

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA RS UMUM ABDUL MANAN SIMATUPANG KISARAN

Durahman Marpaung, S.E., M.M.  
STIE Muhammadiyah Asahan  
durahmanmarpaung1502@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mencari tahu variabel mana yang paling berpengaruh diantara variabel budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel adalah 86 responden dari pegawai RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial hanya variabel budaya organisasi dan pelatihan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan variabel independen lainnya. Bagi kalangan akademis, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitiannya serta bagi RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran agar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kebutuhan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang lebih baik lagi.

**Kata Kunci :** *budaya organisasi, pelatihan, kepuasan kerja, produktivitas kerja*

### I. PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdul Manan Simatupang Kisaran adalah salah satu dari rumah sakit pemerintah daerah yang terletak di Jl. Sisingamangaraja No 310 Kisaran Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdul Manan Simatupang merupakan salah satu rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Asahan yang juga mengemban fungsi sosial sebagai rumah sakit, namun tetap juga suatu organisasi yang menjadi sumber penerimaan tenaga kerja asli daerah kabupaten Asahan.

Hasil dari pra survey yang peneliti lakukan di RS Abdul Manan Simatupang Kisaran menunjukan bahwa penelitian mengenai budaya organisasi selama ini belum pernah ada. Pernyataan yang sama juga dilontarkan oleh pegawai RS Abdul Manan Simatupang Kisaran mengenai belum banyak dilakukannya penelitian terhadap hal yang berhubungan dengan

masalah tersebut, seperti misalnya masalah kepuasan kerja.

Pelatihan penting bagi pegawai dalam jangka panjang dapat memelihara pekerjaan dengan baik dan pemahaman yang lebih menjamin untuk menangani masalah-masalah yang akan dihadapi suatu organisasi. Dengan demikian diharapkan dengan pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja dan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang dapat meningkatkan asuhan keperawatan dan mutu pelayanan rumah sakit.

Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor. Menurut Maurits (2012) ada dua faktor Pertama, faktor dari dalam diri pekerja misalnya, keadaan psikis, fisik (kelelahan pekerja), usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerja terhadap gaji. Kedua, faktor dari luar diri pekerja misalnya penerangan, kebisingan, musik ditempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, sistem penggajian, dan tanggung jawab keluarga.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Manan Simatupang Kisaran bahwa setiap harinya RS Umum Daerah Abdul Manan Simatupang melayani 500-800 pasien dengan berbagai macam penyakit. Kemudian pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran para pegawai merasa kurang mendapatkan kepuasan kerja serta pelatihan sehingga tidak dapat menentukan produktivitas kerja pegawai yang kurang baik sehingga menghasilkan sebuah pelayanan yang kurang baik, sehingga yang dirasakan oleh pasien dalam melayani kepuasan kurang baik juga.

Untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, maka pegawai sangat berperan penting sehingga peneliti ingin mencari sumber-sumber peningkatan produktivitas pegawai. Hal tersebut dimaksudkan agar mudah dalam merumuskan kebijakan yang terkait dengan produktivitas para pegawai di RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran sebagai pelayanan pasien dalam menangani kesehatan. Dalam hal ini, maka pegawai harus mendapatkan kepuasan kerja pada diri sendiri serta dari pelatihan. Sumber daya manusia merupakan aset rumah sakit yang paling tinggi nilainya dan memberikan dampak yang kuat pada kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Lemahnya sistem budaya organisasi yang ditunjukkan dengan perilaku pegawai yang masih rendah dalam kerja sama tim Pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran.
2. Masih Kurangnya pelatihan untuk pegawai dalam menangani pasien pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran.
3. Para pegawai masih kurang mendapatkan kepuasan kerja.
4. Masih kurangnya produktivitas kerja pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti hanya membatasi penelitian pada “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, dan

Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”. Studi kasus di RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran. Hal ini untuk menghindari luasnya permasalahan yang dapat menimbulkan beragam penafsiran.

