

---

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Digital Media Telematika Lamongan****Oleh :****M. Ilham Al Farizi\*****Hadi Sunaryo\*\*****Eka Farida\*\*\*****Email : [ilhamalfarizi318@gmail.com](mailto:ilhamalfarizi318@gmail.com)****Universitas Islam Malang*****Abstract***

*This study aims to examine the effect of the quality of human resources and the use of information technology on employee performance at PT Digital Media Telematika Lamongan. The population in this study were all employees at PT Digital Media Telematika Lamongan. The sample in this study was a saturated sample with a total sample of 48 respondents. The research method in this study uses quantitative research with an Explanatory Research approach (Explanatory Research). Based on testing using the analysis of the simultaneous F test, the results of the study show that there is a significant effect between the X variable (quality of human resources and the use of technology) simultaneously on the Y variable (employee performance) in employees at PT Digital Media Telematika Lamongan, and the partial t test results. The research shows that the variable quality of human resources has a positive and significant effect on employee performance at PT Digital Media Telematika Lamongan and the use of information technology has a positive and significant effect on employee performance at PT Digital Media Telematika Lamongan.*

**Keywords:** *Quality Of Human Resources, Utilization Of Information Technology, Employee Performance.*

**Latar Belakang**

Pada zaman globalisasi saat ini, teknologi informasi mengalami perkembangan yang sangat pesat. Kemajuan ilmu dan teknologi informasi telah banyak memberikan perubahan terhadap gaya hidup manusia antara lain seperti cara pandang, gaya hubungan antar negara, antar organisasi, dan antar individu, terasa seperti tidak berjarak. Teknologi informasi memiliki perkembangan yang sangat signifikan di zaman ini serta dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih efisien.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena telah terbukti manfaatnya, karyawan harus bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan tidak dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2016:67) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”.

Kualitas Sumber Daya Manusia sangat diperlukan bagi perusahaan atau organisasi, karena Sumber Daya Manusia memegang peranan utama dan menjadi kekuatan internal dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain sebagai

kompetitornya. Menurut Sutrisno (2014:6) “Sumber daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang bisa didayagunakan oleh perusahaan atau organisasi”. Setiap organisasi atau perusahaan pada jaman sekarang ini sudah sepantasnya didukung oleh teknologi yang canggih untuk mencapai hasil yang maksimal, tapi semuanya tidak akan tercapai tanpa disertai sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Diah dan Made (2016:121) “Pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam menjalankan tugasnya atau perilaku dalam memanfaatkan teknologi pada saat melakukan pekerjaan”.

Penelitian yang dilakukan Vincent, dkk, (2020:119) “menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. yang artinya semakin baik pemanfaatan teknologi informasi, maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat”. Jadi pemanfaatan teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Digital Media Telematika**”.

### **Tinjauan Pustaka**

Ramadhani (2017) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan dan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini menghasilkan 2 penemuan, Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan dan Sumber Daya Manusia juga berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan dan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan.

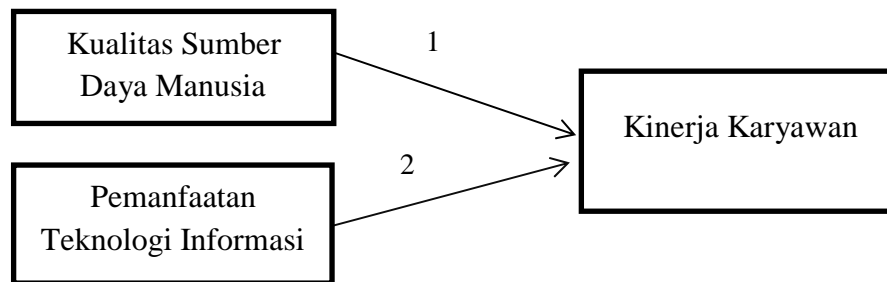
Nurdiansyah (2017) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.

Aisyah, dkk., (2017) Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iqbal, dkk., (2020) Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas terhadap kinerja individual karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Vincent, dkk., (2020) Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi informasi terhadap kinerja individu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.**

Sumber penelitian terdahulu yaitu :

1. Ramadhani (2017), Nurdiansyah (2017), Aisyah dkk(2017).
2. M. Iqbal dkk (2020), Vincent dkk(20

## Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh secara simultan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

H2 : Terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan

H3 : Terdapat pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan.

## Metode Penelitian Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* menggunakan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* adalah alat menguji hipotesis antar variabel yang akandihipotesiskan.

## Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT DIGITAL MEDIA TELEMATIKA yang berada di Ruko Green Flower, Karangmulyo, Sukomulyo, Kec.Lamongan kabupaten Lamongan Jawa Timur 62216.

