

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI
PADA MAHASISWA YANG BEKERJA PARUH WAKTU**

Atica Pranidya Widyaningtyas dan Eko Darminto

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya

email : aticapranidya@gmail.com

email : ed_martowijoyo@yahoo.co.id

Abstract

This study is purpose to know the relationship between work satisfaction and achievements motivation at students who work part time. This study used correlation. The subject of this study were 30 college students in 2008 generation of Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. The hipotesist of this study is there are relationship between work satisfaction and achievements motivation at students who work part time. Data obtained in this study is processed by product moment correlation from Carl Pearson. The result of analysis indicate r value = 0,715 and P = 0,000 (p < 0,05), so there are positive correlation between work satisfaction and achievements motivation at student who work part time. It means that students with higher work satisfaction have higher achievements motivation too. The student with lower work satisfaction have lower achievements motivation.

Key word: work satisfaction, achievements motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Rancangan penelitian yang digunakan adalah korelasional. Subyek pada penelitian ini adalah mahasiswa program studi Psikologi angkatan 2008 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, yang berjumlah 30 mahasiswa. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *product moment* dari Carl Pearson. Hasil analisis data diperoleh nilai r sebesar 0,715 dan $p=0,000$ ($p<0,05$) sehingga hipotesis penelitian diterima. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi, dan begitu juga sebaliknya. Semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah motivasi berprestasi.

Kata Kunci: kepuasan kerja, motivasi berprestasi

PENDAHULUAN

Setiap individu yang bekerja pasti akan merasakan suatu kepuasan kerja atau ketidakpuasan yang didapatkan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Kepuasan kerja memiliki banyak pendekatan yang dapat digunakan untuk mempelajarinya. Salah satunya adalah pendekatan aspek yang dikemukakan oleh Spector (2000). Pendekatan ini melihat kepuasan kerja dari berbagai dimensi yang ada dalam pekerjaan, dapat bervariasi secara bebas, dan dapat diukur secara terpisah. Pendekatan aspek berfokus pada berbagai aspek dari pekerjaan, seperti *reward*, orang lain dalam pekerjaan, kondisi pekerjaan dan sifat pekerjaan itu sendiri apakah satu orang pegawai bertanggung jawab terhadap satu pekerjaan atau lebih (Munandar, 2001).

Suatu pekerjaan akan dapat terlaksana dengan baik bila individu yang bersangkutan memiliki kemauan untuk bekerja, atau yang disebut dengan motivasi. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau perangsang yang muncul sebagai akibat dari adanya kebutuhan atau keinginan dalam diri seseorang. Daya pendorong tersebut mengakibatkan munculnya

perilaku tertentu untuk mencapai kebutuhan tertentu guna memenuhi kebutuhan tersebut.

Motivasi yang mendorong seseorang untuk bekerja rumit sifatnya dan insentif yang ingin mereka peroleh tidak hanya menyangkut gaji. Motivasi untuk bekerja yang dimiliki seseorang tentu saja berbeda dengan orang yang lain, tergantung pada sikap mereka terhadap perusahaan, atasan, rekan sekerja, dan aspek lain dari pekerjaan yang bersangkutan, disamping itu juga kebutuhan-kebutuhan yang ingin mereka penuhi terlebih dahulu.

Setiap individu dalam melakukan suatu hal akan memerlukan motivasi yang dapat menunjang apa yang diinginkan individu tersebut. Motivasi yang diperlukan merupakan motivasi yang bersifat membangun dan menjadikan individu tersebut lebih baik dari sebelumnya. Dalam memenuhi tuntutan kebutuhan, individu menumbuhkan motivasi itu sendiri dari dalam dirinya maupun didapatkan dari lingkungan sekitar. Motivasi berprestasi yang ditumbuhkan oleh seorang mahasiswa dalam menempuh pendidikannya sangat penting untuk meningkatkan prestasi yang harus diraihinya.

