

Analisis Pengaruh Manajemen Talenta, Pengembangan Karir Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Bosowa Maros

Analysis of the Influence of Talent Management, Career Development and Education on Employee Performance at PT. Bosowa Maros Cement

M. Ihsan FM, Muhlis Ruslan, Muh. Kafrawi Yunus

Pogram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: ihsanfajarmarendra@gmail.com

Diterima: 10 September 2023 / Disetujui: 30 Desember 2023

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen bakat, pengembangan karir dan pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Bosowa Maros. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 30 responden karyawan pada divisi HR/GA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh manajemen bakat, pengembangan karir dan pendidikan dengan koefisien determinasi 84% yang berarti bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Bosowa Maros.

Kata Kunci: Manajemen Bakat, Pengembangan Karir, Pendidikan, Kinerja Karyawan

Abstract: The purpose of this research to analyze the effect of talent management, career development and education on employee performance at PT. Semen Bosowa Maros. This research used quantitative approach with survey method. Data gotten from observation, documentation and questionnaires distributed to 30 respondents on HR/GA division. The result of this research show theres effect talent management, career development and education with coefficient of determination 84%. That mean there's positive and significant effect on employee performance at PT. Semen Bosowa Maros.

Keywords: Talent Management, Career Development, Education, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Perusahaan di seluruh dunia, baik perusahaan dalam negeri maupun luar negeri tentu menginginkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan efisien dan efektif demi menghasilkan kinerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Pendapat ini selaras dengan hasil kajian Halisa (2020) bahwa secara parsial maupun simultan, indikator penting yang memengaruhi signifikansi keunggulan suatu perusahaan dalam persaingan diantaranya adalah sistem perekrutan, seleksi, pengembangan dan pelatihan serta skill dari MSDM yang memiliki etos dan kualitas kinerja optimal. Indikator sumber daya manusia yang kompeten dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator seperti pendidikan, pengalaman maupun skill yang dimiliki karyawan. Selain itu, perusahaan juga seyogyanya memberikan pelatihan atau pendidikan kemampuan bagi karyawannya seperti menghadirkan Jalur Karir, Pengembangan Karir, hingga Manajemen Bakat atau Talenta. Manajemen Bakat (Talent Management) dapat dikatakan sebagai sebuah proses pengelolaan sumber daya manusia mulai dari pengembangan dan pemantapan posisi karyawan baru, memelihara karyawan lama seperti pemberian pelatihan hingga kegiatan benchmark dan yang terakhir mengupayakan untuk merekrut karyawan yang memiliki visi misi sejalan dengan tujuan perusahaan. Setelah memenuhi tiga aspek manajemen bakat tersebut, perusahaan akan memiliki sumber daya yang mumpuni dan lebih baik dari pesaingnya, serta 2 memudahkan perusahaan untuk mencapai visi dan misinya.

Aspek penilaian manajemen bakat dapat dinilai dari kinerja dan potensi karyawan. Mengetahui kinerja karyawan dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan aspek yang diperlukan oleh karyawan tersebut guna memenuhi kebutuhan perusahaan. Selain itu, mengetahui potensi karyawan dapat memberikan keuntungan lebih bagi perusahaan, sebab dengan memaksimalkan seorang individu hingga dapat bekerja secara efisien dan efektif, tentu akan mempersingkat waktu pengerjaan suatu tugas

dan mendekatkan perusahaan kepada visi dan misinya. Hal ini berkaitan dengan penelitian Harmen & Muhammad (2018) yang menemukan jika variabel Talent Management (Manajemen Bakat) serta Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan) itu memiliki signifikansi atas kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Manajemen bakat adalah bentuk persaingan individu pada suatu perusahaan. Karyawan yang memahami bakatnya dan mampu mengembangkan dirinya dengan tujuan meningkatkan value atau nilainya bagi perusahaan, akan lebih diminati daripada karyawan yang hanya stagnan dan cepat puas dengan apa yang dimilikinya saat itu. Manajemen bakat ini dapat di kontrol dengan menghadirkan jalur karir dan pengembangan karir oleh perusahaan, sehingga SDM yang ada pada perusahaan menjadi andal serta mampu memenuhi kebutuhan perusahaan secara efisien dan efektif.

