

## Pelatihan, Pendidikan, Dan Kompensasi Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

### *Training, Education, and Compensation As Factors Affecting Employee Performance*

Cahyani Kurniastuti

Universitas Muhammadiyah Tangerang

[safa.raihan@gmail.com](mailto:safa.raihan@gmail.com)

**Abstrak-** Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pendidikan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Bogainti. Metode ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi berjumlah 83 orang dan metode sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* sehingga diperoleh sample sebanyak 68 orang. Metode analisis data menggunakan software SPSS versi 25.0. Hasil hipotesa pertama pelatihan ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) nilai Sig.  $0,00 < 0,05$  dan  $t_{hitung}8,280 > 1,998t_{tabel}$  maka hasil berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesa kedua pendidikan ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) nilai Sig.  $0,346 > 0,05$  dan  $t_{hitung}0,950 < 1,998t_{tabel}$  maka hasil tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesa ketiga kompensasi ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan (Y) nilai Sig.  $0,02 < 0,05$  dan  $t_{hitung}3,295 > 1,998t_{tabel}$  maka hasil berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel pelatihan, pendidikan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}89,974 > 2,70 F_{tabel}$  serta  $R^2$  bernilai 81%

**Kata Kunci :** pelatihan, pendidikan, kompensasi, dan kinerja karyawan

**Abstract-** To determine the effect of training, education, and compensation on employee performance at PT Eka Bogainti. The research method used in this research is descriptive and verification methods. The population numbered 83 people and the sampling method used was simple random sampling to obtain a sample of 68 people. The data analysis method uses SPSS software version 25.0. The results of the first hypothesis of training ( $X_1$ ) with employee performance (Y) Sig.  $0.00 < 0.05$  and  $t_{count}8.280 > 1.998t_{table}$ , the results have a positive effect on employee performance. The results of the second hypothesis of education ( $X_2$ ) with employee performance (Y) Sig.  $0.346 > 0.05$  and  $t_{count}0.950 < 1.998t_{table}$ , the results do not have a positive effect on employee performance. The results of the third hypothesis of compensation ( $X_3$ ) with employee performance (Y) Sig.  $0.02 < 0.05$  and  $t_{count}3.295 > 1.998t_{table}$ , the results have a positive effect on employee performance. Simultaneously the variables of training, education, compensation have a significant effect on employee performance with Sig.  $0.000 < 0.05$  and  $F_{count}89.974 > 2.70 F_{table}$  and  $R^2$  are 81%

**Keywords:** training, education, compensation, and employees performance

## PENDAHULUAN

Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, perlu mendapatkan perhatian adalah pendidikan, pelatihan dan kompensasi. Dengan pendidikan, pelatihan dan kompensasi akan meningkatkan kinerja yang dimiliki seorang karyawan, sehingga karyawan dapat menjalankan aktivitas dalam pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan.

PT. Eka Bogainti salah satu dari sekian banyak perusahaan penyedia makanan dan minuman cepat saji bergaya jepang yang berkantor pusat di Jakarta, sehingga perusahaan ini harus dapat bersaing dengan perusahaan penyedia makanan dan minuman cepat saji lainnya untuk menarik konsumen, tentunya perusahaan ini harus memiliki kinerja yang tinggi, maka peran Pendidikan, pelatihan dan kompensasi yang diterapkan PT. Eka Bogainti memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

**TINJAUAN LITERATUR****Kinerja Karyawan**

Secara lebih terperinci, Rivai dan Basri dalam Riani, (2011:97) mengemukakan, "Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

Menurut pendapat Rivai dan Basri dalam Riani, (2011:97) mengemukakan, "Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pendapat Wirawan, (2015:46) dimensi Kinerja dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu:

**Hasil Kerja**

Hasil kerja adalah hasil keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kualitas dan kuantitasnya.

**Perilaku Kerja**

Ketika berada ditempat kerjanya seseorang mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan. Sedangkan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dapat digolongkan menjadi dua, yaitu perilaku kerja general dan perilaku kerja khusus. Perilaku kerja khusus adalah perilaku kerja yang diperlukan semua jenis pekerjaan. Perilaku kerja khusus adalah perilaku kerja yang hanya diperlukan dalam satu jenis

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu: kemampuan beradaptasi, kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial.

