

## HUBUNGAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA BANGUNAN 1 DAAN MOGOT KOTA TANGERANG

**FAJAR AGUS PRATAMA**  
Fajaraguspratama6@gmail.com  
**FEMI HANDAYANI**  
fhandayani@unis.ac.id  
**ESTU NIANA SYAMIYA**  
ensyamiya@unis.ac.id

Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dunia Bangunan I Daan Mogot Kota Tangerang dengan jumlah 106 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket untuk pelatihan, kinerja dan dokumentasi. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan sebesar 95% yang dimana  $df = n-2$ , maka R tabel bernilai 0.268 Variabel yang layak digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah variabel yang memiliki nilai R Hitung di atas nilai R tabel yang dalam kasus ini bernilai 0.268. Pada uji validitas ditemukan 14 instrumen untuk variabel sikap berdistribusi valid dan 12 instrumen untuk variabel pelatihan berdistribusi valid. Reliabilitas dihitung menggunakan Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0.60. Uji prasyarat analisis pada penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Pada penelitian menggunakan uji korelasi rank speraman. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan pelatihan terhadap kinerja.

**Kata Kunci : Pelatihan dan Kinerja**

### ABSTARACT

This study aims to determine the Relationship of Training on Employee Performance at PT. Dunia Bangunan I Daan Mogot Tangerang City with a total of 106 employees. Data collection techniques in this study were questionnaire or questionnaire for training, performance and documentation. The validity test in this study was conducted with a confidence level of 95% which is  $df = n-2$ , then the R table is worth 0.268. . In the validity test found 14 instruments for the attitude variable is valid distribution and 12 instruments for the variable training is valid distribution. Reliability is calculated using Cronbach's Alpha which is greater than 0.60. Analysis prerequisite test in this research is normality test and linearity test. In research using the speraman rank correlation test. The results of this study there is a relationship of training on performance.

**Keywords: Training and Performance**

### A. Pendahuluan

Pada zaman serba canggih saat ini, yang dibutuhkan manusia ialah pengetahuan sehingga terutama dalam menjalankan suatu bisnis. Zaman dimana dengan kemajuan biasa disebut dengan globalisasi. Pengetahuan

menjadi salah satu aspek terpenting dalam menjalankan suatu pekerjaan, dalam mensejahterakan kualitas Sumber Daya Manusia adalah suatu fungsi dimana salah satu fungsi tersebut berupa

pelatihan-pelatihan (Harahap & Silvianita, 2016).

Menurut (Busono, 2016) bahwasanya pelatihan diberikan dalam bentuk bantuan. Bantuan tersebut berupa pengarahan dan bimbingan kepada karyawan pemberian fasilitas yang memadai penyampaian informasi pelatihan-pelatihan yang menunjang karyawan yang pada hakekatnya peserta sudah memiliki potensi tersebut. Maka dari inilah peserta harus dibimbing guna membantu penugasan pekerja agar dapat lebih memaksimalkan tingkat produktifitas sehingga tercapailah kesejateraan.

Kinerja karyawan adalah segala sesuatu tentang kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi. Ini melibatkan semua aspek yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi dan berhubungan dengan kerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk melakukan segala upaya untuk membantu berkinerja rendah.

Selama tahap pengembangan karyawan seharusnya meningkatkan setiap kinerja yang buruk yang telah terlihat selama satu frame waktu yang telah bekerja di perusahaan tersebut. Selama perencanaan dan monitoring

pekerjaan, kekurangan dalam kinerja menjadi jelas dan dapat diatasi (Amir Elnaga & Imran, 2013).

Menurut (Endrawati, 2018) kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu (1) Kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian. (2) Usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas. (3) Dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan, dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Sejalan dengan uraian di atas, PT.Dunia Bangunan I Daan Mogot Kota Tangerang yang bergerak dalam bidang retail bahan bangunan. Perusahaan ini terus mengadakan pelatihan secara berkesinambungan dalam upaya untuk memberikan keterampilan, kecakapan

dan sikap karyawan sehingga setiap pekerjaan yang dilaksanakan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Adapun jumlah karyawan PT. Dunia Bangunan I Daan Mogot Kota Tangerang pada tahun 2019 ini sudah mencapai 106 karyawan, berikut ini rincian dari jumlah karyawan tersebut:

**Tabel 1 Data jumlah karyawan Pt. Dunia Bangunan 1 Daan Mogot KotaTangerang**

Divisi	LK	PR	Jumlah
Floor&Wall	15	7	22
Paint	22	10	32
Sanitary	12	7	19
Electrical	8	2	10
Hardware	6	4	10
Builder	4	2	6
Plumbing	5	2	7
Jumlah	72	34	106

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa divisi yang memiliki karyawan terbanyak yaitu divisi Paint. Sedangkan divisi yang paling sedikit karyawannya adalah divisi Builder dari semua divisi dan PT.Dunia Bangunan I Daan Mogot Kota Tangerang memiliki 106 karyawan.

