PENGARUH SELEKSI TENAGA KERJA, *TRAINING* KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA MERITJAN KEDIRI

SKRIPSI

Diajuakn Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :
SOVI INDRAWATI
NPM : 11.1.02.02.0087

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

JUDUL :

PENGARUH SELEKSI TENAGA KERJA, *TRAINING* KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PG. MERITJAN KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan kepada

Panitia Uian / Sidang Skripsi

Pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal, 1 Desember 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. Sugiono, S.Pd, M.M	**Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M**
NIDN. 0014015706	

Skripsi oleh :

SOVI INDRAWATI

11.1.02.02.0087

Judul :

PENGARUH SELEKSI TENAGA KERJA, *TRAINING* KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PG. MERITJAN KEDIRI

Telah dipertahankan di depan panitia Ujian / Sidang Skripsi
Pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal :

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Prof. Dr. Sugiono, S.Pd.,M.M. :
2. Penguji I : Dr. Subagyo :
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M. :

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo.
NIDN.0717066601

PENGARUH SELEKSI TENAGA KERJA, TRAINING KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA MERITJAN KEDIRI

SOVI INDRAWATI
NPM : 11.1.02.02.0087
Fak. Ekonomi – Prodi Manajemen

Pembimbing I : Prof. Dr. Sugiono, S.Pd.,M.M
Pembimbing II : Basthoumi Muslih, S.Pd.,M.M

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

PG Meritjan adalah badan usaha milik negara yang beroperasi penghasil gula yang bergerak dalam bidang produksi dimana sumber daya manusianya yang dapat berfikir dan bertindak yang ada dalam perusahaan. Meskipun ada fasilitas lain yang diantaranya ada mesin canggih dan profesional dalam bekerja namun tak lepas dari operator dari mesin tersebut adalah manusia itu sendiri. Keberhasilan dari suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dan cekatan dalam bekerja, para karyawan perlu di seleksi sebelum bekerja dalam perusahaan dengan tujuan seberapa mampu karyawan tersebut dalam bekerja selain itu pelatihan atau *training* kerja sangatlah perlu agar kreatifitas karyawan dapat muncul dan mengupayakan hasil yang baik dan berlimpah tak lupa juga adalah penghargaan untuk memberikan motivasi dan semangat untuk kinerja yang lebih baik. Atas dasar tersebut peneliti ingin mengetahui program seleksi tenaga kerja, *training* kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Variabel penelitian yang digunakan adalah seleksi tenaga kerja, (X_1), *training* kerja, (X_2) penghargaan dan (X_3) kinerja, (Y). Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan *eksplantori*, penelitian *eksplantori* bersifat mendasar dan bertujuan memperoleh keterangan, informasi data mengenai hal-hal yang belum diketahui. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PTPN X PG Meritjan Kediri. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi tenaga kerja, *training* kerja dan penghargaan secara parsial ataupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangakan dari peneliti menyarankan kepada pihak PTPN X PG Meritjan Kediri agar program seleksi tenaga kerja, *tarining* kerja dan penghargaan dapat dimaksimalkan dan terus ditingkatkan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan lebih memuaskan untuk perusahaan.

Kata kunci: Seleksi Tenaga Kerja, *Training* Kerja, Penghargaan.

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Seiring dengan lajunya pembangunan dewasa ini masih banyak dijumpai perusahaan yang menggunakan tenaga kerja manusia dalam menjalankan aktivitas perusahaannya, meskipun juga disertakan dengan penyedia fasilitas dan peralatan-peralatan yang semakin canggih. Dengan peralatan tersebut diharapakan akan dapat merangsang kinerja karyawan yang berdampak pada tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka salah satu unsur yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian yang sangat serius adalah sumber daya manusia. Tujuan utama dari aktivitas perusahaan adalah ingin mendapatkan suatu tingkat keuntungan yang maksimal dan mengoptimalkan berbagai unsur atau potensi yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya suatu kebijaksanaan yang mendukung tujuan perusahaan.

Salah satu hal penting untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan adalah cara mengelola sumber daya manusia dalam usahanya untuk memahami segala kebutuhan, harapan atau dorongan dari setiap individu yang terlibat di dalamnya, sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan.

Dalam melaksanakan pengembangan dan pembinaan manusia sebagai karyawan perusahaan agar prestasi kerja yang diinginkan dapat tercapai, maka seleksi karyawan merupakan bagian yang penting di dalam perusahaan. Sebelum seleksi dilakukan terlebih dahulu harus dibuat perencanaan kualitas maupun kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan.

