito dan Handoko. Jelaslah bagi kita adanya hubungan yang erat antara insentif yang diberikan dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan. Dengan demikian insentif merupakan suatu sarana pendorong

Bentuk-bentuk insentif

Pada dasarnya di dalam suatu perusahaan terdapat berbagai kebutuhan individu maupun kelompok yang berbeda satu sama lainnya, oleh sebab itu terdapat bermacam-macam corak insentif yang dapat digunakan untuk memotivasi. Walaupun demikian, terdapat tiga bentuk insentif yang lazim diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sesuai dengan pembagian bentuk-bentuk insentif menurut Elmore Petersen dan Grosvenor Plowmon (1997: 30), yaitu:

1. Financial incentive.
2. Non financial incentive.
3. Social incentive.

Pelatihan

Setiap organisasi atau perusahaan biasanya mempunyai berbagai permasalahan antara lain adalah kesalahan dalam bekerja ataupun keluhan dan pelanggan mengenai jasa yang diberikan. Untuk mempertahankan eksistensi perusahaan tersebut maka sudah seharusnya masalah - masalah tersebut harus diatasi. Masalah - masalah tersebut biasanya diatasi dengan suatu pelatihan dan pengembangan yang biasanya disebut dengan training yang sesuai. Hal ini sesuai dengan pendapat hasil seminar program pengembangan eksekutif (LPPM, Prasetya Mulya) yang mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah serangkaian aktivitas yang dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi seseorang dalam lingkungan organisasi dengan tujuan akhir meningkatkan standar prestasi dari organisasi.

Dengan menjalin pelatihan seseorang akan mendapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya sehingga diharapkan akan memperoleh kemajuan dalam perusahaan. Pendapat ini juga diperkuat oleh Dale S. Beach, dalam karyanya yang berjudul *Personnel The Management of People at Work* (Second edition, Farnham Company London, 1970,375) yang mengatakan bahwa” Pelatihan adalah merupakan suatu prosedur yang terorganisir yang mana para karyawan belajar pengetahuan dan atau ketrampilan untuk suatu perkembangan yang tertentu. Sedangkan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (BPF, Yogyakarta, 1992, 104). T. Hani Handoko mengatakan bahwa latihan (pelatihan) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin. Selanjutnya Dale Yolder, *Personnel Management and Industrial Relations* (Sixth Edition, Prentice Hall India, 1966, 329) mengatakan bahwa latihan adalah sarana untuk mengisi dan melengkapi karyawan untuk kemungkinan promosi dengan tujuan memperbaiki atau meningkatkan kemampuan jabatan / tugas yang berkaitan dengan peningkatan semaksimalnya efektifitas kerja.

Dan berbagai definisi yang telah dikemukakan diatas terlihat bahwa masing-masing ahli menggunakan definisinya berbeda satu dengan yang lainnya, akan tetapi jika

diteliti dengan lebih seksama maka perbedaan-perbedaan tersebut tidaklah terlalu prinsipil.

Dengan demikian berdasarkan hal-hal tersebut maka dapatlah ditarik suatu kesimpulan atau merangkumkan pengertian-pengertian tersebut diatas sebagai berikut. Pelatihan adalah suatu proses yang teratur yang mempelajari pengetahuan khusus, ketrampilan dan sikap seseorang untuk maksud-maksud agar lebih baik menjalankan tugas-tugas pekerjaan secara efisien dan efektif dalam suatu organisasi. Dengan melalui pelatihan diharapkan tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dapat lebih baik guna tercapainya tujuan dan kelancaran perusahaan.