### **2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran ?
- b. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran ?
- c. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran ?
- d. Apakah hubungan pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran ?

## **II. LANDASAN TEORI**

### **A. Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmatina Aulia dan Jumiati Sasmita (2014) yang berjudul, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rsd Kabupaten Siak” menunjukkan bahwa secara simultan, pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak. Ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja dan kepemimpinan yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja perawat.

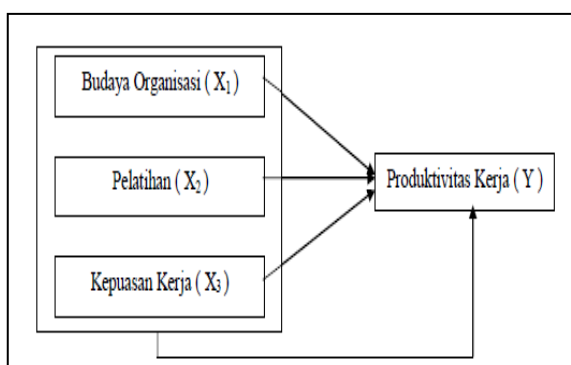
Penelitian yang dilakukan oleh M. Hanif Al Rizal dan Intan Ratnawati (2012) yang berjudul, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang)” menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan budaya organisasi. Sehingga manaje-

men rumah sakit hendaknya lebih mengutamakan faktor kepuasan kerja karyawan-karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nong Leli R dan Yunia Wardi yang berjudul, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah Di Kota Bukit Tinggi” Berdasarkan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap kompetensi Motivasi Kerja ( $X_2$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat untuk dapat menghasilkan hasil pekerjaan yang optimal. Dan diperoleh bahwa Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) positif signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan ( $X_3$ ) Instalasi Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi, Serta juga terdapat pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi.

### B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2012). Adapun kerangka konseptual digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

### C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

$H_a$  : Terdapat pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

## III. METODE PENELITIAN

### A. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada satu variabel dengan memberi arti atau memspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel penelitian dibagi menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi adapun variabel bebas dari penelitian ini yaitu budaya organisasi, pelatihan, dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat (variabel dependen) yaitu sebagai variabel yang dipengaruhi adapun variabel terikat dari penelitian ini yaitu produktivitas kerja pegawai. Pada penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<b>Budaya Organisasi (<math>X_1</math>)</b>	budaya organisasi menurut Robbins (2015) budaya organisasi adalah sehimpun nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.	a. Inovasi b. Penelitian terhadap detail c. Orientasi terhadap tim d. Stabilitas	Likert
<b>Training (<math>X_2</math>)</b>	Noe (2017) mendefinisikan training sebagai upaya terencana untuk memfasilitasi pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan perilaku terkait pekerjaan oleh karyawan.	a. Instruktur b. Peserta c. Materi d. Metode	Likert
<b>Kepuasan Kerja (<math>X_3</math>)</b>	Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka	a. Gaji b. Pekerjaan itu sendiri c. Rekan Kerja d. Atasan	Likert
<b>Produktivitas Kerja (<math>Y</math>)</b>	menurut (Sutrisno, 2016), Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil c. Mutu d. efisiensi	Likert

## B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah Rumah Sakit Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran yang berlokasi di Jl. Sisingamangaraja No. 310 Kisaran Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei 2022 sampai dengan bulan Juli 2022.

## C. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012) dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Rumah Sakit Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran yaitu sebanyak 607 orang.

Menurut Sugiyono (2012) Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode *incidental Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, artinya siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui itu cocok sebagai sumber data. Maksud dari cocok sebagai sumber data adalah responden yang bekerja sebagai pegawai di RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran. Untuk mendapatkan sampel maka dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan hasil dari sampel yang digunakan setelah menghitung dengan rumus Slovin sebanyak 86 sampel.

