

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Manajemen

Desi Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

*Email: desilestari081195@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-12-2023

Revision: 31-12-2023

Published: 31-12-2023

DOI Article:

10.24905/konsentrasi.v4i1.64

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BMT SM NU Kramat. Sampel pada penelitian ini sebanyak 147 orang, data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda uji t (parsial) dan uji F (simultan) guna mengetahui pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di BMT SM NU Kramat. Sedangkan secara simultan variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di BMT SM NU Kramat.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Disiplin Kerja

A B S T R A C T

The purpose of this study was to determine the effect of education level, training and work discipline on employee work performance at BMT SM NU Kramat. The sample in this study was 147 people, research data were collected through questionnaires. Hypothesis testing used multiple linear regression analysis t-test (partial) and F-test (simultaneous) to determine the partial and simultaneous effect of independent variables on the dependent variable. The results of the study showed that partially the variables of education level, training and work discipline had a positive and significant effect on employee work performance at BMT SM NU Kramat. While simultaneously the variables of education level, training and work discipline had a positive and significant effect on employee work performance at BMT SM NU Kramat

Key word: Work Performance, Education Level, Training, Work Discipline

Acknowledgment

©2023 Published by *Konsentrasi*. Selection and/or peer-review under responsibility of *Konsentrasi*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi setiap perusahaan, hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan sebagai alat penggerak perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Semakin berkembangnya zaman, karyawan merupakan investasi perusahaan yang harus dibina dan diberi arahan. Kualitas dari sumber daya manusia dilihat dari sejauh mana keahlian dibidang sumber daya manusia mampu menunjang dan memberikan kepuasan bagi setiap karyawan maupun perusahaannya. Peningkatan keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku individu diperlukan untuk lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja bagi karyawan melalui tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan pasti akan melakukan berbagai macam cara. Misalnya dengan cara meningkatkan prestasi kerja setiap karyawannya. Hal itu sangat penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Sementara itu, prestasi kerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan dan kedisiplinan setiap karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil dari kinerja seseorang yang didapat dengan menyelesaikan tugas yang diembannya berdasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keteguhan yang dimilikinya. Tinggi rendahnya prestasi setiap karyawan dicapai dengan proses yang panjang. Hal yang dapat mempengaruhinya antara lain tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja. Sejalan dengan penelitian ini yang akan penulis teliti mengenai faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain tingkat pendidikan, pelatihan yang diberikan dan disiplin kerja.

Pendidikan adalah perjalanan manusia untuk memahami lingkungannya dengan menyeluruh untuk mendapatkan pengetahuan, kemampuan, pemikiran, sikap dan karakter pribadinya masing-masing. Sementara menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dapat kita ambil intinya bahwa pendidikan adalah tindakan yang dilakukan dengan perencanaan yang matang untuk menjalankan proses belajar dan lingkungan belajar yang kondusif supaya dapat lebih mudah dalam pengembangan potensi peserta didik untuk memiliki kepribadian dan kecerdasannya yang dapat bermanfaat bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 4, No. 1, Desember 2023, p. 70-79

Semakin tingginya tingkat pendidikan setiap orang dapat mempengaruhi pola pikirnya sehingga berdampak terhadap prestasi kerja karyawan tersebut. Tingkat pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi pastinya akan berbeda dengan karyawan yang memiliki pendidikan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan memiliki dampak positif terhadap prestasi kerjanya.

Selanjutnya pelatihan juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pelatihan adalah aktivitas/kegiatan perusahaan yang memiliki tujuan agar lebih berkembangnya sikap, pola pikir, keahlian dan pengetahuan setiap karyawannya yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan didalam pekerjaan diberikan supaya karyawan dapat melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan perusahaan kepadanya dengan hasil yang optimal.

Selain tingkat pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan karyawan dalam bekerja juga mempunyai pengaruh terhadap prestasi karyawan. Karyawan yang menerapkan kedisiplinan dalam pekerjaannya menunjukkan tingginya rasa tanggung jawab dari karyawan tersebut terhadap tugas yang diterimanya. Dengan semakin tingginya tingkat kedisiplinan karyawan, maka diharapkan berbanding lurus dengan prestasi kerja yang akan dicapainya. Karena disiplin kerja dapat diartikan tentang tindakan seorang karyawan yang dilakukan dengan sadar dalam menjalankan aturan-aturan dalam bekerja secara taat dan patuh.