PT. Dunia Bangunan 1 Daan Mogot Kota Tangerang dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu

menekankan kepada seluruh Sumber Daya Manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.Dunia Bangunan I Daan Mogot Kota Tangerang atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan didalamnya, salah satunya yaitu pelatihan untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa pelatihan merupakan faktor yang penting.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada karyawannya dengan in house training atau pelatihan di dalam perusahaan. Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merasa perlu untuk mengadakan penelitian mengenai “Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Dunia Bangunan 1 Daan Mogot Kota Tangerang.

### Studi Literatur

Pada beberapa penelitian sebelumnya yang sama menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif secara bersamaan pada kinerja dokter (Mangkunegara & Agustine, 2016). Adapun yang dilakukan oleh (Harahap & Silvianita, 2016) menunjukkan bahwa variabel peserta pelathan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel tujuan, sasaran, pelatih, materi dan metode tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh parsial Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel sistem pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir diterima kebenarannya

### B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini berbentuk kuantitatif dan jenis penelitian ini adalah metode

komparasi. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan statistik atau angka-angka. Seperti yang dikatakan oleh (Suharsimi, 2013). Proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif berupa instrumen dan data berupa angka. Dan analisis data menggunakan analisis statistik/angka.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi dimana penelitian ini mencari hubungan antara variabel x dengan variabel y dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT.Dunia Bangunan 1 Daan Mogot Kota Tangerang yang berjumlah 106. Adapun teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah yang sama yakni 106. Berikut

Tabel 2 Jumlah Populasi dan Sampel

Divisi	LK	PR	Jumlah
Floor&Wall	15	7	22
Paint	22	10	32
Sanitary	12	7	19
Electrical	8	2	10
Hardware	6	4	10
Builder	4	2	6
Plumbing	5	2	7
Jumlah	72	34	106

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket dan dokumentasi. Kuesioner atau angket merupakan suatu daftar yang berisi rangkaian pernyataan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti (Riadi, 2014).

Variabel Independen	Indikator	Nomor Butir	Jumlah soal	
Pelatihan (P) Valensia A.W.D, -2015 Busono (2016)	Metode pelatihan	1,2,3,4,5	5 Butir soal	1 4
	Materi pelatihan	6,7,8,9,10	5 butir soal	
	Fasilitas pelatihan	11,12,13,14	4 Butir soal	
Variabel Dependent	Indikator	Nomor Butir	Jumlah soal	
Kinerja (K) Mangkunegara & Agustine (2016) Kumara & Utama (2016) Harahap & Silvianita (2016)	Kuantitas kerja	1,2,3,4	4 Butir soal	1 2
	Kualitas kerja	5,6,7,8	4 Butir soal	
	Pemahaman terhadap tugas	9,10,11,12	4 Butir soal	
Jumlah				2 6

Teknik analisis data digunakan untuk mengolah data dengan menggunakan metode statistik yang dapat untuk mencari kesimpulan. Berbagai analisis yang dapat digunakan

untuk mengukur hubungan antara variabel pelatihan dengan kinerja menggunakan korelasi Rank Spermann.

### C. Hasil Dan Pembahasan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka akan disajikan deskripsi statistik dari setiap variabel yang akan di uji. Seperti pada tabel 4 di bawah ini menunjukkan gambaran deskripsi statistik yang meliputi jumlah responden, nilai minimum, nilai maksimum, mean, dan standar deviasi. Gambaran deskripsi statistik disajikan dari variabel yang terdiri dari: Pelatihan dan Kinerja.

