

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TRANS KALLA MAKASSAR

Suseno Hadi Purnomo, Heslina, Awanda, Maulana, Yuni Wulandari, Fitri Ramayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh parsial komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui variable yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data primer menggunakan metode kuesioner yang didistribusi kepada 75 orang karyawan PT. Trans Kalla Makassar. Hasil kuesioner kemudian diuji instrument dan asumsi klasik untuk memenuhi persyaratan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini melaporkan, pengaruh parsial dari komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, adalah pengaruh positif yang signifikan. Dibandingkan dengan motivasi kerja, komunikasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Kalla Makassar. Ketiga hipotesis penelitian ini diterima secara statistika.

Kata kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the partial effect of communication and work motivation on employee performance, and to know the variables that have a more dominant influence on employee performance. Primary data collection using a questionnaire method distributed to 75 employees of PT. Trans Kalla Makassar. The results of the questionnaire were then tested for classical instruments and assumptions to meet the requirements of multiple linear regression analysis.

The results of this study report, the persistent influence of communication and work motivation on employee performance, is a significant positive influence. Compared to work motivation, communication has a more dominant influence on the performance of employees of PT. Trans Kalla Makassar. These three research hypotheses are accepted statistically.

Keywords: communication, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk/melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain yang pada akhirnya akan tiba kepada saling pengertian (Rogers dan Kincaid 2005:3). Komunikasi adalah pengiriman informasi dan makna dari suatu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lainnya (Gufrey 2006:15). Peran dan fungsi komunikasi, sering diabaikan dalam

perusahaan, akibatnya kesalahpahaman sering terjadi baik antara atasan dan bawahan, maupun antar individu dalam perusahaan itu.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge 2007:222). Menurut Hasibuan (2004:219). Motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Trans Kalla Makassar adalah perusahaan pengembang dari Trans Studi Mall Makassar (TSM) yang berlokasi Jalan HM. Dg. Patompo, Tanjung Bunga. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah komunikasi dan motivasi dalam PT. Trans Kalla Makassar. Berdasarkan teori komunikasi menurut Prabasari (2012), semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat bagi semua karyawan.

Menurut Samsudin (2006:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Komunikasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia khususnya karyawan yang bersinggung langsung terhadap konsumen. Sehubungan dengan hal tersebut, Manajemen PT. Trans Kalla Makassar merasa perlu untuk terus menjalin komunikasi secara intense dengan para karyawan, dengan tujuan untuk memotivasi para karyawannya agar bersedia memberikan kontribusinya secara maksimal bagi kepentingan pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu upaya memotivasi karyawan dilakukan dengan cara memberi bonus sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik.

Alasan dilakukan penelitian ini di PT. Trans Kalla Makassar, karena masih minimnya komunikasi diperusahaan ini sehingga kurang mendorong para karyawan untuk bekerja lebih efektif.

Fenomena yang terjadi di PT. Trans Kalla Makassar sebagai tempat penelitian menunjukkan bahwa tingkat komunikasi dan motivasi kerja terhadap karyawan masih rendah, seperti efisiensi penggunaan sumber daya manusia penggunaan waktu kerja, masih banyak karyawan yang datang terlambat, sehingga kurang termotivasi dalam bekerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan penelitian ini adalah:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Kalla Makassar?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Kalla Makassar?
3. Variable apakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Kalla Makassar?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Kalla Makassar.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Trans Kalla Makassar.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variable yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Kalla Makassar.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan informasi yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan mengenai system komunikasi dan motivasi karyawan di organisasi sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

TINJUAN PUSTAKA / LITERATURE REVIEW

Pengertian manajemen sumber daya manusia

Hasibuan (2008:10) mengemukakan bahwa, MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing dan sumber daya manusia bersaing yang langgeng. Oleh karena itu, pengolahan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Pengertian Komunikasi

Menurut Daryanto dan Abdullah (2013:94). Komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi sekurang-kurangnya antara dua pihak yang berperan sebagai pengirim (sender) dan penerima (receiver) dengan menggunakan berbagai media yang ada. Menurut Daryanto dan Abdullah, (2013:94-95). Indikator dalam mencapai komunikasi ada empat yaitu: 1. Pemahaman, 2. Kesenangan, 3. Pengaruh pada Sikap, 4. Hubungan baik..

Bentuk Komunikasi

Komunikasi *interpersonal*. Bentuk komunikasi yang dilakukan suatu individu kepada individu lain biasanya secara lisan bersamaan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya, seperti emosi, situasi dan lain hal lainnya.

Komunikasi Lintas Budaya (*cross-cultural communication*), bentuk komunikasi yang dilakukan antarindividu yang memiliki perbedaan budaya, sehingga agar pesan dapat disampaikan, diterima, dan dimengerti.