## Waktu penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan bulan Maret sampai Desember 2021.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan PT Digital Media Telematika yang berada di Kabupaten Lamongan dengan karyawan yang berjumlah 48 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 48 orang karyawan, sehingga disebut pula sampel jenuh atau penelitian sensus.

## Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data primer dengan jelas maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan kuisisioner (angket). kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna (Widoyoko, 2016: 33).

Pada penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Menurut Siregar (2016:138)

“skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomenatertentu.

### Metode Analisis Data

Metode yang dipakai peneliti menggunakan analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan alat bantu yaitu SPSS 25 yang digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh peneliti melalui kuesioner.

### Pembahasan Hasil Penelitian Uji Instrumen

#### Uji Validitas

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	r hitung	r table	Keterangan
1.	Kinerja karyawan (Y)	Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6	0,686	0,2787	Valid
			0,721	0,2787	Valid
			0,586	0,2787	Valid
			0,512	0,2787	Valid
			0,756	0,2787	Valid
			0,699	0,2787	Valid
2.	Kualitas sumber daya manusia (X1)	X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6	0,684	0,2787	Valid
			0,754	0,2787	Valid
			0,723	0,2787	Valid
			0,667	0,2787	Valid
			0,682	0,2787	Valid
			0,667	0,2787	Valid
3.	Pemanfaatan teknologi informasi (X2)	X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6	0,716	0,2787	Valid
			0,634	0,2787	Valid
			0,721	0,2787	Valid
			0,593	0,2787	Valid
			0,707	0,2787	Valid
			0,641	0,2787	Valid

Sumber data : data primer di olah, 2021

Dari Tabel hasil uji Validitas pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa setiap instrumen yang digunakan memiliki hasil r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari penelitian tersebut adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach alpha	Standard nilai	Keterangan
1.	Kinerja karyawan (Y)	0,784	0,7	Reliabel
2.	Kualitas sumber daya manusia X1)	0,752	0,7	Reliabel
3.	Pemanfaatan teknologi informasi (X2)	0,746	0,7	Reliabel

Sumber data : data primer di olah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Yang mana hal tersebut di buktikan dengan nilai *cronbach's alpha* terkait variabel Kinerja karyawan memiliki nilai sebesar  $0,784 > 0,7$ . Variabel Kualitas sumber daya manusia memiliki nilai *cronbach's alpa* sebesar  $0,752 > 0,7$ . Variabel Pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0,746 > 0,7$ . Maka dari hasil uji Reliabilitas tersebut Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai hasil yang reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

## Uji Normalitas

**Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,35177953
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,082
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber data : data primer di olah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 4.8 diketahui bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 hal ini berarti data tersebut berdistribusi normal.

## Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kualitas sumber daya manusia (X1)	0,300	3,328	Bebas Multikoleniaritas
Pemanfaatan teknologi informasi (X2)	0,300	3,328	Bebas Multikoleniaritas

Sumber data : data primer di olah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* Variable kualitas sumber daya manusia, dengan nilai > 0,300 dan nilai VIF 3,328 < 10, dan variable pemanfaatan teknologi informasi dengan nilai *tolerance* > 0,300 dan nilai VIF 3,328 < 10. Sehingga dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Kualitas sumber daya manusia (X1)	0,886	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pemanfaatan teknologi informasi (X2)	0,894	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber data : data primer di olah, 2021

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa keseluruhan variabel mendapatkan hasil signifikansi korelasi > 0,05 sehingga bisa di rumuskan model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskesiditas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,984	1,844		3,787	,000
	x1.total	,471	,127	,553	3,711	,001
	x2.total	,269	,126	,317	2,126	,039

Sumber data : data primer di olah, 2021

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dijelaskan melalui rumus berikut:

$$Y = 6,984 + 0,471X_1 + 0,269X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dianalisa sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 6,984 yang berarti jika variabel kualitas sumber daya manusia (X1) dan Pemanfaatan teknologi informasi (X2) berniali 0 maka nilai variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 6,984.
- b) Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia sebesar 0,471 dan menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia (X1) berpengaruh positif. Apabila kualitas sumber daya manusia (X1) meningkat maka kinerja Karyawan juga meningkat (Y). Dan sebaliknya bila kualitas sumber daya manusia (X1) turun maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan(Y).
- c) Koefisien regresi pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,269 dan menunjukkan pemanfaatan teknologi informasi (X2) berpengaruh positif. Apabila pemanfaatan teknologi informasi (X2) meningkat maka kinerja Karyawan (Y) juga meningkat. Dan sebaliknya pemanfaatan teknologi informasi (X2) turun maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Y).

### Uji Hipotesis Uji F

Tabel 4.6 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200,033	2	100,017	52,405	,000 <sup>b</sup>
	Residual	85,883	45	1,909		
	Total	285,917	47			

Sumber data : data primer di olah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya variabel kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara bersama atau secara simultan layak untuk menjelaskan variabel terikat.