Tabel 4 Deskripsi Data

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	106	15	54	42.5283	6.071334
Kinerja	106	12	48	35.4811	5.201156

Berdasarkan perhitungan data variabel *pelatihan* di atas, diperoleh nilai terendah 15 dan nilai tertinggi 54,00 Adapun nilai rata-rata 42.52. Kemudian berdasarkan perhitungan data variabel *kinerja* di atas, terendah diperoleh nilai 12 dan nilai tertinggi 48,00 nilai rata-rata 35.48.

### Uji Pra Syarat Analisis

Sebelum dilakukannya uji analisis data perlu dilakukan uji prasyarat analisis, penelitian ini menggunakan uji

normalitas dan linieritas guna melihat data normal dan berhubungan atau tidak.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, untuk melihat apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak dengan hipotesis :

Ho :Data berdistribusi normal

Hi :Data tidak berdistribusi normal

Daerah pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai signifikansi < 0.05, maka H0 ditolak sehingga bisa disimpulkan bahwa data belum berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi > 0.05, maka H0 diterima sehingga bisa disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal.

**Uji Normalitas Pelatihan dan Kinerja**

Tabel 5 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Tr_Pelatihan	.114	105	.002	.964	105	.006
Tr_Kinerja	.125	105	.000	.908	105	.000

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa untuk nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnoff, variabel

pelatihan dan kinerja memiliki nilai signifikansi < 0.05, sehingga data tidak berdistribusi normal. Namun pada peneltiian ini data yang tidak berdistribusi normal akan di uji dengan uji non parametrik dengan metode korelasi rank spearman.

**Uji Linieritas**

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua varibel mempunyai hubungan yang liner atau tidak dengan dengan hipotesis:

Ho: Data linier

Hi : Data tidak linier

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika Signifikansi < 0.05, maka H0 diterima sehingga bisa disimpulkan bahwa data linear.
- b. signifikansi > 0.05, maka H0 ditolak sehingga bisa disimpulkan bahwa data sudah linear.

Tabel 6 Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Trf_Kinerja * Trf_pelatihan	Between Groups	(Combined)	42.495	20	2.125	13.739	0.000
		Linearity	28.913	1	28.913	186.961	0.000
		Deviation from Linearity	13.581	19	0.715	4.622	0.000
Within Groups			12.990	84	0.155		
Total			55.485	104			

Terlihat nilai signifikansi menunjukkan nilai 0.00 dimana nilai tersebut < 0.05 sehingga H0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa

pengujian variabel pelatihan dan kinerja terdapat hubungan yang linear

**D. Analisis Data**

Data pelatihan dan kinerja pada penelitian ini di analisis dengan menggunakan analisis korelasi, teknik analisis ini digunakan untuk melihat kecenderungan hubungan antara variabel pelatihan terhadap kinerja. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji non parametrik yakni Korelasi Rank Spearman. Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif jika data variabel bebas dan variabel terikat tidak berdistribusi normal. Adapun hasil berhitung dalam korelasi Rank adalah sebagai berikut:

**Tabel 7 Uji Rank Spermann**

	Trf_pelatihan	Trf_Kinerja
Correlation Coefficient	1.000	.693**
Sig. (2- tailed)		0.000
N	105	105
Correlation Coefficient	.693**	1.000
Sig. (2- tailed)	0.000	
N	105	106

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Ran Spearman diperoleh nilai korelasi antara pelatihan dengan kinerja karyawan sebesar positif 0,693 angka tersebut dapat diartikan kedua variabel terdapat hubungan yang kuat dan positif.

Interpetasinya jika karyawan dapat mengikuti dengan baik maka kinerja akan meningkat. Selanjutnya peneliti akan menentukan koefisien determinasi korelasi yang bertujuan untuk mengetahui kontribusi pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KDr} &= x \ 100\% \\
 &= (0,693 \times 0,693) \times 100\% \\
 &= 0,480249 \times 100\% \\
 &= 48,02\%
 \end{aligned}$$

Jadi nilai KDr 48,02% dapat diinterpretasikan bahwa variabel pelatihan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 48,02% sedangkan sisanya sebesar 51,98% ditentukan oleh faktor yang lain.

**Uji Hipotesis**

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukan bahwa nilai Signifikan bernilai 0,000 < 0.05, maka Ho ditolak sehingga bisa disimpulkan bahwa ada terdapat hubungan signifikan antara pelatihan dengan kinerja. Artinya antara pelatihan dan kinerja karyawan terdapat korelasi yang signifikan peningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan mengadakan secara berkala pelatihan karyawan.

