

The Effect Of Digital-Based Training On Employee Ability In Era 4.0 Case Study Of Employees PT. Industri Telekomunikasi Indonesia

Pengaruh Pelatihan Berbasis Digital Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Di Era 4.0 Studi Kasus Terhadap Karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia

Rina Apriyani^{1*}, Megasari², Widwi Handari Adji³

Politeknik Piksi Ganesha^{1,2,3}

Rinaap97@gmail.com¹, piksi.megasari.18404206@gmail.com², widwihandari@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Employees are important asset for the company to achieving goals, to get competent employees the company must do training implementation that aims to improve employees competence at work. With the rapid advancement of technology, it is hoped training implementation make employees keep up with the times. This research was conducted on employees of PT. Indonesian Telecommunications Industry (persero) Bandung to determine the magnitude of the effect of Job Training on employees of PT. Indonesian Telecommunications Industry. Researchers use descriptive quantitative methods with the technique of collecting in the form of information from interviews, observations, library studies, questionnaires with a sample of 53 respondents from employees of PT. The Indonesian Telecommunications Industry and data processed using SPSS software version 26. The coefficient results are known if the R Square has a value of 39% or 0.390 which can be stated that digital-based training affects the ability of employees in the 4.0 era by 39%, and the remaining 61% is influence on variables and not included in this research at PT. Indonesian Telecommunications Industry.

Keywords : Digital training, Work ability

ABSTRAK

Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan untuk mendapatkan tujuannya, supaya perusahaan memperoleh karyawan yang kompeten maka perusahaan mesti melakukan pelaksanaan pelatihan kerja yang bertujuan supaya meningkatkan Kompetensi Karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kemajuan teknologi yang cepat diharapkan pelaksanaan pelatihan karyawan bisa mengikuti perkembangan zaman. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya suatu Pelatihan Kerja terhadap karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia. Peneliti menggunakan Metode Kuantitatif Deskriptif dengan teknik mengumpulkan data berupa informasi dari wawancara, observasi, studi Pustaka, kuesioner dengan sampel sebanyak 52 responden karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia dan data diolah menggunakan Software SPSS versi 26. Hasil Koefisien diketahui jika R Square memiliki nilai yaitu 39% atau 0,390 yang dapat dinyatakan bahwa pelatihan berbasis digital mempengaruhi Kemampuan Kerja Karyawan di era 4.0 sebesar 39%, dan sisanya yaitu sebesar 61% adalah pengaruh atas variabel dan tidak termasuk dalam penelitian ini di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.

Kata Kunci : Pelatihan digital, Kemampuan kerja

1. Pendahuluan

Pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dari perusahaan yang menggambarkan suatu proses untuk peningkatan kompetensi keterampilan terhadap karyawan. Sedangkan menurut Handoko, (2005) dalam jurnal (Aditya et al., 2015) "Suatu usaha untuk meningkatkan penguasaan dalam keterampilan beserta teknik pelaksanaan kerja tertentu, rutin dan terinci disebut pelatihan"

Suatu instansi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) harus bisa mengelola secara baik karena SDM juga bagian dari aset penting bagi perusahaan dan menjadi penentu

pencapaian tujuan perusahaan yang akan berguna bagi kelangsungan hidup, dan kemajuan perusahaan. Pengelolaan SDM yang tidak baik bisa menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai sesuai yang sudah direncanakan. (Adji et al., 2022)

Di Era masa kini teknologi yang terus menerus berkembang pesat, maka manusia harus mengikuti perkembangan teknologi terbaru. Perubahan zaman menjadikan tuntutan terhadap hasil pekerjaan dalam perubahan peraturan pekerjaan yang dapat menyebabkan situasi tekanan pekerja yang berkaitan. Apabila pegawai tidak dapat mengikuti perkembangan teknologi maka pegawai dengan mudah menyimpulkan bahwa adanya tekanan atau perintah yang mengintimidasi dirinya dan akan mengakibatkan konflik bagi karyawannya. (Fath & Adji, 2021)

Dikutip dari Ellis dan Kuznia (2014), dipaparkan oleh (Honey, 2000), bagi peserta pelatihan digital sebanyak 90% menyetujui bahwa yang mereka pelajari berguna dan bermanfaat, sedangkan bagi pemberi pelatihan digital sebanyak 81% beserta para pegawai sebanyak 66% menyetujui bahwa ini akan menjadi keuntungan besar bagi kapasitas sumber daya perusahaan untuk belajar. (Firdaus, 2019).

Menurut (Sugiharta, 2019) mendefinisikan bahwa kapasitas menurut pekerjaan yaitu suatu kondisi dalam diri individu dengan penuh kesungguhan, efektif dan berbuah dalam menyelesaikan pekerjaan guna menciptakan sesuatu yang ideal. Setiap karyawan memiliki kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan kemampuan kerja dapat berpengaruh terhadap perusahaan sehingga membuahkan hasil yang optimal.

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia atau lebih sering disebut dengan PT. INTI merupakan persero BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dimana resmi didirikan pada tahun 1974 tanggal 30 Desember. Memiliki kantor pusat di No.77 Jl. Moch Toha, Bandung. Dimana PT. INTI mempunyai portofolio di bidang layanan terkelola, integrator sistem, manufaktur dan perakitan dan layanan digital. Perusahaan ini juga menyediakan fasilitas untuk produksi lainnya sebanyak delapan hektar dan berlokasi sekitar 3 kilometer dari kantor pusat atau lebih tepatnya di Jl. Moch Toha No 225, Bandung. Perusahaan ini telah bergulir selama 35 tahun di dunia telekomunikasi, Telkom, Indosat, Telkomsel dan XL merupakan pelanggan utama dari PT. INTI. Sejak perkembangan hubungan antara teknologi informasi (IT) dengan teknologi telekomunikasi perusahaan ini melaksanakan suatu perubahan haluan bisnis menjadi berbasis solusi kesisteman terutama dalam bidang integrasi dan sistem infokom teknologi yang semulanya berbasis murni dalam bidang manufaktur. (INTI – PT Industri Telekomunikasi Indonesia, 2021)

2. Tinjauan Pustaka

Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Simamora, (2006) dalam jurnal (Aditya et al., 2015), Pelatihan merupakan sistem pengubahan perilaku karyawan yang akan berguna untuk meningkatkan tujuan. Selain itu menurut (Handoko, 2005), pelatihan merupakan usaha dalam perbaikan pada berbagai pelaksanaan kerja.

Indikator Pelatihan Kerja Digital

Indikator pelatihan kerja digital (FOCUS, n.d.) yaitu:

- a. Instruktur, pelatihan digital biasanya berorientasi pada kenaikan kemampuan karyawan
- b. Peserta, semua peserta mesti berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang telah ditentukan
- c. Materi, semua materi yang diberikan harus sama dengan tujuan pelatihan karyawan dan ter-update sesuai tujuan perusahaan

- d. Metode, program pelatihan yang efektif dan harus sesuai peserta yang mengikuti
- e. Tujuan, harus bertujuan untuk menyusun rencana dan menetapkan sasaran
- f. Sasaran, hendaknya ditentukan dengan kriteria *measurable*

Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan karakteristik pada sumber daya manusia juga turut menunjukkan potensi dalam sumber daya manusia itu sendiri dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya. Lowser dan Poter As'ad, (2000) dalam jurnal (Sekartini, 2016) .

Macam-macam Kemampuan Kerja

Dalam jurnal (Endayani, 2015), disebutkan macam-macam kemampuan kerja yaitu:

- a. Kemampuan Fisik, merupakan kesanggupan yang diperlukan dalam mengerjakan sesuatu yang mengharuskan kecekatan, kekuatan, keterampilan dan stamina,.
- b. Kemampuan Intelektual, merupakan kesanggupan yang mana dibutuhkan untuk mengerjakan aktivitas mental, berfikir, dan memecahkan berbagai masalah dan menalar.

Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Naryono Amrulah, (2012) yang dikutip dari jurnal (Sekartini, 2016) yaitu :

- a. Tingkat Pendidikan formal karyawan yang sudah ditempuh
- b. Tingkat pengalaman kerja yang sudah dilalui oleh karyawan
- c. Tingkat Pendidikan non-formal yang sudah dilakukan karyawan seperti kursus, pelatihan atau yang lainnya
- d. Tingkat keinginan atau ketertarikan karyawan terhadap ilmu pengetahuan dan perkembangan

Hipotesis

H1 : Pelatihan berbasis digital berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT.INTI di era 4.0

H0 : Pelatihan berbasis digital tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT.INTI di era 4.0

3. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah dalam mendapatkan data dengan kegunaan dan tujuannya, hal tersebut dapat diperhatikan dalam empat kunci yaitu data, cara ilmiah, kegunaan dan data tujuan (Sugiyono, 2017). Metode Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara fakta dalam meneliti suatu kelompok objek, manusia, kondisi atau peristiwa. (Nazir, 2009)

Populasi terdiri dari suatu objek maupun subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu sebagai contoh untuk diteliti selanjutnya dipahami serta ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017) Sampel yaitu sebagian dari suatu populasi yang akan diuji, dikarenakan terdapat keterbatasan pada peneliti, hingga memungkinkan pengambilan sampel dari seluruh populasi yang ada (Sugiyono, 2017). Riset memakai data kuantitatif dari suatu data primer serta sekunder yang mana semuanya diperoleh dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Kuesioner perlu di teliti agar mengetahui valid atau tidak nya dengan menggunakan uji validitas, di katakan valid atau sah jika bisa membuktikan sesuatu yang akan diukur. (Ghazali, 2011)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas(Variabel X)

Pertanyaan	R- Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,484**	0.2262	VALID
2	0,304**	0.2262	VALID
3	0,395**	0.2262	VALID
4	0,384**	0.2262	VALID
5	0,408**	0.2262	VALID
6	0,466**	0.2262	VALID
7	0,608**	0.2262	VALID
8	0,579**	0.2262	VALID
9	0,614**	0.2262	VALID
10	0,641**	0.2262	VALID
11	0,518**	0.2262	VALID

Sumber : Pengolahan Oleh Penulis (2022)

Dalam riset ini untuk mengetahui nilai dari r hitung digunakan program SPSS V.26 untuk mengolah datanya, dan pada nilai r tabel untuk total sampel menggunakan sebanyak (N=52) yaitu 0,2262, sehingga dapat dilihat berdasarkan tabel 1, yaitu hasil *output* uji validitas dari pelatihan berbasis digital (Variabel x) didapat nilai r hitung yang melebihi nilai dari r tabel, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa pertanyaan dari kusioner untuk Variabel x (pelatihan berbasis digital) yang telah di isi oleh responden dinyatakan Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Pertanyaan	R- Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,604**	0.2262	VALID
2	0,593**	0.2262	VALID
3	0,604**	0.2262	VALID
4	0,483**	0.2262	VALID
5	0,728**	0.2262	VALID
6	0,507**	0.2262	VALID
7	0,575**	0.2262	VALID
8	0,706**	0.2262	VALID
9	0,672**	0.2262	VALID

Sumber : Pengolahan Oleh Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 2, hasil *output* Variabel Y (Kemampuan) untuk Uji Validitas memperoleh nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel yaitu 0,2262. Sehingga diperoleh bahwasan nya pertanyaan dari kusioner yang telah disebar untuk Variabel Y (Kemampuan kerja karyawan di era 4.0) dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Akan reliabel jika jawaban dari semua pertanyaan konsisten dengan begitu harus dilakukan uji reliabilitas agar bisa mengukur kusioner yang menjadi suatu indikator dari variabel. (Ghazali, 2011).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	11

