

The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Work Productivity in the Batu Kuning Type A Terminal Service Unit - OKU Sumsel

Hilmi Wiranawata^{1*}, Riki Adriant², Fitri Anita³
FEB Universitas Baturaja OKU SUMSEL

Corresponding Author: Hilmi Wiranawata Wiranawata@gmail.com

ARTICLE INFO

Keyword: Work Discipline, Job Satisfaction, Work Productivity

Received : 20, September

Revised : 25, October

Accepted: 30, November

©2022 Wiranata, Adriant, Anita: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

This research discussed about The Influence of Work Discipline and Job Satisfaction on Employees' Work Productivity at the Type A Terminal Service Unit of Batu Kuning Kab. OKU. The results showed that partially tcount for the Work Discipline variable (X1) was 6.713 with $t_{table} = 2.04841$ or $6.713 > 2.04841$, meaning that Work Discipline had a significant influence on Employees' Work Productivity. The variable job satisfaction (X2) tcount = 2.304, with $t_{table} = 2.04841$ or $2.304 > 2.04841$, meaning that Job Satisfaction had influence on Employees' Work Productivity. Fcount was 100,481 and F table was 3,34. So F count $>$ F table or $100,481 > 3,34$, then the decision H_0 was rejected and H_a was accepted, meaning that all X variables, namely Work Discipline (X1) and Job Satisfaction (X2) together had a significant influence on Employees' Work Productivity at the in the Type A Terminal Service Unit of BatuKuningKab.OKU.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning - OKU Sumsel

Hilmi Wiranawata^{1*}, Riki Adriant², Fitri Anita³

FEB Universitas Baturaja OKU SUMSEL

Corresponding Author: Hilmi Wiranawata Wiranawata@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

Received : 20, September

Revised : 25, Oktober

Accepted: 30, November

©2022 Wiranata, Adriant, Anita: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini membahas Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU. Hasilnya menunjukkan secara parsial t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 6,713 dengan $t_{tabel} = 2,04841$ atau $6,713 > 2,04841$ artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Variabel Kepuasan Kerja (X2) $t_{hitung} = 2,304$, dengan $t_{tabel} = 2,04841$. Berdasarkan kriteria keputusan ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,304 > 2,04841$, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. F_{hitung} sebesar 100,481 dan $F_{tabel} 3,34$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $100,481 > 3,34$, artinya seluruh variabel X yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab.OKU Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus memiliki kedisiplinan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi guna menjaga efisiensi agar produktivitas kerja terus meningkat. Selain itu, kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam suatu proses kerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja, seorang akan berusaha melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Terminal merupakan sarana penghubung transportasi darat masal yang terdapat di setiap wilayah di Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis apakah kondisi Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di terminal tipe A Batu Kuning Baturaja yakni tepatnya Pada Pegawai Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning. Jika Produktivitas pegawai atau karyawan berhasil dicapai tentunya akan berdampak pula bagi kepuasan publik pengguna fasilitas umum (fasum) khususnya di terminal milik pemerintah setempat.

Terminal ini terletak di kawasan kota Baturaja, tepatnya di Kelurahan Batu Kuning Kecamatan Baturaja Barat, yang berfungsi melayani kendaraan penumpang umum untuk angkutan antar kota antar propinsi (AKAP), dan angkutan lintas batas antar negara, angkutan antar kota dalam provinsi (AKDP), angkutan kota (AK) serta angkutan pedesaan (ADES). Terkait dengan variabel kedisiplinan pegawai dalam penelitian ini ditemukan fenomena awal bahwa sebagian pegawai masih kurang disiplin dalam melaksanakan tugas rutinnnya seperi; masuk kerja terlambat, sering keluar kantor untuk urusan pribadi pada waktu kerja dan abai dalam mengikuti apel harian serta tugas tugas kedinasan lainnya.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang dilakukan bersama tim Koordinator Satuan Pelayanan (Korsatpel) Terminal ternyata masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti apel pagi tanpa memberikan alasan yang jelas baik kepada atasan maupun kepada rekan kerja. Dari 31 pegawai hanya terdapat 23 pegawai yang mengikuti apel pagi, 1 cuti tahunan, 1 cuti melahirkan, dan 6 pegawai tanpa keterangan. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menggunakan waktu secara efektif, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang keluar masuk kantor karena urusan pribadi, sehingga penggunaan waktu dalam bekerja berkurang. Terdapat pula beberapa pegawai yang sering mangkir pada saat jam kerja, seperti mengobrol disuatu ruangan dan karaokean halaman kantor. Tingkat kedisiplinan ini akan berdampak pada menurunnya produktivitas pegawai dan dapat memberikan kontribusi yang negatif bagi karyawan lainnya karena merasa salah satu pegawai semena mena dalam disiplin kerja.