Pola Komunikasi

Faktor yang memengaruhi pola komunikasi dalam organisasi: 1. Jalur formal dari komunikasi, 2. Otoritas dari hierarki organisasi, 3. Spesialisasi jabatan, 4. Kepemilikan informasi.

Komunikasi vertical adalah bentuk komunikasi yang dilakukan seseorang yang berada pada tingkat atas ke orang yang berada dibagian tingkat bawah atau sebaliknya. Komunikasi yang terjadi biasanya mengenai pemberian tugas, pemberian arahan ataupun pelaporan dan pertanggung jawaban.

Komunikasi horizontal adalah bentuk komunikasi yang dilakukan seseorang dengan orang lain yang memiliki tingkatan organisasi yang setara. Komunikasi yang terjadi dalam rangka koordinasi, kerja sama, dan lain sebagainya.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

Tujuan komunikasi adalah menciptakan pemahaman bersama atau mengubah persepsi, bahkan perilaku (Riant Nugroho 2004:72). Sedangkan menurut (Katz dan Robert Kahn, 2012) yang merupakan hal utama dari komunikasi adalah pertukaran informasi dan menyampaikan makna suatu system social organisasi.

Berdasarkan teori komunikasi menurut prabasari (2012), semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat bagi semua karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Rivai dkk (2005:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Rivai dkk (2005:137) menyatakan bahwa manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan social serta dengan membuat mereka merasa bermanfaat dan penting.

Penelitian ini menggunakan teori motivasi dengan pendekatan kebutuhan dengan alasan bahwa pemenuhan kebutuhan merupakan factor yang masih dominan dalam memotivasi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, kinerja seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan menurut Byars (2005) dalam Suharto (2005:135) mengatakan ada lima kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu : 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Komitmen kerja. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan seperti : (Taufik Rachim 2014) pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bober, (Syamsu Alam, 2014) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lembaga penjaminan Mutu Pendidikan, (Yuli Suwati, 2013) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

Kerangka Konsep / Conceptual Frame work

Pengertian ini terdiri dari variable independen Komunikasi dan motivasi kerja sedangkan variable dependen kinerja karyawan. Variable independen saling berhubungan

dan mempengaruhi variable dependen, artinya komunikasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan pada perumusan masalah. Hipotesis tersebut harus dibuktikan kebenaran dan ketidak benarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data penelitian.

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Kalla Makassar.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Kalla Makassar.
3. Motivasi kerja secara dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Kalla Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh antar variable, sehingga berdasarkan jenisnya penelitian ini digolongkan dalam penelitian dengan *explanatory research* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi yang diteliti dan menjelaskan hubungan antara variable yang akan dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang di kuantitatifkan yang datanya berwujud pada bilangan (angka-angka) dan pembuktian hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis statistic (Sugiyono:2014).

Menurut Sugiyono (2010:62) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sample dalam penelitian ini menggunakan kriteria spesifik yang telah ditetapkan oleh peneliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2005 : 108), sebagai berikut: $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 75 orang, menggunakan data kualitatif dan kuantitatif yang sumber datanya data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini terdapat dua variable yang digunakan yaitu variable independen (Komunikasi dan Motivasi Kerja) dan dependen (Kinerja Karyawan). Jenis skala yang digunakan untuk menjawab pernyataan dalam kuesioner adalah metode skala Likert. Untuk membuktikan hipotesis maka penelitian ini menggunakan analisis Diskriptif. Responden yang digunakan sebanyak 75 karyawan dan karyawan PT. Trans Kalla Makassar yang bertugas di Trans Studio Mall Makassar. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan: (a) jenis kelamin, (b) usia, (c) masa kerja, dan (d) pendidikan terakhir. Responden laki-laki (64%), sedangkan perempuan (36%). Laki-laki cenderung lebih analitis, sementara perempuan cenderung menggunakan emosional dan mengedepankan perasaan. Selanjutnya, 50,67% rentang usia yang produktif, yaitu 25-30 tahun; diikuti dengan 30,67% usia yang lebih tua yaitu 31-40 tahun. Sisanya, 17-24 tahun, yaitu responden pada usia dia antara 17-24 tahun. Terus terdapat 8% bekerja selama lebih dari sepuluh tahun. Lebih banyak dari pada 5,33% responden dengan masa kerja yang kurang dari satu tahun, sementara kebanyakan (70,67%) responden penelitian

telah bekerja selama 1-5 tahun. Dan pada urutan kedua tertinggi (16%) yaitu responden yang berada pada masa kerja 5-10 tahun.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear berganda menemukan angka konstanta (a) dan koefisien regresi (b) yang kemudian disatukan ke dalam persamaan matematis regresi linear berganda diinterpretasikan : konstanta 9,637 dari kinerja karyawan, koefisien regresi 0,305 dari komunikasi, koefisien regresi 0,173 dari motivasi kerja. Merupakan koefisien regresi yang bernilai positif. Oleh karena itu, semakin tinggi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Trans Kalla Makassar. Dengan dugaan komunikasi tidak mengalami perubahan (konstan).