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS V.26, 2022

Tertera pada tabel 3 Pengujian Reliabilitas untuk variabel X (pelatihan berbasis digital) diatas, nilai *Cronbrach's Alpha* senilai 0,935. Dikarenakan nilai *Cronbrach's Alpha* melebihi 0,60, maka dapat disimpulkan untuk pertanyaan dari kusioner variabel X (pelatihan berbasis digital) dinyatakan reliabel atau reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kemampuan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,741	9

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS V.26, 2022

Berdasarkan pada tabel 4 Pengujian Reliabilitas untuk variabel Y (Kemampuan kerja karyawan di era 4.0), nilai *Cronbrach's Alpha* yang didapat yaitu senilai 0,741, yang mana nilai *Cronbrach's Alpha* sama halnya variabel x melebihi 0,60, maka varibel Y juga bisa dinyatakan bahwa pertanyaan untuk kusioner variabel Y (Kemampuan kerja karyawan di era 4.0) dinyatakan reliabel atau reliabilitas.

Uji Normalitas Data

Uji *Kolmogorov-smirnov* perlu digunakan dalam pelaksanaan uji normalitas sesuai standar yang berlaku, yakni apabila hasil signifikasi nya $>0,05$ maka artinya residual berkontribusi dengan normal. (Sugiyono & Susanto, 2015)

Tabel 5. Hasil Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,21303661
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,084
Test Statistic		,089
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: Data Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS V.26, 2022

Di lihat atas tabel 4 diatas yaitu uji normalitas dapat diketahui bahwa hasil statistik uji normalitas melalui Uji *One Sample Kolmogorov*, dapat dinyatakan data normal terdistribusi karena memiliki jumlah *asympt. Sig* 0,200 yang mana nilai lebih tinggi dari nilai 0,05.

Analisis Regresi Linier

Suatu variabel terkait dan variabel bebas harus terbukti berhubungan linear secara signifikan sehingga diperlukan di uji linearitas untuk membuktikannya. (Sugiyono & Susanto, 2015)

Tabel 6. Hasil Output Uji *coefficients*
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11,354	4,586		2,476	,017
	Kemampuan (X)	,526	,093	,625	5,657	,000

a. Dependent Variable: Pelatihan (Y)

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS V.26, 2022

Bersumber pada tabel 6 Uji Analisis Regresi Linier, menunjukkan bentuk persamaan sederhana yaitu regresi linier seperti formulasi berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,354 + 0,526X$$

Persamaan regresi linier diatas mengandung arti yaitu :

- Konstanta senilai 11,354 artinya jika $X = 0$ (nol) maka nilai $Y = 11,354$
- Koefisien Regresi X senilai 0,526 menjabarkan bahwasannya setiap 1 yang bernilai X maka bertambah nilai Y yaitu 0,526.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk menentukan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi bisa menunjukkan variasi dari variabel terikatnya maka perlu dilakukan uji koefisien determinasi. (Meiryani, 2021)

Tabel 7. Hasil Output Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,390	,378	3,245

a. Predictors: (Constant), Kemampuan (X)

b. Dependent Variable: Pelatihan (Y)

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS V.26, 2022

Dari hasil Uji Koefisien Determinasi didapat jika *R Square* memiliki jumlah yaitu 39% atau 0,390 yang dapat dinyatakan bahwa pelatihan berbasis digital mempengaruhi Kemampuan kerja karyawan di era 4.0 sebesar 39%, dan sisanya yaitu sebesar 61% adalah pengaruh atas variabel tidak termasuk dalam sebuah penelitian yang dilakukan kali ini di PT Industri Telekomunikasi Indonesia.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan seberapa tingkat hubungan suatu variabel independent dalam menerangkan variabel dependen maka perlu dilakukan uji statistik.