Selain disiplin kerja, hal lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan kerja. Peneliti menemukan fenomena awal sehubungan dengan kepuasan fisik yang dirasakan oleh pegawai. Salah satunya terdapat di ruangan PPNS, kondisi dan perlengkapan fasilitas untuk mendukung kinerja pegawainya belum lengkap. Hal ini menyebabkan pegawai mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas menyangkut pekerjaan administrasi. Beberapa fasilitas penunjang yang dibutuhkan di ruangan tersebut belum lengkap seperti : printer, komputer jaringan wifi, jaringan wifi dan lemari arsip. Selain itu, masih ada fasilitas ruang lainnya yang masih kung seperti mushola Kantor yang tidak

memiliki perlengkapan sholat, tidak disediakannya area merokok (smoking area) sehingga beberapa pegawai laki-laki yang sering berkumpul dan merokok dalam suatu ruangan yang tidak ada fasilitas AC dan kipas angin sehingga mengganggu kenyamanan rekan kerja lainnya. Situasi ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai agar diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta dengan kualitas hasil yang baik pula.

Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain disiplin kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Sumatera Selatan (Sumsel)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pegawai di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:9), Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus di lengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan. Sumber daya manusia di pahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Menurut Afandi (2021:2) ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor kepemimpinan yaitu orang yang mengatur dan mengarahkan jalannya operasional perusahaan.
- b. Faktor kepuasan kerja yaitu dengan puasnya karyawan atas hasil kerja disuatu perusahaan maka kegiatan karyawan akan baik dan efektif.
- c. Faktor disiplin yaitu dengan mentaati peraturan perusahaan tentunya diharapkan tercipta karyawan yang efektif dalam bekerja.
- d. Faktor kompetensi yaitu pengetahuan dan keahlian para karyawan yang akan memperlancar dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh Dewan Komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Lateiner dan Levinne (dalam Amriany, 2004) diketahui bahwa faktor kedisiplinan kerja mencakup hal-hal sebagai berikut:

- Kehadiran
- Waktu Kerja
- Kepatuhan terhadap Perintah
- Produktivitas Kerja
- Kepatuhan terhadap Peraturan
- Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik

c. Macam Macam Disiplin Kerja

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam (Mangkunegara, 2009:281) :

- **Disiplin Preventif** adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para peawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan tersebut.
- **Disiplin Korektif** adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dengan diberikan sanksi yang berlaku. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakni seharusnya mereka terima.

Menurut Sutrisno (2020:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

a) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:75) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- Perbedaan (*discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Apa yang diharapkan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- Pencapaian nilai (*value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- Keadilan
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- Budaya organisasi (*organization culture*)
Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

b) Teori tentang Kepuasan Kerja

- Teori ketidaksesuaian, teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan mengitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan,
- Teori Keadilan, teori ini mengemukakan bahwa orang yang merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.
- Teori dua faktor, teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda.

4. Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (2018:56) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Sedangkan menurut Arouf (dikutip dalam Sedarmayanti 2018:198) berpendapat bahwa produktivitas mempunyai dua dimensi produktivitas kerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi efektivitas pertama berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, artinya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Afandi (2021:93) Ada beberapa faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- Pekerjaan yang menarik
- Disiplin kerja yang keras
- Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- Upah yang baik
- Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- Etos kerja
- Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja

b. Manfaat Pengukuran Produktivitas

Menurut Hasibuan (2012:102) menyatakan manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain :

- Perusahaan dapat menilai efisiensi konfersi sumber daya nya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
- Perencanaan sumber-sumber daya akan lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- Tujuan ekonomis dan nonekonomis dari prusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
- Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.

- Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk bekerja lebih baik.
- Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan dalam produktivitas tersebut.

5. Hubungan Antar variabel

a. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Menurut Sutrisno (2020:57) disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Ketidak disiplin individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

b. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Kepuasan kerja menduduki tempat yang sangat penting dalam suatu proses kerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja, seorang akan berusaha melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Seseorang akan lebih mencintai pekerjaannya dan akan tetapi berusaha mempertahankan pekerjaannya bila orang tersebut memperoleh kepuasan kerja.

Viteles (Haslam, 2004) mengemukakan pendapatnya bahwa para karyawan yang didasari oleh kepuasan kerja yang tinggi adalah karyawan yang produktif. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan output atau keluaran yang lebih banyak dari tenaga yang lain untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja mampu menunjukkan atau menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat bahkan melebihinya.