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

E = presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masi diinginkan

$$n = \frac{607}{1 + (607 \times 0,1^2)}$$
$$n = 85,8 = 86$$

## D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis meng-

gunakan teknik sebagai berikut:

### 1. Wawancara.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada bagian operasional RS Umum Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan, terkait dengan kinerja pegawai yang ada dan pertanyaan lain yang terkait dengan judul penelitian.

### 2. Kuesioner

Kuesioner (angket) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah tertulis yang dirumuskan sebelumnya untuk dijawab oleh responden terpilih, dan merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala *Likert*.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pilihan dibuat berjenjang mulai dari intensitas paling rendah sampai yang paling tinggi. Pilihan jawaban bisa tiga, lima, tujuh dan sembilan, dimana pilihan jawaban ini berjumlah ganjil. Adapun Instrument dalam skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu peneliti mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang akan diteliti, dan juga berhubungan dengan objek penelitian dengan cara mengumpulkan data melalui buku-buku kepustakaan, internet, dokumen-dokumen RS Umum Abdul Manan Simatupang.

## E. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0 *for windows* dengan kriteria berikut :

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan ban-

tuan program SPSS 26.0 *for windows* bila koefisiensi alpha lebih besar dari 0,6 maka reabilitas sudah tercapai. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini menggunakan angket. Reliabilitas merupakan suatu sistem instrumen yang bisa dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah dikatakan baik (Arikunto, Suharsimi, 2010).

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis Regresi Linear Berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi: (a) Uji Normalitas, (b) Uji Multikolineritas, dan (c) Uji Heteroskedastisitas

### 4. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali : 2018). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel Dependen  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Garis Regresi  
 $X_1, X_2, X_3$  = Variabel Independen  
E = error

### 5. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  (budaya organisasi, pelatihan, dan kepuasan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011) Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

$H_a$  : Terdapat pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011) adalah dengan menggunakan :1 angka probabilitas, yaitu :

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### b. Uji f (Simultan)

Dalam penelitian ini, Uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali,2011).

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

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (budaya organisasi, pelatihan, dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (produktivitas kerja pegawai). Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model, setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$  nilai *Adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Pembahasan

#### 1. Hasil Uji Validitas

##### a. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Variabel budaya organisasi terdiri dari 4 item pernyataan yang di jawab responden, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 26.0 untuk melihat nilai  $r_{hitung}$  (*corrected item total correlation*) untuk dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Hasilnya dapat dilihat pada

tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Item	Corrected Item Total Correlation	$r_{tabel}$	Keterangan
P1	0,635	0,215	Valid
P2	0,658	0,215	Valid
P3	0,644	0,215	Valid
P4	0,655	0,215	Valid

Sumber: Hasil pengujian data diolah SPSS 26.0;2022

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel 86 responden sebesar 0,215. Semua nilai pada kolom *Item Total Correlation* lebih besar sehingga dapat dikatakan item pernyataan variabel budaya organisasi yang valid dapat dilanjutkan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

#### b. Variabel Pelatihan ( $X_2$ )

Variabel pelatihan terdiri dari 4 item pernyataan yang di jawab responden, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 26.0 untuk melihat nilai  $r_{hitung}$  (*corrected item total correlation*) untuk dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Hasilnya terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Pelatihan**

Item	Corrected Item Total Correlation	$r_{tabel}$	Keterangan
P1	0,525	0,215	Valid
P2	0,515	0,215	Valid
P3	0,540	0,215	Valid
P4	0,506	0,215	Valid

Sumber: Hasil pengujian data diolah SPSS 26.0;2022

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel 86 responden sebesar 0,215. Semua nilai pada kolom *Item Total Correlation* lebih besar sehingga dapat dikatakan item pernyataan variabel Pelatihan yang valid dapat dilanjutkan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

#### c. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 4 item pernyataan yang di jawab responden, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 26.0 untuk melihat nilai  $r_{hitung}$  (*corrected item total correlation*) untuk dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Hasilnya terlihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel 86 responden sebesar 0,215. Semua nilai pada kolom *Item Total Correlation* lebih besar sehingga dapat dikatakan item pernyataan variabel Kepuasan kerja yang valid

dapat dilanjutkan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

**Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Item	Corrected Item Total Correlation	$r_{tabel}$	Keterangan
P1	0,694	0,215	Valid
P2	0,598	0,215	Valid
P3	0,635	0,215	Valid
P4	0,688	0,215	Valid

Sumber: Hasil pengujian data diolah SPSS 26.0;2022

#### d. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel produktivitas kerja terdiri dari 4 item pernyataan yang di jawab responden, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 26.0 untuk melihat nilai  $r_{hitung}$  (*corrected item total correlation*) untuk dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja**

Item	Corrected Item Total Correlation	$r_{tabel}$	Keterangan
P1	0,533	0,215	Valid
P2	0,345	0,215	Valid
P3	0,367	0,215	Valid
P4	0,657	0,215	Valid

Sumber: Hasil pengujian data diolah SPSS 26.0;2022

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel 86 responden sebesar 0,215. Semua nilai pada kolom *Item Total Correlation* lebih besar sehingga dapat dikatakan item pernyataan variabel Produktivitas Kerja yang valid dapat dilanjutkan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai koefisien *cronbach alpha*  $\geq 0,60$ . Uji ini dilakukan setelah uji validitas yang diuji merupakan pernyataan yang sudah valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $r_{alpha}$  positif atau  $> r_{tabel}$  maka pernyataan *reliable*
- Jika  $r_{alpha}$  negative atau  $< r_{tabel}$  maka pernyataan tidak *reliable*

**Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,823	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,731	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,827	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,679	Reliabel

Sumber: Hasil pengujian data diolah SPSS 26.0;2022

Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai reliabilitas variabel (*Cornbach's Alpha*) >  $r_{tabel}$  untuk keempat variabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruksi pernyataan budaya organisasi, pelatihan, kepuasan kerja, dan produktifitas kerja adalah reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, model tersebut harus diuji terlebih dahulu apakah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbatas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar asumsi-asumsi klasik tersebut.

#### a. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Menurut Ghozali (2013) tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki nilai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Proses uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan membandingkan Zhitung dengan tabel dengan kriteria sebagai berikut.

- 1) Jika angka signifikan > taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 maka distribusi data dikatakan normal
- 2) Jika angka signifikan < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal.

Pengujian Berdasarkan tabel One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) 0,81 sehingga variabel tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian data tersebut dinyatakan normal. Uji normalitas juga bisa dilakukan dengan grafik plot linear.

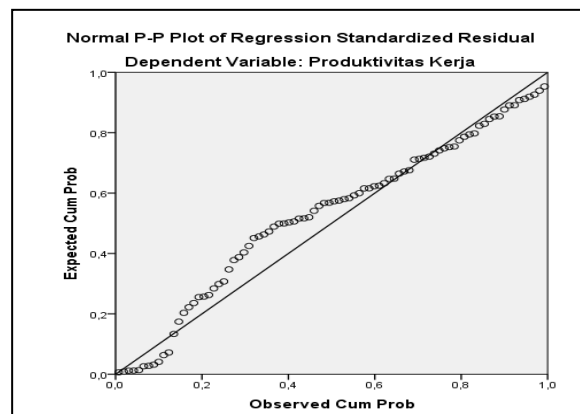
**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,25830166
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,066
	Negative	-,136
Kolmogorov-Smirnov Z		1,265
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data

Sumber : Hasil Pengujian Data SPSS 26

Dimana data dikatakan terdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, seperti grafik dibawah ini.

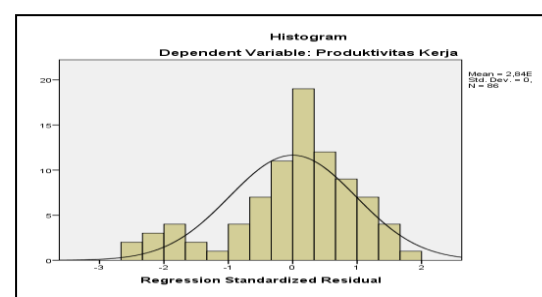


Sumber : Hasil Pengujian Data SPSS 26

**Gambar 4.2 Grafik Plot Linear Uji Normalitas**

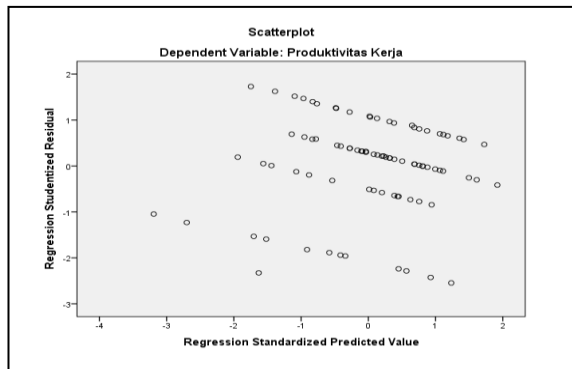
Pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa data-data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal. Selain grafik Plot dan tabel One-Sample Kolmogorov Smirnov test, juga bisa dilakukan dengan grafik histogram. Dimana data dikatakan terdistribusi normal jika data tersebut tidak melenceng ke kiri dan melenceng kekanan.

**Gambar 4.3 Grafik Histogram Uji Normalitas**



### b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk melihat terjadi ketidaksamaan varians dasar residual pengamatan yang lain. Model yang paling baik adalah tidak Terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidak nya heteroskedastisitas pada suatu model dapat lihat pada Scatterplot.



Sumber : Hasil Pengujian Data SPSS 26

### Gambar 4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari Scatterplot di atas, terlihat titik titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak dipakai untuk memprediksi Produktivitas Kerja.

Tabel 4.7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3,408E-016	2,352		,000	1,000
1 Budaya organisasi	,000	,064	,000	,000	1,000
Pelatihan	,000	,085	,000	,000	1,000
Kepuasan Kerja	,000	,071	,000	,000	1,000

Sumber : Hasil Pengujian Data SPSS 26

Daritabel Heterokedastisitas diatas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak dipakai untuk memprediksi Produktivitas Kerja.

### c. Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, jika terdapat korelasi maka telah terjadi problem multikolinearitas. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat multikolinearitas. Untuk mengetahuinya dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut of* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Adapun hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	,971	1,030
1 Pelatihan	,983	1,017
Kepuasan Kerja	,977	1,024

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengujian Data SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, nilai *tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (FIV) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam regresi.

### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yang meliputi budaya organisasi, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Pengujian analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.0, yang hasil perhitungannya dapat terlihat pada tabel 4.8 dibawah ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandar-dized Coefficients		Standar-dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,260	2,352		6,063	,000
1 Budaya Organisasi	,138	,064	,228	2,164	,033
Pelatihan	,191	,085	,234	2,235	,028
Kepuasan Kerja	-,083	,071	-,124	-1,175	,244

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber : Hasil Pengujian Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dimasukkan kedalam persamaan analisis regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 14,260 + 0,138 X_1 + 0,191 X_2 + (0,083 X_3)$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta ( $\alpha$ ) bernilai 14,260, menunjukkan bahwa jika nilai Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja, adalah konstan maka besarnya nilai Produktivitas Kerja sebesar 14,260
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,138, artinya setiap peningkatan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,138 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran.
- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,191, artinya setiap peningkatan variabel pelatihan sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,191 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran.
- Koefisien regresi  $X_3$  sebesar -0,083, artinya setiap peningkatan variabel Kepuasan Kerja sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja pegawai akan menurun sebesar 0,083 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja

pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

### 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian uji signifikansi secara persial (uji-t) dan uji signifikansi secara simultan (uji-f) yaitu sebagai berikut:

#### a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria yang digunakan dalam menerima atau menolak hipotesis (dua arah) adalah sebagai berikut:

- $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 2,5\%$  dan nilai probabilitas  $< level\ of\ significant$  sebesar 0,05.
- $H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 2,5\%$  dan nilai probabilitas  $> level\ of\ significant$  sebesar 0,05.

