

## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI BERITA TVRI KALIMANTAN TIMUR

Joito Op. Sunggu<sup>1</sup>, Syaharuddin<sup>2</sup>

Manajemen, Universitas Mulawarman, Samarinda

Email : [joiaritonang70@gmail.com](mailto:joiaritonang70@gmail.com)<sup>1</sup>, [syahruddin.y@feb.unmul.ac.id](mailto:syahruddin.y@feb.unmul.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan divisi berita TVRI Kalimantan Timur. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan populasi 30 karyawan sebagai sampel jenuh. Data kuesioner Likert dianalisis regresi linear berganda melalui SPSS versi 22. Hasil menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan. Pemberian reward juga berpengaruh positif dan signifikan, memotivasi komitmen serta kepuasan kerja. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan dengan korelasi kuat. Kombinasi pelatihan dan reward terbukti efektif mengoptimalkan potensi SDM lembaga penyiaran publik. Penelitian merekomendasikan penguatan pelatihan berbasis kompetensi jurnalistik dan sistem reward berbasis kinerja untuk meningkatkan profesionalisme divisi berita. Selain itu, diperlukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program pelatihan agar selaras dengan dinamika industri media. Integrasi teknologi digital dalam pelatihan juga disarankan untuk meningkatkan daya saing konten berita. Manajemen TVRI disarankan membentuk tim khusus monitoring reward guna memastikan keadilan dan transparansi. Hasil ini dapat menjadi benchmark bagi penyiaran publik lainnya di Indonesia.

### Kata kunci

**Literasi digital, Kreativitas, Produktivitas**

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of job training and reward provision on the performance of employees in the TVRI East Kalimantan News Division. A quantitative approach was used with a population of 30 employees serving as a saturated sample. Likert-scale questionnaire data was analyzed using multiple linear regression through SPSS version 22. The results show that job training has a positive and significant effect on performance, improving the quality, quantity, and timeliness of employees' work. Reward provision also has a positive and significant effect, motivating commitment and job satisfaction. Simultaneously, both have a significant influence with a strong correlation. The combination of training and rewards proves effective in optimizing the potential of human resources in public broadcasting institutions. The research recommends strengthening competency-based journalistic training and a performance-based reward system to enhance the professionalism of the news division. Additionally, periodic evaluations of training program effectiveness are needed to align with media industry dynamics. The integration of digital technology into training is also recommended to boost news content competitiveness. TVRI management is advised to form a dedicated team for monitoring rewards to ensure fairness and transparency. These findings can serve as a benchmark for other public broadcasters in Indonesia.*

### Keywords

**Digital Literacy, Creativity, Productivity**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam lembaga penyiaran publik seperti TVRI Kalimantan Timur, khususnya di divisi berita yang bertanggung jawab menyajikan informasi akurat dan tepat waktu kepada masyarakat. Pengelolaan SDM yang efektif melalui pelatihan kerja dan pemberian reward menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja (Ross, 2024; Lim, 2024). Meskipun TVRI Kalimantan Timur telah menerapkan program pelatihan rutin dan reward berbasis kinerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan divisi berita belum optimal, dipengaruhi faktor seperti dinamika teknologi media dan budaya organisasi (Dwiansyah et al., 2024; Zamilah, 2023).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan divisi berita TVRI Kalimantan Timur. Dengan pendekatan kuantitatif, populasi 30 karyawan dianalisis sebagai sampel jenuh menggunakan regresi linear berganda via SPSS versi 22. Hasil diharapkan memberikan rekomendasi strategis untuk mengoptimalkan potensi SDM, seperti penguatan pelatihan berbasis kompetensi jurnalistik, sistem reward adil, dan integrasi teknologi digital, guna meningkatkan profesionalisme dan daya saing konten berita.

Kinerja karyawan divisi berita menjadi tolok ukur utama efektivitas pengelolaan SDM. Namun, dalam praktiknya, pengaruh pelatihan dan reward terhadap kinerja masih perlu dievaluasi secara mendalam agar strategi pengembangan SDM dapat disesuaikan dengan kondisi dan tantangan aktual. Faktor-faktor seperti sistem manajemen, budaya organisasi, serta dinamika eksternal termasuk perkembangan teknologi penyia

Berdasarkan uraian di atas, pelatihan kerja dan pemberian reward menjadi dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas di divisi berita. Karyawan yang memiliki pelatihan kerja yang baik serta reward yang tepat diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kinerja dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan divisi berita TVRI Kalimantan Timur.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif guna menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan divisi berita TVRI Kalimantan Timur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis serta pengamatan hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang dianalisis dengan teknik statistik. Pengolahan data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan, dibantu oleh perangkat lunak.

### 2.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Divisi Berita TVRI Kalimantan Timur, Samarinda, sebagai lokasi penelitian dengan pertimbangan bahwa unit tersebut memiliki karakteristik tugas jurnalistik yang relevan dengan variabel yang diteliti, khususnya

pelatihan kerja dan pemberian reward. Pengumpulan data dilakukan selama satu bulan dengan menyesuaikan waktu luang karyawan, sehingga proses pengisian kuesioner tidak mengganggu aktivitas kerja utama dan memungkinkan responden memberikan tanggapan secara optimal.