METODOLOGI

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU pada 31 pegawai dengan ruang lingkup pembahasan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU

2. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2020:173) Populasi adalah subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini menggunakan

penelitian populasi, hal ini berdasarkan keterangan yang menjelaskan apabila subjeknya <100 lebih baik diambil semua. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU yaitu sebanyak 31 orang.

NO.	JABATAN	JUMLAH
1.	Pengadministrasi umum	3 orang
2.	Petugas keamanan, kebersihan dan kesehatan kerja lingkungan (k3)	2 orang
3.	Ppns	1 orang
4.	Pengatur lalu lintas	8 orang
5.	Pengelola teknologi informasi	1 orang
6.	Penyusun bahan pelaporan	3 orang
7.	Keamanan	3 orang
8.	Petugas pencatatan kedatangan, keberangkatan, dan faktor muat	2 Orang
9.	Petugas pemeriksaan kelaikan kendaraan bermotor	3 Orang
10.	Petugas pelayanan	3 Orang
11.	Kebersihan	2 Orang
JUMLAH		31 Orang

Sumber : Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU (2022)

Tabel 1. Jumlah Data Pegawai Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU

3. Metode Analisa Data

Analisis dalam penelitian adalah tanggapan responden tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa angket atau kuesioner yang bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah.

Untuk mengukur seberapa besar hubungan dan pengaruh setiap variabel maka digunakan model Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2016 :47). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja sedangkan variabel bebas adalah disiplin kerja dan budaya organisasi.

Formulasi yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

A	= nilai konstanta
β_1, β_2	= nilai koefisien regresi
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Kepuasan Kerja
Y	= Produktivitas Kerja
E	= error term

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Analisis

A. Karakteristik Responden

1) Berdasarkan jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	51,6%
2	Perempuan	15	48,4%
	Total	31	100%

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Table 2. diketahui distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa sebagian besar jenis kelamin jumlah responden laki-laki yaitu berjumlah 16 atau 51,6%, jumlah responden perempuan yaitu 15 atau 48,4% dari seluruh responden.

2) Berdasarkan pendidikan terakhir responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	21	67,7%
2	D-3	2	6,5%
3	S-1	8	25,8%
	Total	31	100%

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Tabel 3. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Tabel 3. diketahui distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden SLTA sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase 67,7%, D-3 sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 6,5% dan S-1 sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 25,8%.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang sudah dilakukan dengan proses SPSS 26 di dapat nilai korelasi dengan mengambil tingkat signifikansi 5% dari tabel *Product Moment*, $df = n-2$, $31 - 2 = 29$, maka r tabel adalah 0,3550. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan:

- 1) Jika r hitung $<$ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.
- 2) Jika r hitung $>$ r tabel, maka item dinyatakan valid.

Hasil uji validitas terhadap 31 responden diketahui bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid. Artinya dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan hasil reliabilitas dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,972	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,954	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,927	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilihat dalam tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur baik dan dapat dipercaya karena nilai reliabilitas Disiplin Kerja terletak pada indeks yang baik yaitu 0,9, Kepuasan Kerja terletak pada indeks yang baik yaitu 0,9 dan Produktivitas Kerja terletak pada indeks yang baik yaitu 0,9 sehingga dengan demikian seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada uji normalitas penelitian ini menggunakan metode *one kolmogorov-smirnov* dengan kriteria pengambilan keputusannya yaitu cukup membaca nilai signifikan:

- a. Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka data berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi $<$ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

		Unstandardize d Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32565574
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,089
Test Statistic		,092
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: Dari data primer, 2022 (diolah)

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Berdasarkan tabel 5. diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas umumnya dengan melihat nilai tolerance, VIF (*inflation factor*) pada hasil regresi linier. Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Inflation factor (VIF)* dan *Tolerance* pada model regresi. Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah:

- a. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Apabila nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka dapat dipastikan ada multikolinearitas di antara variabel bebas.