### **E. Pembahasan Penelitian**

Pelatihan yang baik memenuhi kriteria kualitas metode pelatihan, materi, sarana dan fasilitas pelatihan maka akan meningkatkan kuantitas dan kualitas karyawan hal ini sesuai dengan penelitian ini, penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menurut (Mangkunegara & Agustine, 2016) penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif secara bersamaan pada kinerja dokter. Adapun menurut (Harahap & Silvianita, 2016) menunjukkan bahwa variabel peserta pelathan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifkain terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel tujuan, sasaran, pelatih, materi dan metode tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh parsial Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut (Kumara & Utama, 2016) menunjukkan bahwa pelatihan secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Adapun menurut (Valensia A.W.D, 2015) pada hasil penelitian ini Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan, mempengaruhi

Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif Dan signifikan Terhadap kinerja Karyawan. Sedangkan menurut (Busono, 2016) dari hasil penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel sistem pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir diterima kebenarannya.

### **F. Kesimpulan dan Saran**

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis data tentang “PT. Dunia Bangunan I Daan Mogot Kota Tangerang” dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data yang terkumpul serta pengolahan analisis dengan menggunakan SPSS V.25, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

Pelatihan menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Dunia Bangunan I Daan Mogot Kota Tangerang. Di mana dalam penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan dan kinerja karyawan memiliki hubungan kuat antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.



## Saran

Pelatihan merupakan keberhasilan dalam proses meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian yang serius harus diberikan oleh semua pihak, baik oleh manajer dalam bentuk dukungan materil maupun program perencanaan pelatihan yang baik, supaya lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, dalam membantu program-program pelatihan. Ditemukannya beberapa hasil penelitian seperti yang disampaikan dalam bab IV maka disarankan :

1. Pertama, Pelatihan hendaknya tetap terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap karyawan, bahkan sejak awal penempatan karyawan agar dalam menghadapi cara kerja yang berlaku karyawan tidak kaget dan mudah menyesuaikan diri..
2. Pelatihan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Selain itu, bagi karyawan lama pelatihan juga tetap harus diberikan untuk lebih mencegah penurunan produktivitas.
3. PT. Dunia Bangunan I Daan Mogot Kota Tangerang sebaiknya lebih mengembangkan pemberian pelatihan yang terdiri dari *On The Job Training* yang dapat memberikan rotasi jabatan, praktek kerja dan mendapatkan bimbingan pekerjaan yang lebih baik, serta *Off The Job Training* yang memberikan *workshop*, pelatihan ruang kelas, dan jangka waktu untuk masing-masing pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan perusahaan, pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian dan kecermatan, dan pelayanan yang sesuai dengan target perusahaan.
4. Peneliti menyarankan kepada peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan obyek yang sama tetapi variabel- variabel penelitian berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, PT. Dunia Bangunan I Daan Mogot Kota Tangerang memiliki referensi yang cukup memadai dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

## Referensi

### Jurnal

Amir Elnaga, & Imran, A. (2013). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan erha clinic Bandung. *European Journal of Bisnis Dan Manajemen*, 5(4), 137–147. <https://doi.org/2222-1905>

Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Sawit Mas (Psm) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*, 1(01), 81–114.

Endrawati. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pengrajin sepatu dan sandal kulit “praktis” Magetan. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 5(2), 172. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v5i2.1545>

Harahap, R. A. M., & Silvianita, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 1956–1973.

Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(3), 1399–1428. <https://doi.org/1399-1428>

Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Akademik Jurnal Studi Interdisipliner Pengaruh Pelatihan , Motivasi dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Dokter pengantar Selain itu , motivasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan ( Noe , RA , 2012 ) . Menurut teori Maslow , m. *Jurnal Studi Interdisipliner*, 5(1), 173–188. <https://doi.org/2281-3993>

Valensia A.W.D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi on Kinerja Karyawan di PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 352–361. <https://doi.org/2303-11>

### Buku

Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (14th ed.). Indonesia: PT.Rineka Cipta Jakarta.

Riadi, E. (2014). *Metode Statistika parametrik dan nonparametrik utuk penelitian ilmu-ilmu sosial dan pendidikan*. (Z. Arifin, Ed.). Indonesia: PT.Pustaka Mandiri