

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021

Juann Edbertkho¹, Wilinny^{1,*}, Sutarno², Yuliana², Fahmi Sulaiman³

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

³ Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: linny_sagitarius@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Persada Plasindo, Medan”. PT. Surya Persada Plasindo bergerak dibidang percetakan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Persada Plasindo. Adapun tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk: mengetahui adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Persada Plasindo, Medan. Adapun metode yang digunakan penulis adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan ke karyawan PT. Surya Persada Plasindo, Medan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi memiliki korelasi yang cukup positif terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Persada Plasindo, Medan yang ditunjukkan dengan nilai $r_{xy} = 0,663$. Koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai hubungan sebesar 43,96% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 53,94% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Koefisien bernilai positif artinya hubungan antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan adalah positif, artinya semakin banyak Komunikasi maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Persada Plasindo, Medan.

Kata Kunci: Kuantitatif Asosiatif, Kepuasan Kerja, Kebijakan Manajemen, Kinerja Karyawan, Komunikasi, Penghargaan

1. PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya industri, bisnis percetakan menjadi satu bentuk bisnis yang banyak dijalani oleh sejumlah orang. Salah satunya, perusahaan percetakan yang berada di Medan yaitu PT. Surya Persada Plasindo. Dimana, jumlah personil atau Sumber Daya Manusianya (SDM) melebihi 50 orang. PT. Surya Persada Plasindo beroperasi dengan satu unit mesin GTO HEIDELBERG pada tahun 22 tahun yang lalu, di Jl. H.O.S Cokroaminoto No. 243 Medan. Mempunyai komitmen untuk meningkatkan “Kualitas dan Kapasitas” dalam hal melayani klien. PT. Surya Persada Plasindo memulai pelayanan dengan online, yang tidak lama kemudian disusul dengan mesin-mesin canggih dan berkualitas baik, hingga pada mesin-mesin digital.

Setiap perusahaan dituntut dapat kompetitif sehingga memiliki kinerja yang baik [1]. Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang berkesinambungan [2]. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. [3]

Suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan organisasi perusahaan dalam mengelola secara efektif Sumber Daya Manusia yang di miliki [4]. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu. SDM juga merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam pencapaian tingginya produktivitas kerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain, adalah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, bahkan yang berbanding terbalik seperti Stress Kerja Karyawan [5].

Setiap karyawan yang ditempatkan oleh perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan hasil kerja yang maksimal [6]. Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar [7]. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas SDM sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja dan dengan atasan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah [8]. Apabila terjadi kesalahpahaman tugas antar karyawan yang menyebabkan kesalahan komunikasi dapat mengakibatkan ketepatan waktu pekerjaan yang diharapkan menjadi tidak sesuai sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kerugian dan kinerja karyawan menurun. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Suatu perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan segala aktivitas perusahaan yang harus didukung oleh komunikasi yang baik, karena hal tersebut memegang peran yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik [9].

2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan[10]. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relative tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.

Rumusan masalah yang dipakai penulis adalah rumusan masalah asosiatif, yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungannya yaitu hubungan kausal, hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yang disebut dengan variabel X dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) yang disebut dengan variabel Y. Jadi dalam penelitian ini yang berjudul pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Persada Plasindo Medan, yang menjadi variabel X adalah pengaruh komunikasi dan variabel Y adalah kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan metode kuesioner dengan jenis pertanyaan tertutup dan mengaplikasikan skala Likert dalam kuesioner yang selanjutnya diolah dengan metode statistika. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Surya Persada Plasindo yang beralamat di Jl. H.O.S Cokroaminoto No. 243 Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sample yang berjumlah 45 dari seluruh populasi. Pengujian data digunakan uji validitas, uji regresi, uji normalitas, uji linearitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana dan uji hipotesis dengan uji-Z.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Data

3.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Responden yang digunakan dalam pretest penelitian ini berjumlah 45 orang. Untuk mengetahui validitas variabel dependent dan independent dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X)

No. Pertanyaan	Skor	Kesimpulan
1	0,728	Valid
2	0,539	Valid
3	0,657	Valid
4	0,576	Valid
5	0,515	Valid
6	0,547	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pertanyaan	Skor	Kesimpulan
1	0,538	Valid
2	0,768	Valid
3	0,670	Valid
4	0,782	Valid
5	0,713	Valid
6	0,709	Valid
7	0,567	Valid
8	0,662	Valid

Sumber : Diolah dari pretest data 2021 (Pengolahan dengan SPSS 25)

Berdasarkan hasil pengujian validitas didapatkan bahwa hasil uji validitas pada variabel komunikasi, semua item valid dan pada variabel kinerja karyawan, semua item valid, dimana tingkat validitas untuk variabel X dan Y berkisar antara 0,515 hingga 0,782.

3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula[11]. Uji reliabilitas item kuesioner dilakukan untuk menguji kuesioner dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau tidak. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik Alpha Cronbach. Kriteria suatu

instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan rumus ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$. Hasil pengujian reliabilitas kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.618	6

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.827	8

Sumber : Diolah dari pretest data 2021 (Pengolahan dengan SPSS 25)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil Cronbach's Alpha pada variabel komunikasi dan kinerja karyawan masing-masing adalah 0,618 dan 0,827 yaitu reliabel, suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, apabila nilai koefisien reliabilitas instrumennya melebihi 0,6.

3.1.3 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian normalitas kepuasan kerja dinyatakan pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24066797
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.074
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Pengolahan dengan SPSS 25

Dari tabel 3.5 dapat diketahui nilai signifikan (Asymp.Sig.2-tailed) Kolmogrov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,200. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

3.1.4 Hasil Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan linear secara signifikan atau tidak. Uji linearitas ini merupakan syarat atau asumsi sebelum dilakukannya analisa regresi linier.