Disiplin kerja mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi perusahaan dengan adanya kedisiplinan akan semakin terjaganya tata tertib dalam melaksanakan tugas, sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang optimal. Sementara bagi karyawan dapat memperoleh lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan yang diharapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih menikmati setiap tugas yang di bebaskan kepadanya karena lingkungan kerja yang mendukung sehingga lebih mudah bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Diharapkan dengan adanya tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan kedisiplinan dapat didapatkan Sumber Daya Manusia yang lebih kompeten dan sanggup berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan adanya pendidikan, pelatihan dan kedisiplinan maka diharapkan akan menghasilkan SDM yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 4, No. 1, Desember 2023, p. 70-79

tujuan organisasi. Melalui pelatihan, karyawan suatu organisasi diharapkan memiliki kompetensi untuk bersaing, SDM yang dimiliki organisasi harus diberi pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja yang baik.

Latar belakang pendidikan yang tinggi sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk lebih mengembangkan pengetahuan dan membuka pemikiran karyawan supaya lebih terstruktur dipersaingan yang ketat ini. Disisi lain, sebenarnya dari pihak BMT SM NU Kramat sudah mengalokasikan dana pendidikan bagi para karyawannya untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi. Namun, para karyawan enggan untuk melanjutkan pendidikannya karena takut tidak bisa membagi waktu antara bekerja, waktu untuk keluarga dan kuliah, di tengah target pekerjaan yang mereka harus dicapai.

Selain itu di BMT SM NU Kramat pelatihan sangat dibutuhkan karena setiap karyawan dituntut supaya dapat berkomunikasi secara baik dengan para mitranya. Pemberian pelatihan ditunjukkan agar para karyawan dapat menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga terwujud dengan efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugasnya. Disini instruktur pelatihan dilakukan oleh pihak internal dan eksternal. Pelatihan yang diisi oleh instruktur internal berisi materi tentang hal-hal teknis terkait pekerjaan yang harus dilakukan karyawan yang pesertanya diikuti oleh para staf, supervisi dan kolektor. Sedangkan, pelatihan yang diisi oleh instruktur eksternal berisi materi tentang pengembangan dan memajukan BMT SM NU Kramat yang pesertanya diikuti oleh sub bagian dan para manajer.

Serta di BMT SM NU Kramat masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerjanya dan juga disiplin dalam menyelesaikan tugas kerja yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Padahal kedisiplinan menjadi yang paling diutamakan di BMT SM NU Kramat karena pada dasarnya BMT SM NU Kramat harus memiliki karyawan yang disiplin guna menjaga eksistensi dan meningkatkan kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di kantor BMT SM NU Kramat di Jl. Garuda No. 127, Kahuripan, Bongkok, Kec. Kramat, Tegal, Jawa Tengah 52181. Populasi yang akan menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari BMT SM NU Kramat yang berjumlah 230 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling. Menurut Suliyanto (2018: 210) simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada anggota populasi untuk dijadikan sampel

dengan cara yang simple. Adapun jumlah sampel penelitian sebanyak 147 karyawan yang didapat dari perhitungan rumus Slovin. Adapun teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78701813
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.038
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (*2-tailed*) sebesar 0,055 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengganggu dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan lolos asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	7.064	5.151		1.371	.173			
Tingkat Pendidikan	.641	.158	.317	4.046	.000	.917	1.091	
Pelatihan	.194	.076	.206	2.560	.012	.869	1.151	
Disiplin Kerja	.434	.116	.288	3.732	.000	.945	1.058	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil pengujian multikolinieritas diperoleh nilai tolerance variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,917, variabel Pelatihan sebesar 0,869 dan variabel Disiplin sebesar 0,945. Nilai tolerance setiap variabel tersebut diatas yang di persyaratkan yaitu $\geq 0,10$. Sementara nilai VIF dari variabel Pendidikan sebesar 1,091, variabel Pelatihan sebesar 1,151 dan variabel Disiplin sebesar 1,058. Semua nilai VIF variabel yang diteliti ≤ 10 . Dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas atau yang berarti tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.385	3.114		2.372	.019
	Tingkat Pendidikan	-.112	.096	-.107	-1.165	.246
	Pelatihan	-.050	.046	-.102	-1.084	.281
	Disiplin Kerja	-.017	.070	-.022	-.239	.811