Hasil perhitungan dengan SPSS 26 dapat dilihat pada tabel 5.7 sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,846	2,150		3,185	,004		
Disiplin Kerja	,342	,051	,727	6,713	,000	,373	2,684
Kepuasan Kerja	,176	,076	,249	2,304	,029	,373	2,684

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 6. Coefficients^a

Berdasarkan Tabel 6 Coefficients, nilai VIF masing-masing Disiplin Kerja (X_1) sebesar 2,684, Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 2,684 dan nilai Tolerance masing-masing sebesar 0,373. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas artinya tidak terdapat hubungan

antara Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) karena nilai Tolerance berada di atas 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016:131) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan variable dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan kriteria pengujian yaitu :

- a. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka dapat dipastikan ada gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 7. :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,715	1,205		2,253	,032
Disiplin Kerja	-,005	,029	-,051	-,166	,870
Kepuasan Kerja	-,013	,043	-,090	-,294	,771

a. Dependent Variable: Abs_Res

Tabel 7. Coefficients^a

Berdasarkan hasil uji glejser menunjukkan bahwa nilai sig Disiplin Kerja sebesar 0,870 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,771. Hal ini berarti nilai sig kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,846	2,150		3,185	,004
Disiplin Kerja	,342	,051	,727	6,713	,000
Kepuasan Kerja	,176	,076	,249	2,304	,029

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Tabel 8. Coefficients^a

Dari Tabel 8. diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,846 + 0,342X_1 + 0,176X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,846, artinya jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sama dengan nol maka Produktivitas Kerja (Y) sebesar 6,846.
- 2) Nilai Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,342, artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,342 dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_2) tetap.
- 3) Nilai Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,176, artinya jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,176 dengan asumsi Disiplin Kerja (X_1) tetap.

E. Uji Hipotesis

1. Uji t

a. Pengujian hipotesis Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

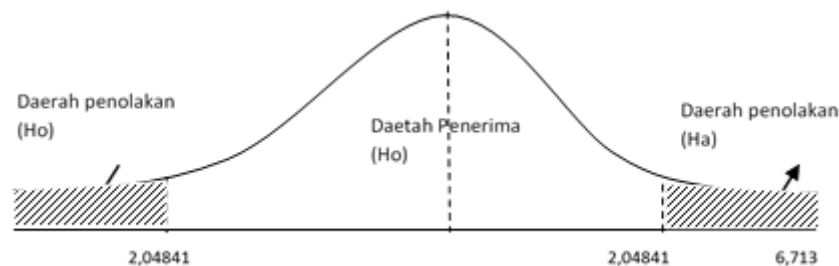
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,846	2,150		3,185	,004
	Disiplin Kerja	,342	,051	,727	6,713	,000
	Kepuasan Kerja	,176	,076	,249	2,304	,029

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

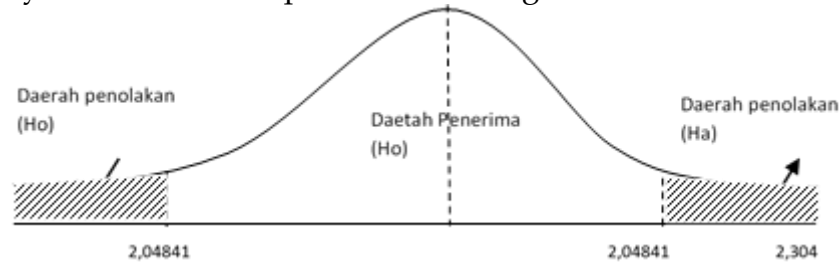
Tabel 9. Coefficients^a

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil t_{tabel} menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan uji 2 sisi maka $5\% : 2 = 2,5\%$ (0,025) dan $df = n-k-1 = 31-2-1 = 28$ maka diperoleh t_{tabel} 2,04841. Sedangkan untuk t_{hitung} dapat dilihat pada tabel 5.10 yaitu 6,713. Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,713 > 2,04841$ maka H_0 ditolak. Artinya ada Pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU.



Gambar 1. Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis uji t

- b. **Pengujian hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**
Untuk uji hipotesis Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) didapat hasil t_{hitung} sebesar 2,304. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,304 > 2,04841$ maka H_0 ditolak. Artinya ada Pengaruh signifikan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU.



Gambar 2. Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis uji t

2. Uji F

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap Produktivitas Kerja (Y), maka digunakan uji F dan hasilnya sebagai berikut:

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1164,574	2	582,287	100,481	,000 ^b
	Residual	162,260	28	5,795		
	Total	1326,835	30			

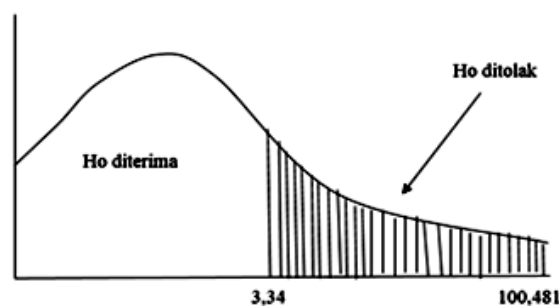
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Tabel 10. ANOVA^a

Berdasarkan Tabel 10. didapatkan F_{hitung} sebesar 100,481. Perhitungan uji F dilakukan dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dan $df = n-k-1 = 31-2-1 = 28$ maka diperoleh $F_{tabel} 3,34$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $100,481 > 3,34$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU.