**Pelatihan**

Pelatihan merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari.

Dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

**Instruktur**

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

**Penguasaan materi**

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

**Peserta**

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

**Seleksi**

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

**Materi**

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta

sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta. Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **Metode**

##### **Pensosialisasian tujuan**

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

##### **Memiliki sasaran yang jelas**

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

##### **TujuanMeningkatkan keterampilan**

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan atau skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

#### **Pendidikan**

Pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatanakan arti pentingnya produktivitas.

Pendapat Tirtarahardja (2005:53), Dimensi tingkat pendidikan terdiri dari:

##### **Jenjang pendidikan**

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

##### **Kesesuaian jurusan**

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

#### **Kompensasi**

Menurut pendapat Hasibuan, (2012:205) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.

##### **Kompensasi langsung**

Kompensasi bersifat langsung, merupakan imbalan moneter yang diberikan organisasi. Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung ini. Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji variabel merupakan kompensasi yang berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji variabel adalah pembayaran bonus dan insentif.

##### **Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung meliputi imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi, (2011:43) adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan.

#### **METODE PENELITIAN**

Bersifat kualitatif artinya diperoleh langsung dari responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Eka Boga inti, teknis seperti :

##### **Uji Statistik Deskriptif Data Penelitian**

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi dari suatu data penelitian. Uji ini akan di sajikan data yang dapat menggambarkan variabel penelitian, dan diperoleh data seperti jumlah sampel, nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari variabel yang diteliti.

##### **Uji Instrumen Data**

Menurut pedan[at Sugiyono (2014) kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Dalam uji ini ada dua pengujian yaitu uji Validitas dan Reliabilitas.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan Uji secara Simultan (Uji F), Uji secara Parsial (Uji t), Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 25.

**TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Statistik Deskriptif**

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Uji Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	68	18	49	38.07	6.072
Pendidikan	68	26	50	38.13	5.096
Kompensasi	68	11	50	37.59	7.502
Kinerja_Karyawan	68	19	50	39.37	5.851
Valid N (listwise)	68				

dari hasil uji deskriptif diatas dapat diketahui bahwa rata-rata total dari variabel pelatihan sebesar 38,07, variabel Pendidikan 38,13 , kompensasi 37,59 dan kinerja karyawan sebesar 39,37. Yang artinya semua variabel berada pada tingkat sebaran yang tinggi dan tidak terdapat permasalahan dalam variabel dilihat dari interval kelasnya.

**Uji Instrumen Data**

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji cronbach's alpha (α) dengan ketentuan jika α > 0,60 maka dikatakan reliabel. Sebaliknya apabila α < 0,60 maka dikatakan tidak reliable.

Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	cronbach's alpha Hitung	cronbach's alpha Tabel	Keterangan
X1	0.764	0.60	Reliabel
X2	0.736	0.60	Reliabel
X3	0.774	0.60	Reliabel
Y	0.767	0.60	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reabilitas angket X1 sebesar 0,764, angket X2 sebesar 0,736, angket X3 sebesar 0,774, dan angket Y sebesar 0,767. berdasarkan nilai koefisien reabilitas tersebut dapat konstruksi semua angket reliabel atau konsisten, dapat digunakan sebagai instrument.

**Uji Asumsi Klasik**

Tabel 3 Asusmsi Klasik

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56158480
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.082
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan uji normalitas nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Dari uji multikolinieritas dapat diketahui data sebagai berikut:

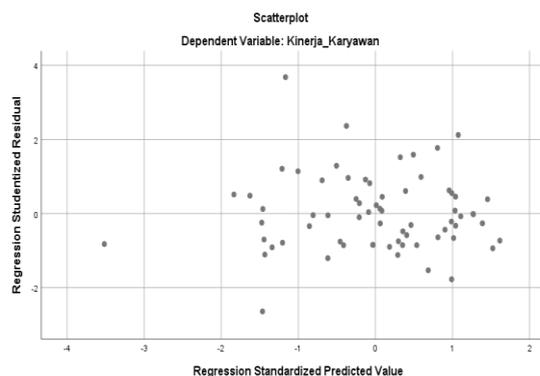
Tabel 4 Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.808	1.237
	Pendidikan	.820	1.220
	Kompensasi	.968	1.033