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dari hasil uji Glejser, variabel Tingkat Pendidikan mendapat nilai signifikansi 0,246, variabel Pelatihan dengan signifikansi 0,281 dan variabel Disiplin Kerja dengan signifikansi 0,811. Semua variabel dalam penelitian ini pada uji Glejser mendapat nilai signifikansi (Sig.) $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.064	5.151		1.371	.173
	Tingkat Pendidikan	.641	.158	.317	4.046	.000
	Pelatihan	.194	.076	.206	2.560	.012
	Disiplin Kerja	.434	.116	.288	3.732	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dibuat model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 7,064 + 0,641 (X1) + 0,194 (X2) + 0,434 (X3) + e$$

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 4, No. 1, Desember 2023, p. 70-79

Tingkat pendidikan mempunyai nilai thitung sebesar $4,064 > t_{tabel} 1,976$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pelatihan mempunyai nilai thitung sebesar $2,560 > t_{tabel} 1,976$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Disiplin kerja mempunyai nilai thitung sebesar $3,732 > t_{tabel} 1,976$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	772.319	3	257.440	17.530	.000 ^b
Residual	1835.713	125	14.686		
Total	2608.032	128			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, pelatihan

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 20, menunjukkan nilai Fhitung sebesar $17,530 > F_{tabel} 2,667$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.279	3.832193

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, pelatihan

Sumber: data diolah

Nilai koefisien determinasi dari penelitian ini sebesar $0,279$ atau $27,9\%$. Hal tersebut menunjukkan variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar $27,9\%$, sementara sisanya $72,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maringan dkk. (2016) yang menemukan hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki setiap karyawan. Karena semakin tinggi

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 4, No. 1, Desember 2023, p. 70-79

tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula prestasi yang dapat diraihinya. Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan Asriwidyayanti dkk. (2018), Girsang (2018) dan Pratama (2020) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2019) yang menemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan pada intinya adalah suatu kegiatan dalam jangka waktu tertentu sebagai upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta kepribadian pegawai sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaan sehingga dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan instansi. Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan Agata dan Wardhana (2018), Nursyahputri dan Saragih (2019), Rahmi dan Aziz (2017) dan Pratama (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hinaya (2018) yang menemukan hasil bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan akan melahirkan perilaku positif yang dapat menunjang prestasi kerja karyawan tersebut. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya, hal ini terjadi karena bagi karyawan, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya, dengan begitu membangun visi bersama membantu komitmen jangka panjang. Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan Asriwidyayanti dkk. (2019), Allail (2017) dan Rahmi dan Aziz (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar $17,530 > F_{tabel} 2,667$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima.

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 4, No. 1, Desember 2023, p. 70-79

Sehingga tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BMT SM NU Kramat. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BMT SM NU Kramat. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BMT SM NU Kramat. Variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BMT SM NU Kramat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agata, A. T. dan Wardhana, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Bandung) Unit Commercial Passenger Marketing. *ResearchGate*.
- Allail, R. dkk. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 17, 1.
- Asriwidyayanti, dkk. (2018). Pengaruh tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekkes Kementrian Kesehatan Palu. *E- Jurnal katalogis*, 6, 2.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bintang Cosmos Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 7, 1.
- Hinaya. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada AJB Bumiputera 1912 Masamba. *Jurnal Of Economic, Management and Accounting*, 1, 2.
- Maringan, K., dkk. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan keuangan*, 13, 2.
- Maryadi, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam *Jurnal Ekonomia*. *Jurnal Ekonomia*, 13, 2.

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 4, No. 1, Desember 2023, p. 70-79

- Nursyahputri, S. R. dan Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica*, 3, 2.
- Pratama, R. P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5, 2.
- Rahmi, A. dan Aziz, A. (2017). Pengaruh Dsiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6 No 2.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.