### Uji t

Tabel 4.7 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,984	1,844		3,787	,000
	x1.total	,471	,127	,553	3,711	,001
	x2.total	,269	,126	,317	2,126	,039

Sumber data : data primer di olah, 2021

1. Kualitas Sumber Daya Manusia  
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t sebesar 3,711 yang menunjukkan arah positif dan nilai signifikan sebesar 0,001 yang artinya nilai signifikan  $t < 0,05$  maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pemanfaatan Teknologi Informasi  
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t sebesar 2,126 yang menunjukkan arah positif dan nilai signifikan sebesar 0,039 yang artinya nilai signifikan  $t < 0,05$  maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 <sup>a</sup>	,700	,686	1,381

Sumber data : data primer di olah, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,686 hal ini menunjukkan bahwa variabel independent yaitu Kualitas sumber daya manusia dan Pemanfaatan teknologi informasi mempunyai kontribusi sebesar 68,6% terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Sehingga 31,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Implikasi Hasil Penelitian

#### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dijadikan acuan yaitu Nurdiansyah (2017) dan penelitian Iqbal dkk (2020). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semua variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rahardjo (2017: 18) “Pengetian Kualitas Sumber Daya Manusia adalah individu-individu atau yang disebut tenaga kerja, karyawan, yang mempunyai potensi individu yang bekerja untuk organisasi”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam kinerja karyawan PT Digital Media Telematika. kualitas sumber daya manusia menjadi tolak ukur antar individu dalam melakukan suatu pekerjaan, dan dapat diartikan bahwa hasil pekerjaan akan lebih terjamin bila dikerjakan oleh seseorang yang memiliki kualitas dibidang pekerjaan tersebut.

#### **Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Diah dan Made (2016:121) “Pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam menjalankan tugasnya atau perilaku dalam memanfaatkan teknologi pada saat melakukan pekerjaan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pemanfaatan teknologi informasi akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan meringankan pekerjaan karyawan.

### Simpulan Dan Saran

1. Variabel kinerja karyawan diapresiasi tertinggi dengan indikator kualitas kerja dengan pernyataan “saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja”. diperoleh mean tertinggi dimana karyawan PT Digital Media Telematika cenderung sangatsetuju.
2. Kualitas sumber daya manusia diapresiasi tertinggi dengan indikator pelatihan yang teratur dengan pernyataan “Saya memperoleh pelatihan untuk menunjang

kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan” diperoleh mean tertinggi dimana karyawan PT Digital Media Telematika cenderung sangatsetuju.

3. Pemanfaatan teknologi informasi diapresiasi tertinggi dengan indikator intensitas teknologi informasi dengan pernyataan “Dalam bekerja, saya menggunakan teknologi informasi”. diperoleh mean tertinggi dimana karyawan PT Digital Media Telematika cenderung sangatsetuju.

### **Keterbatasan**

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi. Oleh karena itu masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan padaperusahaan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan saja yaitu pada PT Digital Media Telematika, sehingga hasil dari penelitian ini hanya menyangkut pengaruh variabel bebas dan variabel terikat pada PT Digital Media Telematika.

### **Saran**

1. Bagiperusahaan  
Untuk lebih memperhatikan lagi indikator kuantitas kerja karena pada variabel kinerja karyawan skor terendah pada indikator kuantitas kerja. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kuantitas kerja karyawan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan.
2. Bagi penulisselanjutnya  
Memperluas jangkauan tempat penelitian, karena masih banyak perusahaan yang saata ini ada di indonesia yang layak untuk dijadikan tempat penelitian. Serta mengkaji lebih banyak referensi yang digunakan untuk menentukan dan menambah variabel dalam penelitian serupa.

### **Daftar Pustaka**

- Afandi, P. 2016. "*Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*." Deepublish.
- Aisyah, Merisa Fajar, Wiji Utami, Sunardi, dan Sudarsih. 2017. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *e- Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Volume IV (1) :131-135
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ammir, M. F. 2015. "*Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*". Mitra Wacana Media.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Erlangga,
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Paramita Rahayu. PT Indeks
- Dermawan, D. 2012. *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Desmiyawati, 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keandalan dan Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan: Studi Empiris Pada SKPD Pemda Riau. *Jurnal Akuntansi* 2 (2); 163-178. ISSN2337-4314.
- Diah, M. P. & I Made Sadha Suardika. 2018. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Pengendalian Intern



Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 23.1

Geovannie, Himawan Lufthi, Kertahdai, dan Rizki Yudhi Dewantara. 2016. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas \_ Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pemerintahan (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan). *Jurnal Perpajakan*. Vol. 8 NO. 1.

Ghozali, I. 2016. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*." Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

M. Ilham Al Farizi\* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo\*\* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Eka Farida\*\*\* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma