

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN KERJA ,
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKASA INTERNUSA MANDIRI MEDAN**

***INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK TRAINING,
AND CAREER DEVELOPMENT ON PERFORMANCE
EMPLOYEES AT PT. MIGHTY INTERNUSA MANDIRI MANDIRI***

Sefriani Sinaga¹, Vetriana Zebua², Demak Claudia Yosephine Simanjuntak³

Universitas Prima Indonesia Medan^{1,2,3}

Sefrianibernadeta96@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai budaya organisasi pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan kedepannya dengan menguji masing-masing variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan dan sampel sebanyak 52 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil perhitungan pengujian hipotesis parsial diperoleh nilai budaya organisasi sebesar $3,264 > t_{tabel} (2,010)$ atau probabilitas sig $(0,000) < 0,05$, promosi $(2,648) > (2,010)$ atau probabilitas sig $(0,002) < 0,05$, pengembangan karir $(4,966) > (2,010)$ atau probabilitas sig $(0,003) < 0,05$ dan nilai fhitung $(10,451) > F_{tabel}(2,79)$ atau probabilitas sig $(0,000) < 0,05$. Jadi variabel budaya organisasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh atau positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh R Square sebesar 0,85. Hal ini menunjukkan bahwa 85% variabel budaya organisasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan cloud di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan sisanya 15% (100% - 85%) merupakan pengaruh. Adapun variabel bebas lainnya yang tidak dapat dijelaskan seperti variabel disiplin kerja seperti variabel disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kerja Praktek, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to provide empirical evidence regarding the organizational culture of job training and development career on employee performance at PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan in the future by testing each variable. The population in this study were 110 employees and a sample of 52 people. The research method used is multiple linear regression analysis. The results of the calculation of the partial hypothesis testing obtained the organizational culture value of $3,264 > t_{tabel} (2,010)$ or the probability of sig $(0,000) < 0,05$, promotion $(2,648) > (2,010)$ or probability sig $(0,002) < 0,05$, career development $(4,966) > (2,010)$ or probability sig $(0,003) < 0,05$ and the value of $f_{count} (10,451) > F_{table}(2,79)$ or probability sig $(0,000) < 0,05$. So the variables of organizational culture, job training and career development simultaneously have an effect or positively and significantly on employee performance variables at PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. The results of the test of the coefficient of determination obtained R Square sebesar 0,85. The indicates that 85% of organizational culture variables, job training and career development are able to explain the performance variables of cloud employees at PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan the rest

15% (100% - 85%) is an influence. Fro, other unexplained independent variables such as work discipline variables such as work discipline variables and employee motivation.

Keyword: *Organizational Culture, Job Training, Career Development and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi sedang mempengaruhi dunia bisnis sekarang ini, sebagai akibatnya globalisasi telah menciptakan kompetisi yang ketat antar perusahaan guna memperebutkan pangsa pasar sasaran. Untuk mencapai keefektifan dan keefesienan yang unggul maka masing-masing perusahaan akan berupaya guna senantiasa menambah kinerja pegawainya untuk terwujudnya tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Namun, jika budaya organisasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir tersebut bermasalah maka dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Terjadinya penurunan pencapaian target perusahaan setiap tahunnya yang disebabkan karena kinerja karyawan berdampak pada budaya organisasi yang dijalankan tidak sesuai dengan harapan perusahaan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. masih banyak karyawan yang bermalas-malasan, sering terjadinya konflik sesama karyawan serta adanya provokator.

Pelatihan kerja yang dilakukan di dalam PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan kurang baik sehingga menyebabkan beberapa karyawan tidak melewati persyaratan kualifikasi dalam pekerjaan serta masih banyak karyawan yang membutuhkan materi dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi, disiplin kerja, etika, psikologi kerja, pelaporan kerjak serta masih banyak karyawan yang membutuhkan bantuan dari SPV karena tidak mengerti penjualan produkmaupun tidak mengerti dalam pembukuan properti yang dikerjakan. Pengembangan karir yang tidak pernah naik jabatan walaupun sudah lama bekerja serta kinerja karyawan yang masih belum professional.

Sesuai pemaparan Shaliha (2017), adanya pengaruh budaya organisasi yang signifikan pada kinerja pegawai yang membuktikan ada persepsi serta perilaku yang konstan di diri masing-masing karyawan kemudian sanggup menambah kinerjanya.

