

## **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *HOME INDUSTRY FITRI COLLECTION***

**DIAN HADIANI  
SITI KHOTIMAH**

*E-mail: dian.hadiani2017@gmail.com*

Program Studi Administrasi Bisnis  
STISIP Bina Putera Banjar

### **Abstrak**

Berdasarkan hasil observasi pada *Home Industry Fitri Collection* ditemukan permasalahan diantaranya produk yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan standar produk yang dibuat perusahaan, karyawan sering lengah serta kurang berhati-hati, sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi, kinerja karyawan dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry Fitri Collection*. Pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis metodenya *explanatory*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian adalah *Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis pada *Home Industry Fitri Collection*, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,908 artinya hubungan antar variabel berada dalam kategori sangat kuat, besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry Fitri Collection* adalah 82,63%. Hasil uji signifikan menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry Fitri Collection*.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*Based on the results of observation on the Home Industry Fitri Collection found the problem of which the resulting products employees do not comply with the standards of the products that made the company, employees are often off guard as well as the less careful, often too late in completing work according the specified target. The purpose of this research is to find out and analyze employee performance and competence, the magnitude of the influence on performance of employees competencies on Home Industry Fitri Collection. His research approach using quantitative approach with the kind of explanatory methods. Sampling techniques using sampling of saturated. Statistical methods used in the study was correlation Product Moment. Based on the results of the analysis on the Home Industry Fitri Collection correlation coefficient, obtained amounted to 0.908 meaning relations between variables are in a very strong category, the magnitude of any real effect on performance competence of employees at Home Industry Fitri Collection was 82.63%. Significant test results state that there is a significant influence on employee performance against competencies Home Industry Fitri Collection.*

*Keywords: Competence, and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar. Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat, perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perusahaan.

Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sebagai penyerap tenaga kerja yang menyediakan usaha-usaha ide kreatif dalam rangka pembuatan produk. Jumlah dan tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas produk yang diproduksi perusahaan. Dapat dikatakan tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan. Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang pimpinan perusahaan untuk dapat mempertahankan kualitas serta kuantitas produk yang diproduksi perusahaan. Salah satunya dengan cara mengembangkan kompetensi yang dimiliki tenaga kerja didalam perusahaan.

Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sebagai penyerap tenaga kerja yang menyediakan usaha-usaha ide kreatif dalam rangka pembuatan produk. Jumlah dan tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas produk yang

diproduksi perusahaan. Dapat dikatakan tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan. Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang pimpinan perusahaan untuk dapat mempertahankan kualitas serta kuantitas produk yang diproduksi perusahaan. Salah satunya dengan cara mengembangkan kompetensi yang dimiliki tenaga kerja didalam perusahaan.

Menurut Mc. Clelland (Moehiono, 2014:6) : “Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu”.

Menurut Fahmi (2013:2): “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care pada PT Toyota Astra Financial Services (Sandy Wulandari, 2013).

Penelitian yang kedua yang berjudul Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar (Lian Arcynthia M, 2013).

Penelitian ketiga yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 (Rury Riana Rahmah, 2014).

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti variabel yang sama sehingga dapat memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian variabel terikat sebagai acuan untuk teori yang digunakan dalam penelitian berikutnya.

Sehubungan dengan hal diatas, maka penelitian ingin melakukan penelitian untuk mengetahui kompetensi, kinerja karyawan dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Fitri Collection Kecamatan Langensari.

## LANDASAN TEORI

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu berupa pengetahuan, keterampilan, intelektual, strategi atau kombinasi ketiganya yang dapat diaplikasikan pada seseorang ataupun pada unit kerja

Menurut Harris (Yuniarsih dan Suwanto, 2011: 23);, “Menyatakan bahwa “Competencies are underlying bodies of knowledge, abilities, experiences, and other requirements necessary to successfully perform the job”. Yang artinya Kompetensi merupakan pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses”. Dalam organisasi umumnya dalam bidang garment atau konveksi kompetensi menjadi hal yang penting melalui pengetahuan, kemampuan, pengalaman, keterampilan seorang karyawan dan persyaratan yang lainnya yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan yang sukses dalam bidangnya masing- masing sesuai kompetensi yang dimiliki karyawan yang ada dalam organisasi tersebut.

Sedangkan Menurut Mc. Clelland (Moeheriono, 2014:6) : “Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu”.

Menurut Martin (Priansa, 2016:254) Mengemukakan bahwa kompetensi biasanya mengacu kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manager, seperti pengembangan

pegawai, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai ke dalam pekerjaan seperti kreativitas dan keterampilan menghasilkan jaringan”.