Kesimpulan hasil uji hipotesis penelitian : pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Trans Kalla Makassar, adalah pengaruh positif yang signifikan. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Kalla Makassar, adalah pengaruh positif yang signifikan. Pengaruh positif yang signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Trans Kalla Makassar, adalah pengaruh dominan dibanding pengaruh motivasi kerja daripada kinerja karyawan PT. Trans Kalla Makassar.

Penelitian ini menemukan hubungan yang kuat antara komunikasi dan motivasi kerja yang secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Trans Kalla Makassar. Kekuatan hubungan antara variable menyebabkan 40,78% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan komunikasi dengan motivasi kerja.

Implikasi hasil analisis dalam penelitian ialah agar pimpinan beserta divisi *Human Resource and general affair* (HR & GA) secara intens mengontrol dan atau memediasi arus komunikasi, tetap memerhatikan budaya kerja karyawan yang rentan terhadap tata bahasa atau komunikasi secara adat yang mungkin dipengaruhi oleh ras dan budaya lokal, hal ini dapat berdampak terhadap perbedaan persepsi komunikasi antara *sender* dan *receiver*.

KESIMPULAN

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Kalla Makassar. Berarti, semakin baik proses komunikasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Kalla Makassar. Berarti, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Dibandingkan dengan motivasi kerja, komunikasi lebih berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Trans Kalla Makassar.

SARAN

1. Bagi pimpinan, diharapkan memahami metode penyampaian pesan yang tepat bagi karyawan, dan adalah nilai tambah jika menyelipkan feedback yang memotivasi.
2. Manajemen diharapkan membuat kebijakan-kebijakan yang mengarah kepada motivasi karyawan seperti, memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi, memberikan pengembangan pengetahuan terhadap pegawai secara menyeluruh, memberikan penjenjangan karier yang jelas dan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang presentasi.

3. Dari segi media komunikasi, di era disrupsi teknologi ini, menggunakan tentu efektif. Maka dari itu diperhatikan konten pesan yang ingin disampaikan sehingga tidak terjadi perbedaan persepsi.
4. Kekurangan penelitian ini terletak pada minimnya waktu, sehingga berpengaruh terhadap perencanaan dalam pengembangan teoretis. Maka dari itu diharapkan kepada penelitian mendatang untuk kembali menelusuri teori yang digunakan kemudian metode confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk mengkonfirmasi instrumen penelitian dengan konsekuensi penelitian yaitu harus menggunakan jumlah sampel yang cukup besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2013). Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi. Edisi ke-4. Yogyakarta: BPFE.
- Byars, L.L., and Rue, L.W. (2006). *Human Resource Management*. Edisi Ke-8 New York: McGraw-Hill. Akses melalui <https://books.google.co.id> (September 2018).
- Effendi, O.U. (2014). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Daryanto dan Abdullah (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan komunikasi*. Cetakan Jakarta: Presentasi Pustaka.
- Dessier, G. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid ke-1 dan Jilid ke-2. Edisi ke-10. Jakarta: PT Indeks.
- Enrika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 4(2): 87-101.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gujarati, D. N., dan Porter, C. D. (2010). Dasar-dasar Ekonometrika. Buku ke-1, Edisi ke-5. Jakarta: Salemba Empat.
- Haedar, Sampetan, S., dan Suardi, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo. *Prosiding Seminar nasional*, 03(1): 133-352.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriani, S., dan Hariyandi, F. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4(2): 134-156.
- Katz, D., and Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. 2nd Edition. New Jersey: A Wiley International Edition.
- Nugroho D.R. (2004). Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi. Jakarta: Gramedia.
- Pace, R.W., dan Faules, D.F. (2001). Komunikasi Organisasi: strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Terjemahan: Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Panuju, P. (2001). Komunikasi Organisasi: Dari Konseptual – Teoritis ke Empirik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prabasari, M., dan Netra, K. (2013), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) distribusi Bali. Bali: Universitas Udayana, Bali.

- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, R., dan Handoko, T.H. (2000). *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke praktik*. Edisi ke-3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., dan Jugde, A. T. (2009). *Perilaku organisasi*. Buku ke-2. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, M. (2002). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rogers, E.M., and Kincaid, D.L. (1981). *Communication Networks: Toward a New Paradigm for Research*. Free Press. Akses melalui <https://books.google.co.id> (September (2018)).
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2014). *Konsep Dasar Aplikasi SEM dengan AMOS 22*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V.W. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supranto, J. (2009). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi ke-7, jilid ke-2. Jakarta: Erlangga.
- Thoha, M. (2002). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wexley, K.N., dan Yuki, G.A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Cetakan ke-3. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yamin, S., Rachmah L.A., dan Kurniawan, H. (2011). *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda: Aplikasi dengan Software SPSS, Eviews, Minitab, dan Statgraphics*. Jakarta: Salemba Empat.