Motivasi dibagi menjadi dua, yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain (cara untuk mencapai tujuan). Motivasi

ekstrinsik sering dipengaruhi oleh insentif eksternal seperti imbalan atau hukuman. Perspektif behavioral menekankan arti penting dari motivasi ekstrinsik dalam prestasi, sedangkan pendekatan kognitif dan humanistic lebih menekankan arti penting dari motivasi intrinsik dalam berprestasi. Motivasi intrinsik adalah motivasi internal untuk melakukan sesuatu demi sesuatu itu sendiri (Santrock, 2008). McClelland (Sukadji, 2001) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan (*standard of excellence*).

Herzberg pada buku Psikologi Industri dan Organisasi (Munandar, 2011), dalam teori dua faktor atau yang dinamakan juga teori *hygiene-motivasi* menggunakan metode insiden kritis dalam penelitiannya yang dilakukan pada 203 akuntan dan sarjana teknik. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Teori ini menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yang ia namakan faktor motivator atau faktor pemotivasian, yang mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang mencakup faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu:

- 1) Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja
- 2) Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya
- 3) Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya
- 4) Capaian (*achievement*), besar kecilnya tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi
- 5) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya.

Jika faktor-faktor tersebut tidak (dirasakan) ada, tenaga kerja, menurut Herzberg, merasa *not satisfied* (tidak lagi puas), yang berbeda dari *dissatisfied* (tidak puas).

Kelompok faktor yang lain yang menimbulkan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, dan meliputi faktor-faktor :

- 1) Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan
- 2) Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja
- 3) Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya
- 4) Hubungan antarpribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya

- 5) Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Kelompok faktor ini dinamakan kelompok *hygiene* atau faktor pemeliharaan. Kalau faktor-faktor dirasakan kurang atau tidak diberikan, maka tenaga kerja akan merasakan tidak puas (*dissatisfied*). Tenaga kerja akan banyak mengeluh. Jika faktor-faktor *hygiene* dirasakan ada atau diberikan, maka yang timbul bukanlah kepuasan kerja, tetapi menurut Herzberg, not *dissatisfied* atau tidak lagi tidak puas. Herzberg memasukkan faktor gaji/imbalan ke dalam faktor kelompok *hygiene*. Jika dianggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas. Namun jika dirasakan tinggi atau dirasakan sesuai dengan harapan, maka istilah Herzberg adalah tenaga kerja tidak lagi puas. Artinya tidak ada dampak pada motivasi kerjanya.

Menurut McClelland (Sukadji, 2001) motivasi berprestasi merupakan motif yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan baik berasal dari standar prestasinya sendiri di waktu lalu ataupun prestasi orang lain.

Hawadi (2001) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai daya penggerak dalam diri siswa untuk mencapai taraf prestasi setinggi mungkin, sesuai dengan yang ditetapkan oleh siswa itu sendiri. Santrock (2003) menjelaskan motivasi berprestasi sebagai suatu keinginan untuk menyelesaikan sesuatu, untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan mencapai kesuksesan.

Menurut McClelland (Sukadji, 2001) Ciri-ciri individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi antara lain adalah:

1. Selalu berusaha, tidak mudah menyerah dalam mencapai suatu kesuksesan maupun dalam berkompetisi, dengan menentukan sendiri standar bagi prestasinya dan yang memiliki arti.
2. Secara umum tidak menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas rutin, tetapi biasanya menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas khusus yang memiliki arti bagi mereka.
3. Cenderung mengambil resiko yang wajar (bertaraf sedang) dan diperhitungkan. Tidak akan melakukan hal-hal yang dianggapnya terlalu mudah ataupun terlalu sulit.
4. Dalam melakukan suatu tindakan tidak didorong atau dipengaruhi oleh *rewards* (hadiah atau uang).
5. Mencoba memperoleh umpan balik dari perbuatannya.
6. Mencermati lingkungan dan mencari kesempatan/peluang.
7. Bergaul lebih baik memperoleh pengalaman.
8. Menyenangi situasi menantang, dimana mereka dapat memanfaatkan kemampuannya.
9. Cenderung mencari cara-cara yang unik dalam menyelesaikan suatu masalah.
10. Kreatif.

11. Dalam bekerja atau belajar seakan-akan dikejar waktu.

METODE

Penelitian inidilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan rancangan korelasional. Data penelitian dinyatakan dalam bentuk bilangan yang berskala interval.