Menurut Dyastuti dan Indri (2018), Pelatihan kerja memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan karna pelatihan kerja yaitu usaha penambahan keahlian serta wawasan pegawai guna melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Andriani dan Lin (2019), Pengembangan karir berpengaruh pada kinerja pegawai dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilaksanakan perusahaan guna memberi jaminan kepada seseorang di perusahaan yang memiliki kompetensi, pengalaman, kualifikasi yang tepat saat diperlukan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Sesuai pemaparan (Sugiyono, 2012), Metode penelitian kuantitatif / metode positivistic sebab dilandasi filsafat positivisme. Metode ini merupakan metode ilmiah sebab sudah sesuai dengan kaidah ilmiah yakni konkrit, terukur, obyektif, sistematis, serta rasional. Metode ini dinamakan pula metode konfirmatif, sebab metode ini bisa dipakai guna konfirmasi, sedangkan untuk jenis penelitian ini memanfaatkan metode penelitian deskriptif.

Lokasi dan waktu penelitian ini dilaksanakan di kota Medan yang beralamat di Jln. Kapten Muslim. Nomor 111. Kec. Medan Helvetia. Kel. Dwi Kora. Dengan objek penelitiannya di kantor PT. Perkasa Internusa Mandiri. Penelitian dilaksanakan

selama 6 bulan dari Juli 2020 hingga November 2020.

Berdasarkan penjelasan Sugiyono (2012), "Populasi ialah daerah general yang meliputi objek serta subjek yang mempunyai mutu serta ciri-ciri yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian disimpulkan". Populasi pada penelitian ini sebanyak 110 orang karyawan.

Sampel dalam penelitian ini yakni berjumlah 52 orang karyawan. Pengambilan sampel dimanfaatkan mempergunakan teknik sampling random sampling, guna menetapkan jumlah sampel mempergunakan rumus Slovin.

Dalam penelitian ini, Jenis data yang digunakan ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini berasal dari seluruh karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan melalui penyebaran angket kepada karyawan sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diambil dari data yang sudah diolah berupa profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori, jurnal atau artikel yang mendukung yang berhubungan dengan penelitian ini.

Uji validitas dipergunakan untuk melihat sahnyanya sebuah kuesioner". Kuesioner dinyatakan sah bila pernyataan di kuesioner sanggup guna menunjukkan suatu hendak diukur kuesioner itu (Ghozali, 2017), Untuk melihat *valid* tidaknya suatu alat ukur maka digunakan aplikasi SPSS 20,5 *for windows* dengan cara pendekatan secara statistika yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu : *Repeated measure* atau pengukuran ulang dan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Realibilitas merupakan alat guna mendeteksi sebuah kuesioner yang termasuk indikator konstruk

/ variabel". Bila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Regresi Linear Berganda

Pada teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini yakni analisis regresi linear berganda. Tujuan analisis regresi linear berganda yakni mempergunakan nilai variabel yang dilihat guna mendeteksi nilai variabel tergantung.

Regresi Linear Berganda yang digunakan dalam penelitian ini yakni mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Formulasi persamaan regresi linear berganda yaitu :

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

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
X ₁	= Budaya Organisasi
X ₂	= Pelatihan Kerja
X ₃	= Pengembangan Karir
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi Yakni Besarnya Perubahan Variabel Terikat Akibat Perubahan Setiap Unit Variabel Independen
e	= Kesalahan Residual

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berguna sebagai melihat persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti pada variasi turun naiknya variabel tergantung. R^2 kira-kira diantara nol hingga satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 sama dengan nol artinya tidak ada pengaruh variabel Y = a + b₁X₁ + b₂X₂ + b₃X₃ + e bebas pada variabel tergantung serta jika R² kecil mendekati nol artinya pengaruh variabel bebas kian rendah pada variabel tergantung. Jika R² kian tinggi mendekati satu hal itu membuktikan kian kuat pengaruh variabel bebas pada variabel tergantung.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Statistik Deskriptif

Adapun statistik deskriptif hasil jawaban responden, yakni :

Tabel 1 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Budaya organisasi	52	32	80	66,00	9,010
Pelatihan Kerja	52	12	25	20,21	3,220
Pengembangan Karir	52	6	15	11,56	1,914
Kinerja Karyawan	52	14	35	25,46	5,222
Valid N (listwise)	52				

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berlandaskan Tabel 1 bisa disebutkan jika nilai terendah variabel budaya organisasi (X_1) nilai minimum untuk 16 butir pernyataan yaitu sebesar 32 dan nilai maksimum 80 dengan rata-rata 66,00 serta nilai standart deviasi sebesar 9,010. Nilai terendah variabel pelatihan kerja mempunyai nilai minimum untuk 5 butir pertanyaan yaitu sejumlah 12 serta nilai maksimum 25 dengan mean 20,21 serta nilai standart deviasi 3,220.

Nilai terendah variabel pengembangan karir mempunyai nilai minimum untuk 3 butir pertanyaan yaitu sejumlah 6, serta nilai maksimum 15 dengan mean 11,55 serta nilai standart deviasi 1,913. Nilai terendah variabel kinerja karyawan mempunyai nilai minimum untuk 7 butir pertanyaan yaitu sejumlah 14 serta nilai maksimum 35 dengan mean 25,46 serta nilai standart deviasi 5,222.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan melalui perhitungan kolerasi pada skor tiap butir.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel

No	Variabel	Pertanyaan	Total Correlation	R_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	X _{1.1}	0,855	0,273	0,000	Valid
		X _{2.1}	0,346			Valid

si	X _{3.1}	0,423	0,273	0,000	Valid		
	X _{4.1}	0,959			Valid		
	X _{5.1}	0,743			Valid		
	X _{6.1}	0,855			Valid		
	X _{7.1}	0,346			Valid		
	X _{8.1}	0,323			Valid		
	X _{9.1}	0,748			Valid		
	X _{10.1}	0,743			Valid		
Pelatihan Kerja	X _{11.1}	0,855	0,273	0,000	Valid		
	X _{12.1}	0,446			Valid		
	X _{13.1}	0,823			Valid		
	X _{14.1}	0,748			Valid		
	X _{15.1}	0,743			Valid		
	X _{16.1}	0,323			Valid		
	X _{1.2}	0,321			0,273	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,389					Valid
X _{3.2}	0,444	Valid					
X _{4.2}	0,362	Valid					
X _{5.2}	0,322	Valid					
Pengembangan Karir	X _{1.3}	0,325	0,273	0,000	Valid		
	X _{2.3}	0,599			Valid		
	X _{3.3}	0,413			Valid		
Kinerja Karyawan	Y ₁	0,422	0,273	0,000	Valid		
	Y ₂	0,621			Valid		
	Y ₃	0,675			Valid		
	Y ₄	0,374			Valid		
	Y ₅	0,422			Valid		
	Y ₆	0,621			Valid		
	Y ₇	0,675			Valid		

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Instrumen yang diuji dari semua nilai r_{hitung} untuk variabel bebas lebih besar dari r_{tabel} sehingga pernyataan kuisioner variabel terikat telah *valid*. Kesimpulan ini selaras berdasar nilai signifikan (*2-tailed*) semua *instrument* yang kurang dari nilai sejumlah 5%.

Uji Realibilitas

Adapun Pengujian reliabilitas yang dihasilkan yaitu :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Budaya organisasi	0,720	17	Reliabel
2.	Pelatihan kerja	0,770	6	Reliabel
3.	Pengembangan karir	0,681	4	Reliabel
4.		0,773	8	Reliabel

Kinerja karyawan	Reliabel	PengembanganKarir	1,640	,309	,601	4,966	,003
------------------	----------	-------------------	-------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Uji F

Uji ini merujuk supaya mengetahui apakah seluruh variabel bebas yang masuk pada permodelan berpengaruh dengan bersamaan pada variabel tergantung.

Tabel 4 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	549,552	3	183,184	10,451	,000 ^b
Residual	841,372	48	17,529		
Total	1390,923	51			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), PengembanganKarir, Budayaorganisasi, PelatihanKerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 5 membuktikan $F_{hitung} (10,451) > F_{tabel} (2,79)$ atau probabilitas sig $(0,000) < 0,05$ H_1 diterima serta H_0 ditolak. Jadi, variabel budaya organisasi, pelatihan kerja serta pengembangan karir dengan simultan memberi pengaruh signifikan positif pada variabel kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

Uji T

Uji ini berguna memahami adanya pengaruh atau korelasi bermakna diantara variabel bebas pada variabel tergantung dengan individual.

Tabel 5 Hasil Uji T Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9,937	7,205		2,969	,002
Budayaorganisasi	,007	,066	,012	3,264	,001
PelatihanKerja	,192	,185	-,118	2,648	,002

Nilai t_{tabel} bagi probabilitas 0,05 di tingkat bebas nilai($df = 52 - 4 = 48$ yakni sejumlah 2,010. Sehingga uji hipotesis dengan individual didapatkan hasil yakni :

1. Diperoleh t_{hitung} budaya organisasi 3,264 $> t_{tabel} (2,010)$ atau probabilitas sig budaya organisasi $(0,000) < 0,05$. Sesuai dengan hasil yang didapatkan H_0 ditolak serta H_1 diterima bagi variabel budaya organisasi. Jadi, dengan individual memberi pengaruh positif signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
2. Diperoleh t_{hitung} promosi $> t_{tabel} (2,648) > (2,010)$ atau probabilitas sig pelatihan kerja $(0,002) < 0,05$ H_0 ditolak serta H_1 diterima untuk variabel pelatihan kerja. Jadi, dengan individual memberikan pengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
3. Diperoleh t_{hitung} pengembangan karir $> t_{tabel} (4,966) > (2,010)$ atau probabilitas sig pengembangan karir $(0,003) < 0,05$ H_0 ditolak serta H_1 diterima untuk variabel pengembangan karir. Jadi, dengan individual memberi pengaruh positif signifikan dari variabel pengembangan karir pada kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki kesimpulan yakni :