Walaupun ketiga arti kompetensi tersebut diterima secara umum, namun penggunaannya masing sering dipertukarkan dalam mengartikannya sehingga setiap orang memiliki pengertian yang berbeda-beda. Umumnya orang menggunakan istilah kompetensi dan sejenisnya menciptakan pengertian sendiri sesuai dengan kepentingannya. Dari ketiga teori yang dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulannya bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik mendasar yang dimiliki oleh setiap individu maupun unit kerja yang berkualitas berupa pengetahuan, pengalaman, keterampilan, peran sosial yang diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik, dan mampu menghasilkan pekerjaan yang sukses, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Spencer (Priansa, 2016: 258) menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif (Motive),
2. Watak (Trait),
3. Konsep diri (Self Concept),
4. Pengetahuan (Knowledge),
5. Keterampilan (Skill)

Arti Kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Variabel kinerja secara umum banyak digunakan dalam judul tesis,

dan umumnya digunakan sebagai variabel dependen (terikat). Pengertian kinerja menurut para ahli banyak ditemukan di buku-buku manajemen, ataupun di internet. Berikut beberapa pengertian kinerja menurut teori yang diambil peneliti.

Menurut Benardin dan Russel (Priansa, 2016:270): “Menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai”.

Dalam sebuah organisasi kinerja merupakan sebuah alat yang akan menghasilkan produk yang berkualitas dalam suatu kegiatan organisasi dalam waktu periode tertentu, hasil kerja yang berkualitas tersebut dapat dihasilkan karena adanya kemampuan, keahlian, dan keinginan karyawan serta perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Moeheriono (2014:95): Menyatakan bahwa pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja itu merupakan sebuah gambaran prestasi kerja pegawai di dalam sebuah

organisasi dalam mewujudkan tujuan, visi, misi serta yang lainnya. Kinerja pegawai dapat diukur dari individu itu sendiri apakah pegawai tersebut mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Fahmi (2013:2): “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Kinerja atau performance dapat disimpulkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Mondy, dkk (Priansa, 2016: 271-272) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*)
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
3. Kemandirian (*Dependability*)
4. Inisiatif (*Initiative*)
5. Adaptabilitas (*Adaptability*)
6. Kerjasama (*Cooperation*)

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, menggunakan pendekatan kuantitatif karena data dalam penelitian ini dinyatakan dalam angka-angka.

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah Explanatory. Penelitian explanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta

hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

**Teknik pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa data karyawan.

Data sekunder berupa struktur organisasi, sejarah perusahaan.

Dalam penelitian ini, proses yang dilakukan dalam pengkajian dan pengambilan data-data serta informasi yang berhubungan dengan masalah, adalah sebagai berikut:

1. Study Kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literature, dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Study Kepustakaan dibutuhkan untuk membahas permasalahan yang bersifat teori. Dalam hal ini peneliti membaca, mengumpulkan dan mengambil kesimpulan baik dari buku maupun artikel

penerbit lainnya. Sehingga dapat memperluas pengetahuan atas masalah yang dibahas. Hasil- hasil yang diperoleh kemudian dijadikan dasar untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang sedang diteliti dan juga digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan serta memberikan saran yang diperlukan.

2. Study Lapangan, teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner secara langsung yang diberikan kepada responden.

Studi lapangan yaitu kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara langsung mengadakan

penelitian dilokasi penelitian melalui berbagai kegiatan opsi sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung serta mencatat fenomena yang terjadi dilokasi penelitian. Dengan observasi, kegiatan objek penelitian dapat secara langsung diamati.

b. Angket / Kuesioner

Kuisisioner adalah pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang disebarkan kepada responden karyawan Home Industry Fitri Collection dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Kuisisioner yang digunakan adalah tipe pilihan, dimana responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima jawaban yang disediakan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang digunakan oleh Sugiyono (2013:113).

**Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data melalui uji validitas yang digunakan untuk mengukur keabsahan data yaitu sejauh mana mampu mengukur apa yang menjadi variabelnya. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur uji konsistensi.

**PEMBAHASAN DAN HASIL**

a. Uji Koefisien

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara dua variabel dan ukuran yang dipakai untuk menentukan derajat atau kekuatan hubungan atau korelasi tersebut.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 <sup>a</sup>	,825	,820	2,87982

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Berdasarkan tabel diatas uji koefisien korelasi maka didapatkan hasil bahwa korelasi atau hubungan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang “sangat kuat”.