Dengan melihat definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai manfaat bagi perusahaan, karena itu dalam menyelenggarakan latihan harus jelas jenis pelatihan apa yang akan di laksanakan dan apa tujuannya, sehingga dengan demikian suatu pelatihan dapat bermanfaat secara nyata yang dirasakan lebih berdaya guna dan berhasil bagi peserta pelatihan maupun perusahaan menurut HRODP, (Astra Education & Pelatihan Trainning, 1995,2) mengatakan bahwa pelatihan yang baik adalah pelatihan yang dapat secara tepat memenuhi kebutuhan pengembangan, baik bagi karyawan secara individual, departemental maupun organisasional. Oleh karena itu perlu ditentukan secara tepat pula jenis dan besarnya kebutuhan pengembangan tersebut.

Perlu diketahui bahwa banyak pelatihan yang kurang atau bahkan tidak efektif, hal ini disebabkan perusahaan tersebut belum mengenai bagaimana pelatihan itu diselenggarakan. Karena itu program pelatihan hendaknya didasarkan pada kebutuhan dari masing-masing individu dan pengetahuan yang dibutuhkannya.

Dan pada umumnya tujuan suatu pelatihan berhubungan dengan jenis dari pada pelatihan. Misalnya tujuan pelatihan manajer berbeda dengan tujuan pelatihan para karyawan baru, demikian pula tujuan pelatihan para supervisor tidak sama dengan tujuan pelatihan bagi staf, demikian seterusnya.

Kinerja

Pada umumnya prestasi kerja atau kinerja (performance) diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Porter dan Lawler menyatakan bahwa kinerja adalah “ *Succesful role ochlevemen*” yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (Moh. As’ad 1991: p. 47-48). Dari batasan – batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Vroom tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut “*Level of Performance*” (Moh. As’ad 1991 p. 48) biasanya orang yang level fo performancenya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pimpinan perusahaan sangat menyadari bahwa perbedaan kinerja karyawan antara seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun pegawai bekerja di tempat yang sama namun produktivitas mereka tidak sama. Secara garis besar perbedaan dalam kinerja (prestasi kerja) karyawan ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu individu dan faktor situasi kerja (Moh. As’ad 1991: p.49)

Menurut Gibson, et.al. ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan yaitu (Gibson, et.al. 1992-p.52)

1. Variabel individu terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keterampilan Mental dan fisik
 - b. Latar belakang Keluarga, tingkat sosial, pengalaman.
 - c. Demografis Umur, asal usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasi terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan
3. Variabel Psikologi terdiri dari
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi

Lain pula halnya dengan pendapat Stoner dan Freeman, mereka mengemukakan tiga hal yang mempengaruhi kinerja karyawan / seseorang yaitu: motivasi, kemampuan dan persepsi peran, ketiganya saling berhubungan (Stoner dan Freeman. 1989:p.426). Bila salah satu faktor penghambat kinerja karyawan / pegawai tinggi, maka kinerja karyawan ada kemungkinan rendah meskipun kedua faktor lain mendorong kinerja (prestasi kerja) pegawai. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai atau perodukivitas kerja seseorang yaitu:

1. Variabel individual, meliputi sikap karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta karakteristik individual lainnya.
2. Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sedangkan Sutermeister (1969: p.7-8) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja pegawai seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu.

1. Faktor Kemampuan terdiri dari:
 - a. Pengetahuan (*Knowledge*) Pendidikan, pengalaman, latihan dan minat karyawan.
 - b. Ketrampilan (*Skill*) Kecakapan dan kepribadian karyawan.
2. Faktor Motivasi terdiri dari:
 - a. Kondisi Sosial Organisasi formal, organisasi informal, kepemimpinan dan serikat kerja.
 - b. Kebutuhan Individu Fisiologi, sosial dan egoistik.
 - c. Kondisi Fisik Lingkungan kerja dari karyawan itu sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

Uji F

Untuk menguji variabel X_1 (pemberian insentif) dan X_2 (pelatihan) terhadap Y (kinerja karyawan)

Tabel 1. ANOVA Regresi Berganda

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.371	2	281.186	62.213	.000 ^a
	Residual	167.229	37	4.520		
	Total	729.600	39			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PEMBERIAN INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 62,213. sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 37 pada α (0,05) sebesar 3,25. Dengan demikian F_{hitung} (62,213) > F_{tabel} (3,25), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama pemberian insentif dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. XYZ.