Pengujian dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan nilai linearitas 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi, yaitu :

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan diantara kedua variabel tersebut.
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan diantara kedua variabel tersebut.

Hasil pengujian reliabilitas kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	208.509	7	29.787	5.440	0.000
Karyawan *	Groups	Linearity	192.491	1	192.491	35.152	0.000
Komunikasi		Deviation from Linearity	16.018	6	2.670	.488	.814
	Within Groups		229.991	42	5.476		
	Total		438.500	49			

Sumber : Pengolahan dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linearitas dapat kita lihat pada output ANOVA table, diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,005 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear..

3.1.5 Hasil Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk menunjukkan apakah hubungan yang terjadi itu dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan) atau tidak. Korelasi Pearson Product Moment adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y), dan data berbentuk interval dan rasio[11]. Hasil pengujian korelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Bauran Promosi	Volume Penjualan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.663*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.663*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji di atas dapat diketahui nilai korelasi pearson antara variabel komunikasi dengan volume kinerja karyawan sebesar 0,663. Tanda bintang berjumlah dua artinya korelasi signifikansi pada level 0,01 dengan uji 2 sisi. Nilai korelasi positif artinya terjadi hubungan positif yaitu jika komunikasi meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, sedangkan keeratan hubungan kedua variabel diinterpretasi cukup positif.

3.1.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	0.439	0.427	2.264

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan dengan SPSS 25

Rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (r)^2 \times 100\% \\ \text{KD} &= (0,663)^2 \times 100\% \\ &= 43,96\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,96%. Sedangkan sisanya 56,04% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3.1.7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi digunakan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independent[10]. Hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12.838	3.354		3.828
	Komunikasi	.898	.147	0.663	6.128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan dengan SPSS 25

Rumus :

$$\begin{aligned} Y &= a + bX \\ Y &= 12.838 + 0.898X \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di atas dapat diketahui nilai hasil uji regresi linier sederhana yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah sebesar 12.838 yang berarti apabila tidak terjadi peningkatan pada komunikasi (0), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 12.838. Koefisien dari variabel X (komunikasi) adalah sebesar 0.898 yang berarti setiap bertambahnya atau meningkatnya 1 satuan bauran promosi maka akan dapat meningkatkan volume penjualan sebesar 0.898 kali.

3.1.8 Hasil Uji Hipotesis (Uji-Z)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji-Z (Z-test). Uji-Z digunakan ketika data $n > 30$ dan standar deviasi diketahui atau standar deviasi diduga dari suatu populasi [11]. Z-test digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh peneliti. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika Z hitung variabel tersebut lebih besar dibanding nilai Z table. Rumus dan hasil pengujian hipotesis (Uji-Z) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$\begin{aligned} Z_{hitung} &= \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}} \\ Z_{hitung} &= \frac{0,663}{\frac{1}{\sqrt{50-1}}} \\ Z_{hitung} &= \frac{0,406}{\frac{1}{7}} \\ Z_{hitung} &= \frac{0,406}{0,143} \\ Z_{hitung} &= 4,63 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji-Z) di atas dapat diketahui nilai hasil uji hipotesis (Uji-Z) yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai Hasil uji hipotesis (uji Z) yang dilakukan tersebut adalah 4,63, sehingga nilai Z hitung 4,63 lebih besar dari Z Table yang bernilai 1,96. artinya ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Persada Plasindo, Medan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut, Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Persada Plasindo, Medan. Menurut hasil perhitungan koefisien korelasi, nilai $r = 0,663$. Telah ditunjukkan bahwa variabel X (komunikasi) dan Y (kinerja karyawan) memiliki korelasi cukup positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin banyak komunikasi yang diterapkan pada PT. Surya Persada Plasindo, Medan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Nilai positif dari koefisien korelasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Surya Persada Plasindo dipengaruhi oleh komunikasi. Hasil uji Z yang diperoleh adalah Z hitung lebih besar dari Z tabel, dimana Z hitung adalah 4,63 lebih besar dari Z tabel yang nilainya 1,96, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Persada Plasindo, Medan. Dengan menggunakan rumus koefisien determinasi, ini menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan adalah 43,96% , sementara sisanya 56,04% dipengaruhi oleh faktor lain.

REFERENCES

- [1] S. MEDIYANTI, "Analisis Kinerja PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Menggunakan Metode Balance Scorecard," *J. Bisnis Adm.*, vol. 7, no. 2, 2018.
- [2] D. Anggraini, D. Dennius, A. Arwin, E. S. Ciamas, and W. Wilinny, "On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, pp. 118–123, 2019.
- [3] A. Sanusi *et al.*, "Analisis Efisiensi Penggunaan Jam Kerja Karyawan Pada Pt," vol. 1, no. 2, pp. 388–392, 2019.
- [4] N. Nugroho, E. Chua, A. Arwin, W. P. Han, and W. Wilinny, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 3, p. 4, 2019.
- [5] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [6] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [7] Weny, N. Nugroho, D. Anggraini, Sofian, and Erwin, "Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan," *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 87–91, 2019.
- [8] T. Utama, I. Ivone, W. P. Han, B. Berluidaham, and M. Megawati, "Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan," *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 96–98, 2019.
- [9] J. D. P. Y. Yuliana, A. Arwin, "Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)," *Bisma Cendekia*, vol. 1, no. 1, 2020.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 20th ed. Bandung: Alfabeta, cv, 2018.
- [11] S. Siregar, *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*, PT. Raja G. Jakarta, 2018.