**b. Uji Koefisien Determinasi**

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 <sup>a</sup>	,825	,820	2,87982

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,908 atau 82,5%. Sehingga dapat dipastikan bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

**c. Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji Hipotesis (Uji t) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap Y.

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,209	2,328		,519	,607
	Kompetensi	,747	,061	,908	12,293	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung sebesar 12,293 dan t tabel sebesar 0,16939 (dk = 34 - 2 = 32). Sehingga berdasarkan ketentuan diatas t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kegunaan analisis regresi adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel dependen (Y) bila variabel independen (X) diketahui. Kuatnya hubungan antar variabel yang dihasilkan dari analisis korelasi dapat diketahui berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi yang mendekati minus (-) sd atau (+1), berarti hubungan variabel tersebut sempurna negatif atau sempurna positif.

**d. Persamaan Regresi**

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,209	2,328		,519	,607
	Kompetensi	,747	,061	,908	12,293	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas didapat regresi variabel kompetensi

terhadap kinerja karyawan yaitu  $Y = 1,209 + 0,747X$ .

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

- 1) Berdasarkan hasil penelitian di lapangan ditemukan data bahwa rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai kompetensi karyawan pada Home Industry Fitri Collection Kecamatan Langensari dalam kategori tidak baik. Pernyataan yang memiliki skor tertinggi terdapat pada pernyataan tentang pengendalian diri karyawan. Sedangkan untuk skor terendah terdapat pada pernyataan kepemimpinan kelompok.
- 2) Berdasarkan penelitian di lapangan ditemukan data bahwa rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan pada Home industry Fitri Collection Kecamatan Langensari dalam kategori baik. Pernyataan yang memiliki skor tertinggi terdapat pada pernyataan tentang kesesuaian produk yang dihasilkan dengan standar produk. Sedangkan untuk skor terendah terdapat pada pernyataan karyawan mengutamakan tingkat keselamatan dalam bekerja.
- 3) Berdasarkan penelitian di lapangan ditemukan data bahwa rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan pada Home industry Fitri Collection Kecamatan Langensari dalam kategori baik. Pernyataan yang memiliki skor tertinggi terdapat pada pernyataan tentang kesesuaian produk yang dihasilkan dengan standar produk. Sedangkan untuk skor terendah terdapat pada pernyataan karyawan mengutamakan tingkat keselamatan dalam bekerja.

### **Saran**

1. Kompetensi karyawan sangat diperlukan pada Home Industry Fitri

Collection Kecamatan langensari sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai sesuai yang diinginkannya. Perekrutan karyawan yang berorientasi pada kemampuan adalah hal yang tepat untuk memperoleh karyawan yang berkualitas. Selain itu pelatihan dan pembekalan ataupun training pegawai baru itu perlu untuk membantu karyawan lebih memahami tugasnya . berkaitan dengan konsep diri dalam memimpin kelompok perlu perbaikan dengan memberikan tugas kepada karyawan untuk bekerja kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dan diketahui oleh salah satu karyawan sehingga karyawan mampu memimpin rekannya sendiri.

2. Bagi Home Industry Fitri Collection Kecamatan Langensari kinerja karyawan yang telah karyawan lakukan perlu perbaikan lagi dalam hal menyangkut keselamatan kerja, tingkat kualitas kerja, dan hasil produk yang dibuat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus tegas mengambil tindakan mengenai ketentuan yang dibuat perusahaan.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan harus dipertahankan dan sangat penting untuk ditingkatkan dengan berusaha meningkatkan kompetensi karyawan sehingga akan meningkat juga kinerjanya. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan baru yang belum mahir mengerjakan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Maluyu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi Cetakan Ke-1*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Agus Sartono. 2001. *Manajemen Keuangan (Teori dan Aplikasi)*, Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Agus Sartono. 2002. *Manajemen Keuangan (Aplikasi dan Teori)*. Yogyakarta: BPFE.
- Agus Sartono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi Cetakan Ke-2*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2002.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rineka Aditama.
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman. 2007. *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D Cetakan Ke-16*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D Cetakan Ke-17*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D Cetakan Ke-18*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Widaningsih, Dedeh. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Tasikmalaya: UNSIL.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- S. Munawir. 2002. *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Liberty.
- Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.,
- Suherli. 2007. *Menulis Karangan Ilmiah*. Depok: Arya Duta.
- Sutrisno. 2005. *Manajemen Keuangan (Teori, Konsep dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Ekonisia.