Uji t

1. Untuk variabel X_1 (pemberian insentif) terhadap Y (kinerja karyawan)

Tabel 2. Coefficients Regresi Insentif (X_1) ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.888	1.404		3.481	.002
	PEMBERIAN INSENTIF	.830	.132	.714	6.295	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari perhitungan SPSS, t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 6,295 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 39 pada α (0,05) sebesar 1,684. Dengan demikian t_{hitung} (6,295) > t_{tabel} (1,684), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

2. Untuk variabel X_2 (pelatihan) terhadap Y (kinerja karyawan)

Tabel 3. Coefficients Regresi Pelatihan (X₂)^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.343	.984		5.428	.000
	PELATIHAN	.645	.071	.827	9.082	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari perhitungan SPSS, t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 9,082 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 49 pada α (0,05) sebesar 1,684. dengan demikian t_{hitung} (9,082) > t_{tabel} (1,684) sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT. XYZ.

Persamaan Koefisien Regresi Sederhana

1. Koefisien regresi sederhana variabel X_1 (pemberian insentif) terhadap Y (kinerja karyawan).

Hasil analisis data dengan bantuan komputer berdasarkan perhitungan SPSS (tabel 2.) diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1$$

$$\hat{Y} = 4,888 + 0,830 X_1$$

Persamaan Regresi Berganda

Hasil analisis data dengan bantuan komputer berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda dari tabel 4. berikut ini:

Tabel 4. Coefficients Regresi Berganda^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.392	2.482		3.381	.002
	PEMBERIAN INSENTIF	.416	.112	.358	3.731	.001
	PELATIHAN	.485	.075	.622	6.466	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 8,392 + 0,416 X_1 + 0,485 X_2$$

Persamaan ini berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 8,392 mengatakan bahwa jika tidak ada pemberian insentif dan pelatihan secara bersama-sama maka kinerja karyawan PT. XYZ sebesar 8,392.
- Setiap kenaikan 1 skor variabel pemberian insentif dapat meningkatkan 0,416 skor variabel kinerja karyawan pada PT. XYZ dengan asumsi variabel pelatihan konstan.

- Setiap kenaikan 1 skor variabel pelatihan dapat meningkatkan 0,485 skor variabel kinerja karyawan pada PT. XYZ dengan asumsi variabel pemberian insentif konstan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pemberian insentif dan pelatihan yang langsung bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Atau dengan kata lain, makin tinggi insentif yang diterima karyawan dan pelatihan yang langsung bersama-sama, maka makin tinggi pula kinerja karyawan PT. XYZ.
2. Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan. Atau dengan kata lain, makin tinggi insentif maka makin tinggi kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya makin rendah insentif, makin rendah pula kinerja karyawan PT. XYZ.
3. Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain makin baik pelatihan dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Begitu juga sebaliknya makin tidak efektif/efisien pelatihan dilaksanakan maka makin rendah kinerja karyawan PT. XYZ.

Saran

Berdasarkan uraian terdahulu, utamanya pada hasil penelitian dan pembahasan, diakhir uraian ini dikemukakan beberapa saran berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif dan pelatihan memiliki peranan yang menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, disarankan agar pimpinan memberikan insentif kepada karyawan yang menunjukkan kinerjanya dengan baik.
2. Evaluasi terhadap program pelatihan harus dilakukan sebaik mungkin, sehingga kualitas pengelolaan pelatihan dapat ditingkatkan lagi yang akhirnya tujuan pelatihan dapat dicapai menjadi efisien dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2001. **Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System): Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Asnawi, Sahlan. 1999. **Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Jakarta: Pusgrafin.
- Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. 1986. **Manajemen Personalia**, Edisi 3. (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan Malayu S.P. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sarwono. 2006. **Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14**. Yogyakarta: Andi.