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa fakultas ilmu pendidikan prodi psikologi. Sampel penelitian sebanyak 60 orang yang diambil dengan teknik purposif sampling. Data penelitian dikumpulkan melalui angket motivasi berprestasi dan angket kepuasan kerja yang dikembangkan sendiri oleh peneliti. Angket tersebut diklasifikasikan menurut skala likert dengan tingkat nilai skala yang rentang dari skala 1 (terendah) sampai dengan skala 4 (tertinggi).

Data penelitian di analisis secara statistik dengan teknik korelasi *product moment* (r_{xy}). Korelasi *product moment* (ditemukan oleh Karl Pearson) digunakan untuk melukiskan hubungan antara 2 buah variabel yang sama-samaberjenis interval atau rasio. Dalam memudahkan perhitungan, maka digunakan *SPSS 16.0 Statistic for Windows*.

Sebelum analisis *product moment* dilakukan, terlebih dahulu melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Data Penelitian

No	Kepuasan Kerja	Motivasi Berprestasi
1	120	108
2	115	98
3	115	108
4	123	104
5	123	105
6	128	106
7	225	91
8	118	102
9	119	103
10	121	103
11	127	101
12	135	121
13	121	110
14	100	93
15	117	104

No	Kepuasan Kerja	Motivasi Berprestasi
16	115	89
17	120	103
18	112	107
19	143	131
20	132	125
21	126	103
22	112	104
23	110	99
24	121	99
25	105	90
26	125	111
27	126	109
28	132	109
29	126	106
30	124	110

B. Analisis

1. Uji asumsi

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS 16.0 for windows*. Suatu sebaran dikatakan normal jika probabilitas lebih dari 0,05 (Sujianto, 2009).

Adapun uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*) kedua variabel data penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Uji Normalitas dalam *SPSS 16.0 for Windows*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan kerja	Motivasiberprestasi
N		30	30
Normal Parameters ^a	Mean	121.2000	105.4000
	Std. Deviation	8.80595	9.31295
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.144
	Positive	.093	.144
	Negative	-.079	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.509	.789
Asymp. Sig. (2-tailed)		.958	.563
a. Test distribution is Normal.			

Tabel 1.2
Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,958	Normal
Motivasi Berprestasi	0,563	Normal

Tabel 4.1 dan 4.2 dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berprestasi memiliki skor lebih dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

a. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 for windows. Hasil dari pengolahan ini akan dilihat dari nilai signifikansinya. Suatu sebaran data dikatakan linier apabila hasil uji linieritasnya memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Apabila hasil uji linieritasnya kurang dari 0,05, maka sebaran data tidak linier.

Adapun hasil uji linieritas kedua variabel data penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Uji Linearitas dalam SPSS 16.0 for windows
ANOVA Table

	Motivasi_berprestasi * Kepuasan_kerja				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	1909.033	1.288E3	621.483	606.167	2.515E3
Df	18	1	17	11	29
Mean Square	106.057	1.288E3	36.558	55.106	
F	1.925	23.365	.663		
Sig.	.134	.001	.784		

Tabel 1.4
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearity	Karakteristik
Kepuasan Kerja*Motivasi Berprestasi	0,784	Data Linier

Nilai *Deviation from Linearity* adalah 0,784. Hasil uji Linieritasnya menunjukkan bahwa nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian memiliki sebaran data yang linier.

1. Uji hipotesis

Pengujian analisis korelasi *Product Moment* diperoleh data hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows memiliki hasil sebagai berikut :

Tabel 2.5
Analisis Data dengan Menggunakan SPSS 16.0 for windows
Correlations

		Kepuasan kerja	Motivasi berprestasi
Kepuasan_kerja	Pearson Correlation	1	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Motivasi_berprestasi	Pearson Correlation	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Tabel 2.6
Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment

Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
.715	.000	30

Berdasarkan tabel 4.4 maka dapat diketahui nilai *Pearson Correlation* sebesar .715 dengan taraf signifikan 0,000. Oleh karena probabilitasnya < 0,05 maka dalam penelitian ini hipotesis alternatif (**Ha**) diterima, dan hipotesis nol (**Ho**) ditolak. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Semakin tinggi kepuasan kerja individu, maka semakin tinggi motivasi berprestasi individu dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja individu, maka akan semakin rendah motivasi berprestasi individu.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,715 dengan nilai p sebesar 0,000 yang berarti terdapat hubungan yang bersifat positif atau selaras yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi berprestasi dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah motivasi berprestasi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang berifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Menurut Blum (dalam As'ad) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individual di luar kerja.