1. Hasil penelitian yakni variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh secara positif signifikan kepada variabel kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan memiliki maksud lain jika variabel budaya organisasi kian dilakukan perbaikan sebanyak 1 satuan kinerja karyawan di PT. Perkasa

Internusa Mandiri Medan akan bertambah sejumlah 0,07.

2. Hasil penelitian yakni ada pengaruh variabel pelatihan kerja secara positif signifikan pada variabel kinerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan memiliki maksud lain bila variabel pelatihan kerja kian diperbaiki sebanyak 1 satuan, kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan akan bertambah sebesar 0,192.
3. Hasil penelitian adalah variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan pada variabel kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan memiliki maksud lain bila variabel pengembangan karir kian diperbaiki sebanyak 1 satuan, kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan akan bertambah senilai 1,640.
4. Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi, pelatihan kerja serta pengembangan karir dengan serempak memberi pengaruh positif signifikan pada variabel kinerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Selanjutnya dilihat jika nilai *R Square* sejumlah 0,85. Hal itu membuktikan 85% variabel budaya organisasi, pelatihan kerja serta pengembangan karir bisa menerangkan variabel kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan sisanya 15% (100% - 85%) yaitu pengaruh dari variabel independen lainnya yang tidak diterangkan sebagaimana variabel disiplin kerja serta motivasi kerja karyawan.

Saran

Saran yang dapat disimpulkan oleh peneliti yakni :

1. Budaya organisasi pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan sudah dinyatakan bagus, sedangkan perusahaan memberi lebih banyak perhatian serta upaya untuk menambah kualitas dari budaya kelompok kepada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan karena terdapat beberapa persoalan seperti adanya

karyawan tidak mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuannya dalam pekerjaan, tidak melakukan pelayanan terbaik kepada para pelanggan, karyawan tidak inisiatif dalam pekerjaan, karyawan tidak menghormati pelanggan dan karyawan tidak mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga perusahaan harus mempertimbangkan masalah itu dengan melaksanakan pelatihan bersama seperti *outbound* guna mengurangi ketimpangan antar pegawai.

2. Pelatihan kerja yang dilakukan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan hendaknya lebih berfokus kepada peningkatan serta harus diperbaharui serta memberi materi pelatihan harus selaras pada *Direct Selling, Product Knowledge dan Property Accounting* atau pelatihan kerja sesuai dengan perkembangan teknologi yang berkembang pada saat ini sehingga dapat mendukung kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
3. Perusahaan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan diharap guna lebih mempertimbangkan karir masing-masing karyawannya. Berdasar hal ini, pimpinan mempunyai peranan utama untuk memberi bimbingan, arahan penjelasan, yang lebih intensif pada karyawan terkait jenjang karir yang bisa dicapai sehingga pemahaman serta kompetensi karyawan bisa bertambah terkait urutan ataupun alur karir yang wajib ditempuh karyawan guna mewujudkan tujuan karir yang sudah ditentukan.
4. Kecuali mengenai faktor budaya organisasi, pelatihan kerja serta pengembangan karir pada kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Perusahaan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan harus memperhatikan pula faktor lainnya yang bisa memberi pengaruh pada tingkat kinerja karyawan secara memberi respon yang baik pada pegawai, memahami karakter karyawan, bekerja sama dengan

karyawan serta meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan properti perusahaan dengan cepat sehingga persentase kinerja karyawan meningkat. Oleh karenanya untuk peneliti lainnya yang hendak melakukan penelitian yang sama dengan judul sama, diharap guna menambah lingkup penelitian. Komponen klasifikasi yang lebih lengkap serta jangka waktu penentuan sampel yang lebih banyak akan memudahkan memperoleh deskripsi yang rinci terkait penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S & L. (2019). Jurnal Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabjupaten Gowa. *Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Universitas : Islam Negeri Alauddin Makasar.*
- Dyastuti, A & Indri. (2018). Jurnal Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan Deleafing Plantation group 111 PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan. Jurusan : Ekonomi Syari'ah Lampung.*
- Ghozali, H. I. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Penerbit : PT. Alfabeta, Bandung.
- Shaliha, M. (2017). Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar. *Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas : Hasanuddin Makassar.*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Penerbit : Alfabeta, Bandung.