## **2.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di divisi berita TVRI Kalimantan Timur yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pemilihan teknik ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih representatif dan menggambarkan kondisi populasi secara utuh dengan tingkat kesalahan yang minimal.

## **2.3 Prosedur Penelitian**

Prosedur penelitian dimulai dengan tahapan yaitu, (1) perencanaan yang meliputi penyusunan instrumen penelitian berdasarkan teori dan penelitian terdahulu; (2) diikuti dengan izin penelitian terhadap pihak TVRI Kalimantan Timur; (3) dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden; (4) pengumpulan kembali kuesioner yang telah diisi; (5) pemeriksaan kelengkapan data; dan terakhir (5) pengolahan data, analisis statistik, dan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian.

## **2.4 Data dan Instrumen penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner dengan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju, untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Kuesioner penelitian ini terdiri atas empat bagian utama, yaitu:

- a. Identitas responden (nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir).
- b. Item pertanyaan variabel pelatihan (X1) yang diadaptasi dari instrumen penelitian Dessler (2016).
- c. Item pertanyaan variabel reward (X2) yang diadaptasi dari instrumen penelitian Robbins dan Judge (2017).
- d. Item pertanyaan variabel reward (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang diadaptasi dari instrumen penelitian Mangkunegara (2008) serta Amal Prihatono et al. (2022).

Seluruh instrumen tersebut disesuaikan dengan konteks penelitian pada karyawan divisi berita TVRI Kalimantan Timur guna memastikan validitas dan relevansi pengukuran terhadap kondisi lapangan.

## **2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima poin (sangat tidak setuju hingga sangat setuju), yang disebarkan kepada karyawan divisi berita TVRI Kalimantan Timur yang memenuhi kriteria secara daring melalui tautan Google Form. Pendekatan ini memastikan pengukuran sikap dan persepsi responden secara objektif dan efisien. Setelah data terkumpul, selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menarik kesimpulan yang valid.

## **2.6 Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu (1) uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment untuk menilai keabsahan setiap item pertanyaan, (2) uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha guna mengukur

konsistensi instrumen, serta (3) regresi linear berganda untuk menguji pengaruh pelatihan kerja (X1) reward (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di divisi berita TVRI Kalimantan Timur. Uji F diterapkan untuk mengevaluasi kecocokan model secara simultan, sementara uji t untuk pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisis diinterpretasikan guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini menggunakan metode Pearson Product Moment untuk seluruh butir pertanyaan kuesioner. Hasilnya menunjukkan semua indikator variabel Pelatihan Kerja (X1), Reward (X2), dan Kinerja Karyawan (Y1) memiliki nilai rhitung rhitung yang lebih besar dari rtabel rtabel sebesar 0,361). Oleh karena itu, seluruh item dinyatakan valid dan siap untuk analisis lanjutan.

Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Korelasi (r hitung)	r Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,643	0,361	Valid
	X1.2	0,899	0,361	Valid
	X1.3	0,835	0,361	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,792	0,361	Valid
	X2.2	0,902	0,361	Valid
	X2.3	0,818	0,361	Valid
Kinerja (Y1)	Y1.1	0,790	0,361	Valid
	Y1.2	0,829	0,361	Valid
	Y1.3	0,680	0,361	Valid
	Y1.4	0,813	0,361	Valid
	Y1.5	0,745	0,361	Valid
	Y1.6	0,777	0,361	Valid

*Sumber : Hasil Olah Data, 2026*

#### 3.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai seluruh variabel penelitian berada di atas batas minimum 0,60 maka dianggap memenuhi kriteria dan reliabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan bersifat reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel Pelatihan Kerja (X1), Reward (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2. Hasil Uji Realibitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kinerja Karyawan (X1)	0,826	0,60	Reliabel
Reward (X2)	0,840	0,60	Reliabel
Kinerja (X3)	0,791	0,60	Reliabel

*Sumber : Hasil Olah Data, 2026*

#### 3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengolahan data dilakukan dengan IBM SPSS Statistics, dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.962	3.062		3.253	.003
	X1	.692	.226	.432	3.066	.005
	X2	.637	.198	.453	3.211	.003

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan:

$$Y = 9,962 + 0,692X_1 + 0,637X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- Konstanta (9,962): Jika  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ , maka  $Y = 9,962$
- $b_1$  (0,692): Setiap kenaikan 1 unit Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,692 (signifikan,  $p=0,005 < 0,05$ )
- $b_2$  (0,637): Setiap kenaikan 1 unit Reward ( $X_2$ ) meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,637 (signifikan,  $p=0,003 < 0,05$ )

Dengan demikian, variabel yang paling berpengaruh adalah Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,692 (lebih tinggi dari Reward  $X_2 = 0,637$ ), serta memiliki signifikansi kuat ( $p=0,005 < 0,05$ ).