Gambar 3. Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis uji F

F. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi berguna untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja(X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y), hasil analisis didapatkan sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937 ^a	,878	,869	2,407

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Tabel 11. Model Summary

Berdasarkan pada Tabel 11. koefisien determinasi summary diatas didapatkan R Square adalah sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU sebesar 87,8%. Sedangkan sisanya 12,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti pelatihan (Sutrisno,2017: 103).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X₁) terhadap produktivitas kerja (Y) Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU dengan angka t_{hitung} 6,713 > t_{tabel} 2,04841 Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:57) disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Ketidak disiplin individu atau karyawann dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I ketut febrina dan I G. A. dewi Adnyani (2016) yang mengatakan bahwa disiplin kerja (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja(X₂) terhadap produktivitas kerja (Y) Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU dengan angka t_{hitung} 2,304 > t_{tabel} 2,04841. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Viteles (Haslam, 2004)Kepuasan kerja menduduki tempat yang sangat penting dalam suatu proses kerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja, seorang akan berusaha melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Seseorang akan lebih mencintai pekerjaa dan akan tetapi berusaha mempertahankan pekerjaannya

bila orang tersebut memperoleh kepuasan kerja. Para karyawan yang didasari oleh kepuasan kerja yang tinggi adalah karyawan yang produktif. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan output atau keluaran yang lebih banyak dari tenaga yang lain untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja mampu menunjukkan atau menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat bahkan melebihinya. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa Ulul Mafra (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Hasil penelitian didapatkan bahwa $F_{hitung} 100,481 > F_{tabel} 3,34$ bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU. Koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU sebesar 87,8%. Sedangkan sisanya 12,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti pelatihan (Sutrisno, 2017: 103).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- A. Secara parsial Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU, dan variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU.
- B. Secara simultan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU.
- C. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,878 atau 87,8%. Sedangkan sisanya 12,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti pelatihan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- A. Dalam Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU pemimpin harus lebih berupaya meningkatkan disiplin kerja dengan cara lebih memaksimalkan lagi dalam menjatuhkan sanksi untuk karyawan yang tidak disiplin dengan cara mengancam karyawan yang terlambat datang atau tidak datang dengan memotong gaji, uang

makan, atau hak cuti dengan tujuan untuk membuat jera karyawan yang tidak disiplin, melakukan pendekatan personal yakni secara langsung mengkomunikasikan perihal tersebut dengan si karyawan, mengevaluasi aturan perusahaan dan member penghargaan untuk karyawan yang disiplin sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU.

- B. Untuk mengatasi kepuasan kerja di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU diharapkan kepada pimpinan lebih memperhatikan kepuasan kerja di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU dengan cara menerima saran dari karyawan, memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, jangan membuat karyawan menjadi segan dalam memberikan pendapat, memberikan semangat kepada karyawan, membekali dengan fasilitas yang mendukung dan menunjang pekerjaan, dan melakukan evaluasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU.
- C. Peneliti juga menyarankan agar peneliti selanjutnya, untuk menambahkan variabel yang lain dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU seperti pelatihan.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam penulisan artikel ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk kesempurnaan artikel, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan artikel ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak khususnya pimpinan dan rekan rekan di di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab. OKU baik secara moral, spritual maupun material sehingga artikel ini dapat tersusun sampai dengan selesai. Untuk itu dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada Semua narasumber yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan artikel ini. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, pandi. 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafana Publishing.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Allimudin, Muh Ilham, dkk. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar*. *Jurnal Manajemen*. Vol 3, No.2
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Zulfadli. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
- Arda, Mutia. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Putri Hijau Padang*. Vol. 18 No. 1.
- Ananta, F., Ketut, I., & Adnyani, I. D. (2016). *Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Suprpto, Ribut. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*, *Jurnal Hukum Islam Ekonomi dan Bisnis*, Vol 2 No. 2.
- Turipan, T. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang*. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 9-21.

Wiranata, Adriant, Anita

Mafra, Nisa' Ulul. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang* , Jurnal Ilmu dan Riset manajemen, Volume 2 Nomor 2.

Arikunto. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta .

Priyatno, Dwi. 2016. *Belajar Alat analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. ogyakarta: Gava Media.

Sugiyono. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: PT Buku Seru.