Pengembangan Karir (*Career Development*) merupakan rencana membangun keterampilan dalam jangka pendek. Pengembangan Karir ini bertujuan untuk memenuhi aspek yang diperlukan oleh seorang profesional untuk mencapai suatu posisi di perusahaan. Pengembangan ini dapat berupa mengembangkan kemampuan lama atau mempelajari kemampuan baru. Pengembangan karir dapat diinisiasi oleh karyawan sendiri maupun perusahaan dengan harapan dapat dijadikan pemimpin masa depan perusahaan tanpa perlu melakukan proses perekrutan baru dan harus beradaptasi dengan sistem yang telah ada. Aspek pengembangan karir salah satunya adalah pendidikan yang ditempuh oleh karyawan. Mengetahui disiplin ilmu karyawan akan mempermudah proses untuk menentukan aspek apa yang perlu dikembangkan dari karyawan tersebut dan dapat dibimbing ke jalur karir yang tepat oleh perusahaan, sehingga hasil kerja karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Penelitian Budiningsih, *et al* (2017) dengan hasil Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif terhadap Komitmen Organisasi mencerminkan bahwa pengembangan karir ialah upaya seorang profesional untuk meningkatkan taraf hidupnya serta menjadikan dirinya sebagai sumber daya yang penting bagi perusahaannya, selain itu penelitian tersebut memberikan pemahaman bahwa organisasi yang melaksanakan pengembangan karir, memberikan goals kepada karyawan beserta syaratnya akan mewujudkan hasil yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Sebab, untuk mencapai kinerja yang efisien dan efektif memerlukan banyak pengembangan diri baik skill maupun adabnya. Manajemen bakat, memudahkan pengembangan karir untuk menentukan arah seorang profesional akan berkembang. pengelompokkan individu yang memiliki kemampuan memudahkan perusahaan dalam mempertimbangkan kebutuhan atau pendidikan apa yang karyawan butuhkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan di masa mendatang.

PT. Semen Bosowa sendiri telah melakukan penerapan manajemen bakat dan pengembangan karir dengan mengerucutkan induk divisi, mengoptimalkan kegiatan dalam 1 kantor terpadu dengan harapan menekan jalur administrasi dan proses kegiatan menjadi lebih efisien dan efektif. Selain itu penempatan kantor diluar wilayah produksi membuat kegiatan produksi tanpa hambatan jika terjadi hal lain seperti kecelakaan kerja ataupun kegiatan demonstrasi. Penyusutan ini tentunya menuntut individu yang akan atau telah bekerja di PT. Semen Bosowa untuk bisa menangani beberapa permasalahan yang sebelumnya diluar job desknya dengan tetap mempertahankan kualitas kinerja yang sebelumnya telah ada dan ditangani oleh orang lain

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen bakat, pengembangan karir dan pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Bosowa Maros.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Semen Bosowa Maros yang berlokasi di Desa Baruga, Kec. Bantimurung, Kab. Maros, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian pada 29 Juni sampai dengan 20 Juli 2022. Proses dalam sebuah penelitian untuk mempermudah langkah penelitian ialah seorang peneliti perlu memutuskan metode penelitiannya. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Kuantitatif merupakan jenis data yang dapat diukur secara langsung, berupa sebuah informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bentuk angka. Jumlah kuesioner yang disebarkan yakni 30 kuesioner yang diperoleh datanya. Data ini terhimpun dari divisi HR/GA meliputi jenis kelamin karyawan, usia karyawan, pendidikan karyawan dan lama bekerja karyawan. Data penelitian menggunakan data primer dengan skala likert dan menggunakan beberapa pengujian diantaranya Uji T dan Uji F sebagai penguji hipotesis, kemudian regresi linear berganda serta uji asumsi klasik guna

mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan yang terakhir uji koefisien determinasi. Populasi penelitian ini yaitu karyawan divisi HR/GA pada PT. Semen Bosowa Maros dan metode sampel menggunakan total sampling. Untuk persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \varepsilon$$

Regresi Linear Berganda adalah metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini. Asumsi Klasik seperti Uji Normalitas yang menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas menggunakan korelasi spearman. Sementara untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan Uji T dan Uji F. Penggunaan Uji T dan Uji F diharapkan dapat menyajikan data secara lebih rinci baik secara parsial maupun simultan mengenai pengaruh signifikansi variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu terikat. Manajemen bakat, pengembangan karir dan pendidikan adalah variabel bebas pada penelitian ini, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Variabel manajemen bakat memiliki dua dimensi yaitu merekrut dan menseleksi (to recruit and to select) serta mempertahankan (to retain). Variabel kinerja karyawan mempunyai 4 dimensi antara lain kualitas (quality), kuantitas (quantity), ketepatan waktu (timeliness) dan dampak interpersonal (interpersonal impact).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah responden berupa karyawan laki-laki sejumlah 20 orang lebih dominan daripada karyawan perempuan yang hanya berjumlah 10 orang pada divisi HR/GA PT. Semen Bosowa Maros. Karyawan PT. Semen Bosowa Maros dengan rentan usia 22-30 Tahun adalah yang terbanyak yakni 15 orang dan rentan usia paling sedikit yaitu 5 orang yang usianya berada di skala 41-52 Tahun. Karyawan PT. Semen Bosowa Maros yang menyelesaikan studi S1 sebanyak 21 orang dan menjadi pendidikan dominan di divisi tersebut. SLTA/Sederajat berjumlah 7 orang karyawan sedangkan Diploma dan S2 memiliki masing-masing 1 orang karyawan. Terdapat 11 orang yang bekerja dibawah 5 tahun dan ada 1 orang yang bekerja selama 23 tahun lamanya.