### 3. 4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan besarnya kontribusi Pelatihan Kerja (X1) dan Reward (X2) dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 <sup>a</sup>	.537	.503	1.82802	2.286
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y1					

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

### 3. 5 Uji Signifikansi Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima; sebaliknya jika t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial (t)**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.962	3.062		3.253	.003
	X1	.692	.226	.432	3.066	.005
	X2	.637	.198	.453	3.211	.003

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa :

1. Pelatihan Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)

Sig = 0,005 (< 0,05); t hitung = 3,066 > t tabel = 2,052 → H0 ditolak, H1 diterima.

2. Pemberian Reward (X2) → Kinerja Karyawan (Y)

Sig = 0,003 (< 0,05); t hitung = 3,211 > t tabel = 2,052 → H0 ditolak, H2 diterima.

### **3.6 Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Berita TVRI Kalimantan Timur berdasarkan analisis regresi linier berganda. Peningkatan kualitas dan intensitas pelatihan terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, dengan kontribusi yang tergolong sedang dalam model penelitian. Temuan ini diperkuat oleh analisis deskriptif yang menunjukkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi teknis, serta didukung oleh validitas instrumen yang tinggi sehingga hasil penelitian akurat. Selain itu, hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, serta mendukung teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen perlu mengembangkan program pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

### **3.7 Pengaruh Reward (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pemberian Reward terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Berita TVRI Kalimantan Timur berdasarkan analisis regresi linier berganda, dengan hubungan yang lebih kuat dibandingkan variabel pelatihan kerja. Peningkatan sistem reward, baik finansial maupun non-finansial, secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, serta memiliki kontribusi relatif lebih tinggi dalam model penelitian. Hasil ini didukung oleh nilai t dan signifikansi yang memenuhi kriteria statistik, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa reward merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

## **4. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan studi pada karyawan divisi berita TVRI Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda, diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut:

a. Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada divisi berita TVRI Kalimantan Timur. Program pelatihan yang tepat sasaran mampu mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan.

b. Pemberian Reward terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sistem penghargaan yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja, sehingga karyawan menjadi lebih berkomitmen, mandiri, dan efektif dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa reward, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, menjadi faktor penting dalam mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan, khususnya pada divisi berita TVRI Kalimantan Timur.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, D., Ardian, N., & Triana, H. (2024). Analisis Peningkatan Kebijakan Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Medan. *Senashtek 2024*, 2(1), 126-131.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Aristi, A., Wiyanti, R., Tubagus, S., & Abdurachman, A. (2024). PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN REWARD TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT PJ-TEK MANDIRI. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 3(3), 2595-2608.
- Artiningsih, D. W., Putra, D. S., & Zamilah, E. (2022). Analysis Of Work Environment and Social Rewards on Employee Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(6), 1569-1572.
- Desller, G. 2017. *Human Resource Management Fifteenth edition*.
- Dwiyanti, N., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (studi Kasus Pt. Sanbe Farma Sterile Preparation Plant). *eProceedings of Management*, 7(1).
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73-79.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi 9*.
- Hukubun, D. M., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2020). Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado. *Productivity*, 1(1), 84-88.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan pemberian penghargaan (reward) dengan kinerja pegawai dinas pariwisata kota samarinda. *E-Journal Adm. Publik*, 8(1),
- Judge, Timothy A, Robbins. 2017. *Organizational behavior*
- Khoiri, A. F., & Dewi, D. A. L. (2024). The Influence of the Work Environment, Work Discipline, and Rewards on the Performance of Production Department Employees at PT. Supreme Food Rembang Regency. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(2), 1-10.
- Kuruppu, C. L., Kavirathne, C. S., & Karunarathna, N. (2021). The impact of training on employee performance in a selected apparel sector organization in Sri Lanka.
- lim, D. (2024). *Mengenal Peran SDM dalam Perusahaan yang Sangat Penting*. Nurrisa+Sofiastuti+3516. (n.d.).
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291-303.
- Priharjanto, A., Usman, F., Andriana, N., & Anggraini, D. (2023). The Influence of Recruitment and Training with HR Competence as Intervening, as well as Reward, to Performance of Village-Owned Enterprises. *European Journal of Business and Management Research*, 8(1), 19-26.
- Puspitasari, A., Andara, A. M., Putry, M., & Sandra, M. (2022). Analisis pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 40-51.
- Ramadhani, R., & Bina, N. S. (2021). *Statistika Penelitian dan Pendidikan: Analisis Perhitungan Matematis dan Aplikasi SPSS*. Kencana.

- Rima Zamilah, A. R. T. Y. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Riset Kesehatan Modern, J., Sahputra, M., & Daulay, S. (2024). *Pengaruh Pengembangan Dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan* (Vol. 6, Issue 3).  
<https://journalpedia.com/1/index.php/jrkm>
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1-11.
- Sunyoto, D. (2012). *Uji Validitas dan Realibilitas Asumsi Klasik untuk Kesehatan*. Nuha Medika.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.