Permasalahan yang sering terjadi dalam proses seleksi karyawan adalah terjadi unsur nepotisme dalam penerimaan karyawan ketidak keterbukaan perusahaan dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan dan penilaian dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan dan penilaian dalam proses seleksi tidak transparan. Apabila proses pengadaan tenaga kerja dalam suatu perusahaan kurang diperhatikan maka kemungkinan akan di dapat tenaga kerja yang kurang cakap dan terampil serta kurang dapat dikembangkan.

Selain proses seleksi tenaga kerja, proses *training* atau pelatihan kerja juga merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa *training* atau pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja untuk lebih menguasai dan lebih baik terhadap

pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepannya.

Menurut undang-undang pasal 9 ketenaga kerjaan tahun 2003 tujuan dari *training* atau pelatihan kerja adalah "Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompentensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan." Dengan melalui pelatihan kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaannya.

Selain dari proses seleksi tenaga kerja dan *training* atau pelatihan kerja ada hal penting yaitu penghargaan kerja, dimana penghargaan merupakan imbalan yang diberikan pimpinan perusahaan atas prestasi kerja karyawan yang berdampak positif terhadap perusahaan. Pimpinan perusahaan biasanya memberikan penghargaan kepada karyawan memandang sejauh mana karyawan dapat mengajukan atau dapat menghasilkan kinerja yang berpengaruh terhadap perusahaan. Selain untuk memotivasi karyawan, penghargaan juga dapat mempertahankan prestasi karyawan guna kepentingan perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Simamora (2006:202) "Masalah yang sering timbul dalam proses pelatihan karyawan yaitu tidak semua karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pelaksanaan pelatihan dilakukan dalam waktu yang sangat singkat dan materi yang disampaikan oleh pelatih sering kali tidak dipahami oleh peserta." Seperti yang telah kita ketahui bahwa tujuan dari seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat pada tempat yang tepat pula.

Menurut Simamora (2006:273) "*Training* kerja atau pekatihan kerja yang merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan." Maka secara internal proses seleksi tenaga kerja, training kerja dan penghargaan sudah semestinya disusun dalam dokumen dan metode yang tepat dan efektif.

Peneliti melakukan penelitian ini di pada karyawan Pabrik Gula Meritjan Kediri dikarenakan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut sangat baik dan pada saat buka giling pada tahun 2015 dapat menembus target bahkan lebih dari target yang ditetapkan.

Jadi hubungan antara tenaga kerja, *training* kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan merupakan sesuatu yang tidak bisa dipisahkan dan sesuatu yang harus diperhatikan oleh manejemen, agar tujuan perusahaan

dapat tercapai sesuai dengan perencanaan semula.

Menurut uraian tersebut di atas dalam penelitian ini peneliti mengambil judul "**PENGARUH SELEKSI TENAGA KERJA, *TRAINING* KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA MERITJAN KEDIRI.**"

II. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, (2008:67) "Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada giliranya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

I. Identifikasi Variabel Penelitian

a. Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono, (2008:75) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) :

I. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono, (2008:90) variabel terikat yang dilambangkan dengan (Y) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel terikat yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh peneliti. Dalam peneliti ini yang menjadi variabel terikat adalah KinerjaKaryawan (Y).

II. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2008:95) variabel bebas yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Seleksi Tenaga Kerja(X_1), *Training* atau Pelatihan Kerja (X_2), dan Penghargaan Kerja (X_3).

a. Seleksi Tenaga Kerja (X_1)

Menurut Simamora (2006:202) "Seleksi adalah suatu proses pemilihan dari

sekelompok pelamar,orang atau orang-orang yang memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan". Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi karyawan proses seleksi menyangkut pengambilan keputusan bersama untuk memutuskan mengajukan atau tidak mengajukan suatu tawaran kerja dan seberapa menariknya tawaran kerja itu seharusnya

b. Training atau Pelatihan Kerja (X_2)

Menurut pasal 9 undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Berdasarkan uraian definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja mempunyai tujuan yaitu memperbaiki kinerja karyawan, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, memenuhi kebutuhan pertumbuhan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penguji secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi seleksi tenaga kerja, *training* kerja dan penghargaan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan, hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil peneliti sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Program Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H_1 telah membuktikan terdapat pengaruh antara program seleksi

tenaga kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 6,214 dengan taraf signifikansi hasil sebersar 0,000 tersebut < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Penguji ini secara statistik membuktikan bahwa program seleksi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel seleksi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas didukung oleh peneliti Tursina Kurniawati (2013) dalam jurnalnya yang menghasilkan variabel seleksi tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berati bahwa program seleksi tenaga kerja sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan untuk mencapaikan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Pengaruh Training Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis H_2 telah membuktikan terdapat pengaruh antara program seleksi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,696 dengan taraf signifikansi hasil sebersar 0,000 tersebut < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Penguji ini secara statistik membuktikan bahwa program *training* kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel *training* kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas variabel program *training* kerja didukung oleh peneliti Fendy Levi Kambey (2013) dalam jurnalnya yang menghasilkan variabel *training* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa program *training* kerja sangat dibutuhkan untuk menambah kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan semakin baik.

3. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H_3 telah membuktikan terdapat pengaruh antara program penghargaan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,968 dengan taraf signifikansi hasil sebersar 0,005 tersebut < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Penguji ini secara statistik membuktikan bahwa program penghargaan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel penghargaan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas variabel program penghargaan kerja didukung oleh peneliti Agil Lukman (2013) dalam jurnalnya yang menghasilkan variabel penghargaan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa program penghargaan kerja sangat dibutuhkan untuk menambah semangat karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan semakin baik.

4.Pengaruh Program Seleksi Karyawan, Training Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian (H_1,H_2,H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara program seleksi tenaga kerja, *training* kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung variabel program seleksi tenaga kerja 6,214 dengan taraf signifikansi 0,000 tersebut < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, nilai t hitung *training* kerja 5,696 dengan taraf signifikansi 0,000 tersebut < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, nilai t hitung penghargaan 2,968 dengan taraf signifikansi 0,005 tersebut < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Penguji ini secara sistematik membuktikan bahwa program seleksi tenaga kerja, *training* kerja dan penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel seleksi tenaga kerja, training kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini program seleksi tenaga kerja, training kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan ini didukung peneliti sebelumnya yang sama-sama berpengaruh positif terhadap variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan yang beratri bahwa program seleksi tenaga kerja, *training* kerja dan penghargaan sangat dibutuhkan suatu perusahaan untuk mancapai kinerja karyawan yang lebih baik dan mencapai target perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara seleksi tenaga kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Pengujian membuktikan bahwa program seleksi tenaga kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri. Yang berati bahwa program seleksi tenaga kerja sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan untuk mencapaikan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara *training* kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Pengujian membuktikan bahwa program *training kerja* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri. Yang berarti bahwa program *training* kerja sangat dibutuhkan untuk menambah kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan semakin baik.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara penghargaan kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y). Pengujian membuktikan bahwa program penghargaan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri. Yang berarti bahwa program penghargaan kerja sangat dibutuhkan untuk menambah semangat karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan semakin baik.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara seleksi tenaga kerja (X_1), training kerja (X_2) dan penghargaan (X_3) dengan kinerja karyawan (Y). Pengujian membuktikan bahwa program seleksi tenaga kerja, *training* kerja dan penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri. Yang beratri bahwa program seleksi tenaga kerja, *training* kerja dan penghargaan sangat dibutuhkan suatu perusahaan untuk mancapai kinerja karyawan yang lebih baik dan mencapai target perusahaan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael. 2006. *Performance Management*, Tugu Peublisher.Nyutran

Amstrong & Murlis. 2003. *Reward Management. Buku Satu & Dua*, Terjemahan Ramelan. Bhuana Ilmu Populer Jakarta

Arikunto, Suharsini, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta: Jakarta

Bastian, Indra.2001. *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi Pertama. Badan

Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta

Dessler G. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhalindo Persada. Jakarta

Fahmi, Irham, 2011. *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung

Gomez,2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset

Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalisa & Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta

Iskandar. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi Dengan Perilaku Organisasi Teori dan Penerapan*. Multazam. Bandung.

Kambey, Fendy Levi, 2013. *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan Pemerdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang*. http://www.Google.com (diunduh 9 september 2015)

Kurniawati, Tursina. 2013. *Pengaruh Proses Rekrutmen, seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*. http://www.Google.com (diunduh 9 september 2015)

Kreitner Dan Kinicke, 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan : Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Lukman, Agil. 2013 *Pengaruh Motivasi, Penghargaan dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Kemas Sidoarjo*. http://www.Google.com (diunduh 9 september 2015)

Mulyadi,2001. *Akuntansi manajemen, Konsep Manfaat dan Rekayasa*. Salemba Empat. Jakarta

Ricky W. Griffin, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta

Robert L Mathis. 2002. *Hukum Resaourse Management*, Alih Bahasa. Salemba Empat, Jakarta

Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Oganisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta

Rosidah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu Yogyakarta

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Kualitatif dan R & D, Alfabeta : Bandung

Simamora, Henry SE. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN : Yogyakarta

Soeroso, Santoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EGC, Jakarta

Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*: Teori, Dimensi

Wiranan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Teori Aplikasi dan Penelitian, Salemba empat , Jakarta