Tabel 8. Hasil Output Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336,938	1	336,938	31,998	,000 ^b
	Residual	526,504	50	10,530		
	Total	863,442	51			

a. Dependent Variable: Pelatihan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kemampuan (X)

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS V.26, 2022

Berdasarkan table 8 diatas, dapat diketahui dan disimpulkan hasil yang di dapat, didapati bahwa nilai f hitung yaitu 31,998 dan nilai sig 0,000 yang mana nilai sig lebih rendah dari 0,05 yang artinya ada pengaruh pelatihan berbasis digital terhadap kemampuan kerja karyawan di era 4.0 di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.

Uji Korelasi

Pengujian agar mengetahui tingkat pengaruh dari dua variabel ataupun lebih dari analisis korelasi perlu dilakukan uji korelasi.

Tabel 9. Hasil Output Uji Korelasi

		Pelatihan	Kemampuan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,625**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
Kemampuan	Pearson Correlation	,625**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

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

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS V.26, 2022

Dari tabel9 hasil dari *output* di atas memperlihatkan nilai *Sig. (1-tailed)*, yang mana diketahui pelatihan berbasis digital (X) dan kemampuan kerja karyawan di era 4.0 (Y) dengan hasil sig. 0,000 < 0,05, membuktikan adanya korelasi yang signifikan diantara pelatihan berbasis digital (X) terhadap kemampuan kerja karyawan di era 4.0 (Y), dan nilai r sebanyak 0,625, berarti mempunyai tingkat pengaruh yang kuat dikarenakan terdapat di antara rentang (0,60 – 0799).

5. Penutup

Kesimpulan

Didasarkan dari hasil penelitian menampakkan bahwa pelatihan berbasis digital mempengaruhi kemampuan kerja karyawan di era 4.0 dan bermanfaat baik bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dan dilihat dari nilai signifikansi (*sig*) bahwa variabel x mempengaruhi kemampuan kerja karyawan dengan nilai 0,000 secara signifikan dibawah dari 0,05 mempunyai arti penelitian ini menolak H0 dan menerima H1.

Saran

Kemampuan kerja hendaknya terus ditingkatkan melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dari secara berkesinambungan kepada setiap karyawan, yang dapat dilakukan sejak awal penempatan bekerja agar bisa beradaptasi dalam menghadapi dan mengatasi segala kemungkinan terjadinya berbagai permasalahan. Meskipun pelatihan yang diberikan perusahaan belum maksimal, sebaiknya karyawan tetap melatih kemampuan diri diluar perusahaan agar terus berkembang.

Daftar Pustaka

- Aditya, R., Utami, H. N. R., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol, 27(2).
- Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(3), 725–733. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co->

management/article/view/2248

- Endayani, F. (2015). PEengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bprs Bumi Rinjani Kepanjen). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/983>
- Fath, A. T. Al, & Adji, W. H. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 1613–1624. <https://doi.org/10.54783/MEA.V5i2.1312>
- Firdaus, M. Z. (2019). Manfaat Digital Training Bagi Karyawan - ACT Consulting. Actconsulting.Co. <https://actconsulting.co/manfaat-digital-training-bagi-karyawan/>
- FOCUS, I. (n.d.). *indikator pelatihan karyawan& efektivitas pelatihan karyawan*. <https://konsultanpelatihankaryawan.com/indikator-pelatihan-karyawan/>
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- INTI – PT Industri Telekomunikasi Indonesia. (n.d.). <https://www.inti.co.id/>
- Meiryani. (2021). *Memahami Koefisien Determinasi Dalam Regresi Linear – Accounting*. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-koefisien-determinasi-dalam-regresi-linear/>
- Nazir, M. (2009). *Metode Penelitian* (R. Sikumambang (Ed.)). Ghalia Indonesia.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Sugiharta, J. B. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44–53. <https://doi.org/10.23887/JJPE.V11i1.20061>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel, Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Alfabeta.