McClelland menemukan bahwa mereka dengan dorongan prestasi yang tinggi berbeda dari orang lain dalam keinginan kuat mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari kesempatan-kesempatan dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah-masalah. Mereka yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi, akan memperoleh balikan dan tugas pekerjaannya memiliki resiko yang sedang (moderate).

Berdasarkan hasil penelitian, ternyata kepuasan kerja memiliki hubungan dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Hal ini berarti bahwa seorang mahasiswa yang bekerja paruh dan memiliki kepuasan kerja juga akan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pula. Adanya hubungan ini maka akan memberikan suatu pandangan bahwa seorang mahasiswa yang bekerja paruh waktu dan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya tidak selamanya akan mengesampingkan motivasi dalam berprestasi. Kepuasan kerja yang dirasakan bisa menjadi faktor penyemangat dalam bidang akademik di kampus. Mahasiswa yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan prestasi mereka baik dalam bidang akademik ataupun bidang pekerjaannya karena berdasarkan hasil penelitian, didapatkan fakta bahwa mereka akan merasa lebih termotivasi dalam prestasi jika mereka sudah merasa puas dalam bidang pekerjaan dikarenakan apa yang melakukan juga demi memenuhi kebutuhan mereka dalam bidang akademis sehingga mereka lebih merasa harus bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan kuliahnya.

Masih banyak variabel-variabel yang diduga dapat mempengaruhi atau berhubungan dengan motivasi berprestasi, antara lain kebutuhan untuk berafiliasi, lingkungan belajar, kondisi belajar yang nyaman, dll. Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel kepuasan kerja saja karena keterbatasan kemampuan, maka faktor-faktor tersebut belum teramati dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,715 dengan taraf signifikansi 0,000 atau kurang dari 5%, maka dalam penelitian ini hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin

tinggi pula motivasi berprestasinya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula motivasi berprestasinya.

Saran

1. Bagi mahasiswa

Mahasiswa yang bekerja paruh waktu, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Setiap mahasiswa juga memiliki cara dalam meningkatkan motivasi dalam berprestasinya berbeda-beda. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keduanya yang membuat kedua saling berhubungan. Diharapkan dari penelitian ini, mahasiswa yang bekerja paruh waktu juga dapat mempertahankan motivasi dalam berprestasi sehingga keduanya dapat berjalan selaras.

2. Bagi perguruan tinggi

Pihak perguruan tinggi diharapkan dapat menumbuhkan motivasi berprestasi dalam diri mahasiswa masing-masing misalnya dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan ataupun penanaman motivasi berprestasi sehingga mahasiswa yang telah memiliki kepuasan kerja tidak mengesampingkan urusan akademik mereka.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini lebih memfokuskan pada variabel kepuasan kerja. Peneliti yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi berprestasi, diharapkan dapat lebih memperkaya penelitian ini, yaitu dengan melihat faktor lain yang diduga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan motivasi berprestasi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu serta disarankan untuk meneliti pada subjek yang berbeda, sehingga dapat diketahui bila ada perbedaan dengan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, S. 1989. *Metodology Research*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasan, M. I. 2003. *Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghhalia Indonesia.
- Hawadi, R. A. 2001. *Psikologi Perkembangan Anak : Mengenal Sifat , bakat, dan Kemampuan Anak*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).

- _____. 2011. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Santrock, J. W. 2008. Psikologi Pendidikan. (Edisi Kedua). Jakarta : Kencana.
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya

Sukadji, S & Evita E. Singgih-Salim. 2001. *Sukses di Perguruan Tinggi (Edisi Khusus)*. Depok: Psikologi Pendidikan Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

Winarsunu, T. 2009. Statistik dalam Penelitian : Psikologi dan Pendidikan. Malang : UMM Press.



UNESA
Universitas Negeri Surabaya