**Tabel 4.10. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandar-dized Coefficients		Standar-dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,260	2,352		6,063	,000
1 Budaya Organisasi	,138	,064	,228	2,164	,033
Pelatihan	,191	,085	,234	2,235	,028
Kepuasan Kerja	-,083	,071	-,124	-1,175	,244

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber : Hasil Pengujian Data SPSS 26

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,164 sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh nilai sebesar 1,989. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,164 > 1,989$ ). Sedangkan tingkat signifikansi 0,033 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,235 sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh nilai sebesar 1,989. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,235 > 1,989$ ). Sedangkan tingkat signifikansi 0,028 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  -1,175 sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh nilai sebesar 1,989. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-1,175 < 1,989$ ). Sedangkan tingkat signifikansi 0,244 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### b. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik f dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas atau independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat atau dependen. Langkah-langkah pengujian tersebut adalah:

##### 1) Menentukan $H_0$ dan $H_a$

$H_0$  :  $b_1, b_2 = 0$  : semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a$  :  $b_1, b_2 \neq 0$  : semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

##### 2) Menentukan besar $f_{tabel}$

$f_{tabel}$  dihitung dengan cara  $df_1 = (k-1 = 4-1 = 3)$   $df_2 = (n-k = 86-4 = 82)$ , dijumpai  $f_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,716

##### 3) Kriteria yang digunakan dalam menerima dan menolak hiotesis

a)  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai probabilitas  $< level\ of\ significant$  sebesar 0,05.

b)  $H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai probabilitas  $> level\ of\ significant$  sebesar 0,05.

**Tabel 4.11. Hasil Uji Simultan (Uji f) ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17,243	3	5,748	3,502	,019 <sup>b</sup>
1 Residual	134,582	82	1,641		
Total	151,826	85			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Pengujian Data SPSS 26

Berdasarkan tabel anova diatas dapat dilihat bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 3,502 dengan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,716, maka  $f_{hitung} > f_{tabel}$  sedangkan tingkat signifikansi 0,019 yang berarti lebih kecil dari pada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

#### c. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (ghozali, 2013). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin tinggi  $R^2$  mendekati 1, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat dan apabila nilai  $R^2=0$  menunjukkan variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

**Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,337 <sup>a</sup>	,114	,081	1,281

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengujian Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,114 besaran ini menunjukkan pada efektivitas garis regresi yang diperoleh dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen Produktivitas Kerja. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja hanya sebesar 11,4% selebihnya yaitu 88,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi yang diperoleh.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel budaya organisasi

- berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran.
2. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran.
  3. Secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran.
  4. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Alrizal, M. Hanif dan Ratnawati Intan. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang*. Jurnal Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro. Vol. 1 No. 2 (2012)
- Aulia, Rahmawati dan Sasmita, Jumiati. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kabupaten Siak*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Siak: Universitas Riau. Vol. VI No. 2 (2014)
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hairiyah, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening". Skripsi Mahasiswa Universitas Syarif Hidayatullah. 2012
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, cetakan ke tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational Behavioral (Ed. 5)*. Booton: McGraw-Hill
- Kahmad, H. Dadang. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Manuhutu, Melda Agnes dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebuah Strategi, Perencanaan dan Pengembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Noe, R.A., 2017. *Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal dan Daddy Mulyadi. 2018. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. 2015. *Prilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Sumardjo, Mahendro dan Prinsa, Donni Juni. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sudaryo, Yoyo dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. 2018. Yogyakarta. CV Andi Offset
- Sutrisno, H. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.