Analisis Data

Turunan regresi pada penelitian ini adalah $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$. Uji dilakukan untuk menyokong hipotesis tentang adanya pengaruh Manajemen Bakat, Pengembangan Karir dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan dan dilakukanlah analisis regresi dengan hasil $Y = 8.350 + 0.758 X_1 + 0.829 X_2 + 0.999 X_3 + e$. Nilai konstan sebesar 8.350 menjelaskan jika tanpa variabel X, maka kinerja karyawan meningkat yaitu senilai 8.350 dengan mengasumsikan faktor lainnya konstan. Koefisien regresi X1 sejumlah 0.758 menjelaskan setiap 1% perubahan pada manajemen bakat, mampu memengaruhi kinerja karyawan sekitar 0.758 dan mengasumsikan faktor lainnya konstan. Koefisien regresi X2 sejumlah 0.829 menjelaskan setiap 1% perubahan pada Pengembangan Karir, mampu memengaruhi Kinerja Karyawan sekitar 0.829 dan mengasumsikan faktor lainnya konstan. Koefisien regresi X3 sejumlah 0.999 menjelaskan setiap 1% perubahan pada Pendidikan, mampu memengaruhi Kinerja Karyawan sekitar 0.999 dan mengasumsikan faktor lainnya konstan.

Hasil uji T menunjukkan hasil Sig. mengenai pengaruh variabel X1 pada variabel Y adalah $0.014 < 0.05$, sementara itu T Hitungnya $2.647 > T$ Tabel 2.055. Hasil ini menyatakan bahwa H1 diterima dan sesuai dengan hipotesis yakni X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Hasil Sig. mengenai pengaruh variabel X2 pada variabel Y adalah $0.131 > 0.05$ sementara itu T Hitungnya $1.558 < T$ Tabel 2.055. Hasil ini menyatakan bahwa H2 ditolak sebab tidak sesuai dengan hipotesis atau X2 dinyatakan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Hasil Sig. mengenai pengaruh variabel X3 pada variabel Y adalah $0.015 < 0.05$, sementara itu T Hitungnya $2.619 > T$ Tabel 2.055. Hasil ini menyatakan bahwa H3 diterima dan sesuai dengan hipotesis yakni X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.

Hasil uji F menunjukkan nilai pada Sig. $0.000 < 0.05$ atau F Hitungnya $21.046 > F$ Tabel 2.96, maka H4 diterima sebab sesuai dengan hipotesis yaitu variabel X1, X2, X3 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

Uji ini dilakukan untuk memperoleh kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat penelitian ini berdasarkan hasil koefisien determinannya yang menurut Ghozali (2016), jika koefisien determinasinya rendah, kemampuan variabel independen menafsirkan variabel dependen itu terbatas. Namun bila koefisien determinasinya menjauhi 0 dan mendekati 1, mengartikan variabel independen mampu menafsirkan semua informasi yang diperlukan menjelaskan variabel dependen. Menilik hasil pengujian koefisien di atas, diperoleh hasil R 0.842. Menunjukkan ada korelasi yang kuat variabel independen Manajemen Bakat, Pengembangan Karir dan Pendidikan dan Pengembangan variabel dependen Kinerja Karyawan. Selain itu nilai koefisien determinasinya (Adjusted R Square) yaitu 0.675 (67.5%) menjelaskan jika persentase kemampuan variabel independen dalam menafsirkan variabel dependennya yaitu sekitaran 67.5%, sedangkan sisanya 32.5% dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

1) Pengaruh Manajemen Bakat Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Bosowa Maros

Penelitian menjelaskan terdapat signifikansi pengaruh yang positif manajemen bakat terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Bosowa Maros. Karena itu, hipotesis yang pertama dapat diterima dan hasil inipun sesuai dengan penelitian Harmen dan Muhammad (2018) yang menemukan jika variabel manajemen bakat (Talent Management) serta manajemen pengetahuan (Knowledge Management) itu memiliki signifikansi dan pengaruh yang positif atas kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II. Kemudian hasil tersebut dipertegas oleh penelitian dari Febriani (2012) yang turut menemukan nilai signifikansi dan positif variabel manajemen bakat terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank X. Sementara itu berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan X1.10 mengenai kompensasi dalam bentuk tunai mendapatkan skor yang paling rendah yaitu 116 poin diantara instrumen yang lainnya. Hasil ini menjelaskan jika kompensasi dalam bentuk selain tunai lebih diharapkan oleh talenta berprestasi di perusahaan.

2) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Bosowa Maros

Penelitian menjelaskan terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Karena itu, hipotesis yang kedua tidak dapat diterima dan hasilnya tidak sesuai dengan penelitian Budiningsih, et al (2017) yang menemukan jika terdapat signifikansi pengaruh positif variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT. Pertani. Selain itu, juga bertentangan dengan penelitian dari Indriyani (2015) dimana ia mendapati signifikansi pengaruh yang positif variabel pengembangan karir dengan variabel kinerja karyawan di PT. Cogindo Daya Bersama. Esra Randa, dkk. (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pendidikan, pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan X2.3 mengenai kejelasan jenjang karir dan efeknya mendapatkan skor yang paling rendah yaitu 124 poin diantara instrumen lainnya. Hasil ini dapat disimpulkan jika masih terdapat masalah pada jenjang karir yang membuat karyawan merasa tidak betah mengabdikan diri di PT. Semen Bosowa Maros.

3) Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Bosowa Maros

Penelitian menjelaskan terdapat signifikansi yang positif variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Bosowa Maros. Karena itu, hipotesis yang ketiga dapat diterima dan sesuai dengan penelitian Jayasman (2013) yakni ketika semakin tinggi pendidikan seseorang, maka knowledge, skill, attitude, hingga motivasi kerjanya akan meningkat dan ia membuktikan hipotesisnya bahwa benar tingkat pendidikan itu memengaruhi motivasi kerja seseorang. Didukung hasil dari Basyit, et al (2020) yang menemukan nilai positif dan signifikansi variabel pendidikan pada kinerja karyawan CV. Gajah Jaya. Fifi Asfiah, dkk (2021) dalam penelitiannya terhadap ASN menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas program diklat dan kinerja secara langsung. Sementara itu berdasarkan hasil kuesioner, didapati pernyataan X3.4 mengenai kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan. Memiliki skor paling rendah yaitu 118 poin diantara instrumen lainnya.

Hal ini menjelaskan penempatan posisi di PT. Semen Bosowa Maros, karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan bidang pendidikan masing-masing yang mungkin dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Pengaruh Manajemen Bakat, Pengembangan Karir dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Bosowa Maros

Merujuk pada hasil olahan data dengan menggunakan uji F, variabel independen penelitian ini berpengaruh positif untuk variabel dependennya dan dapat menjadi kesimpulan bahwa secara bersama manajemen bakat, pengembangan karir dan pendidikan berpengaruh untuk kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Sejalan dengan pendapat dari Halisa (2020) baik secara parsial maupun simultan, indikator penting yang memengaruhi signifikansi keunggulan suatu perusahaan dalam persaingan diantaranya sistem perekrutan yang menjadi bagian dari manajemen talenta, seleksi, pengembangan dan pelatihan yang merupakan bagian dari pengembangan karir dan pendidikan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen bakat, pengembangan karir dan pendidikan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Demikian pula pengaruh secara simultan variabel manajemen bakat, pengembangan karir serta pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Bosowa Maros.

DAFTAR PUSTAKA

- Basyit Abdul, Bambang Sutikno dan Joes Dwiarto, 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*: Vol. 5, No. 1.
- Budiningsih Setyo, Moh. Mukeri Warso, Yulianeu, 2017. Hubungan Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasional PT. Pertani (Persero), Wilayah Jateng & DIY. *Journal Of Management*.
- Dewi Desak Ketut Ratna, I Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini, 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*: Vol.4.
- Esra Randa, Muhlis Ruslan, Herminawaty Abubakar. Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karier Pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*. Vol 1 (1), 2018. ISSN : 2460-3767
- Faustyna, Jumani, 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*: Vol. 15, No. 01. ISSN: 1693-7619.
- Febriani Ambia Dhinnar, 2012. Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank X. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Fifi Asfiah, Muhlis Ruslandan Chahyono. Analisis Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat Kantor Ppsdm Kemendagri Regional Makassar Terhadap Kinerja ASN. *Indonesian Journal of Business and Management*. Vol 3 (2). ISSN : 2460-3767
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halisa Novia Nour, 2020. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* : Vol. 1, No. 2.
- Harmen Hilma, Muhammad Tri Darma. 2018. Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*: Vol.4, No.2. p-ISSN: 2407-2648. e-ISSN: 2407-263X.
- Herlina Vivi, 2021. Perbaikan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir Pegawai. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*: Vol.6, No.1. p-ISSN: 2541-4291.
- Indriyani Linda, 2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Jayasman. 2013. Pengaruh Intrinsik Reward dan Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Pariaman. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Volume 1, Nomor 2
- Syahputra Bobby Wahyu, Syarifuddin. 2016. Analisis Faktor Talent Management Pada Kinerja Dosen Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom. *e-Proceeding of Management*: Vol.3, No.2. ISSN: 2355-9357.