Berdasarkan tabel 4,12 dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10,00 dan Tolerance > 0,10 yaitu pada variabel Pelatihan terdapat nilai VIF sebesar 1,237 dan Tolerance 0,808. Pada Pendidikan nilai VIF sebesar 1,220 dan Tolerance 0,820. Dan terakhir pada Kompensasi terdapat nilai VIF sebesar 1,033 dan Tolerance 0,968. Maka dalam hal ini tidak terjadi multikolinieritas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linear berganda.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas dapat diketahui hasil data seperti yang tertera dibawah ini :



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Dari titik-titik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat di simpulkan bahwa model regresi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Pengujian Hipotesis**

Tabel 5 Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.790	2.606		1.838	.071
	Pelatihan	.635	.077	.660	8.280	.000
	Pendidikan	.070	.074	.061	.950	.346
	kompensasi	.205	.062	.263	3.295	.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas maka dapat diambil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 4.790 + 0.635X_1 + 0,070X_2 + 0.205X_3 + \epsilon$$

**Uji Parsial (Uji t)**

t tabel =  $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 63) = 1,998$  artinya :

Variabel pelatihan mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 8,280 > dari t tabel 1,998. maka disimpulkan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka, Ha diterima.

Variabel pendidikan mempunyai nilai sig 0,346 > dari 0,05 dan mempunyai t hitung 0,950 < dari t tabel 1,998. Maka dapat disimpulkan secara parsial pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka, Ho diterima.

Variabel kompensasi mempunyai nilai sig 0,002 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 3,295 > dari t tabel 1,998. Maka dapat disimpulkan secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka Ha diterima

**Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 6 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1854.174	3	618.058	89.974	.000 <sup>b</sup>
	Residual	439.635	64	6.869		
	Total	2293.809	67			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pendidikan, Pelatihan

F tabel =  $F(k ; n-k) = F(3 ; 65) = 2,70$

Data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel pelatihan, pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 89,974 > dari F tabel 2,70. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan, pendidikan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka Ha diterima.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sub>2</sub>)**

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 <sup>a</sup>	.808	.799	2.621

a. Predictors: (Constant), pelatihan, pendidikan, kompensasi

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output data diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,808 hal ini berarti pengaruh pelatihan, pendidikan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 81%, sisanya 19% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar pelatihan, pendidikan dan kompensasi.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis pengaruh pelatihan, pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Eka bogainti. Yang telah dilakukan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :1).Variabel pelatihan kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 8,280 > dari t tabel 1,998. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka, Ha diterima.2).Variabel pendidikan mempunyai nilai sig 0,346 > dari 0,05 dan mempunyai t hitung 0,950 < dari t tabel 1,998. Secara parsial pendidikan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka, Ho diterima.3).Variabel kompensasi mempunyai nilai sig 0,002 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 3,295 > dari t tabel 1,998.

Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka Ha diterima.4).Variabel pelatihan, pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 89,974 > dari F tabel 2,70. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan, pendidikan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka Ha diterima. Dan koefisien determinasi dari pelatihan, pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 38,9 sisanya sebesar 61,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

### REFERENSI

- Anjani, N. (2013). *Faktor Faktor Manajemen Pendukung*. Bandung: Alfabeta.
- Ardana, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baskoro, B. (2013). *Ilmu Manajemen Kelanjutan*. Jakarta: PT. Grafindo Perkasa.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama*. Jakarta: Indeks.
- Dwihatmojo. (2016). Rekrutmen Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*.
- E, C. (2010). *Pengantar Manajemen II*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendi, S. (2014). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kompetensi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*.

- Eka, D. (2010). *Metode Pelatihan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen Edisi 5*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Kaswan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mukti, K. (2012). *Mengatur Manajemen Sumber Daya Yang Benar*. Bandung: Alfabeta.
- N.W.N, B., & G.S, D. (2016). Penerapan Corporate Social Responsibility pada Lembaga Keuangan Berbasis Kearifan Lokal. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 13(2), 1-19.
- Rania. (2011). *Membentuk Manajemen Yang Solid*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tirtarahardja, U. (2012). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Veithzal, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.