

HUBUNGAN ANTARAKEPUASAN KERJA DENGAN KEDISIPLINAN KERJA PADA KARYAWAN HAPPY PUPPY SURABAYA

Dannisya Rahmat Perdana

Program Studi Psikologi, FIP, Unesa, email: dannisjarahmat@yahoo.co.id

Hermien Laksmiwati

Program Studi Psikologi, FIP, Unesa, email: hlaksmiwati@yahoo.com

Abstrak

SDM yang bermutu serta perusahaan yang kompeten, di butuhkan dalam mewujudkan kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja karyawan Happy Puppy Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 44 karyawan Happy Puppy Surabaya. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan skala kedisiplinan kerja yang disusun menggunakan skala likert. Metode analisis data menggunakan korelasi *product moment* untuk menguji hubungan antara dua variabel. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,832 ($r=0,832$) dengan taraf signifikansi 0,05 ($p=0,000$). Hasil tersebut membuktikan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Karyawan

Abstract

A qualified human resource and a good company are two conditions needed for work satisfaction and work discipline. An employee and a company are two things that cannot be separated. The employee is the main character in handling the work wheel and the whole activity in the company. This research aims to know the relationship between work satisfaction and work discipline of Happy Puppy Employee in Surabaya. This research is a quantitative research. The subject for this research are 44 employees of Surabaya Happy Puppy. The instrument used in this research are work satisfaction scale and work discipline scale that were compiled using likert scale. The data were analyzed using correlation product moment to test the relationship between two variables. The result shows coefficient correlation of 0,832 ($r=0,832$) with the significant level of 0,05 ($p=0,000$). That result approved that there is a relationship between work satisfaction scale and work discipline.

Keywords : Work Satisfaction, Work Discipline, Employee

PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu dan berkembangnya zaman manusia dan hiburan saling berkaitan hal ini yang mendorong para pelaku usaha untuk membangun, menyediakan, serta mengembangkan usaha tempat hiburan dengan pengembangan strategi yang sistematis terutama pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan selalu berupaya untuk membuat inovasi serta meningkatkan kualitas mutu sumber daya manusia tersebut dengan cara mengadakan peningkatan skill dan wawasan guna meningkatkan mutu karyawan suatu perusahaan agar bisa bersaing dengan perusahaan yang lain.

Karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. perusahaan akan berjalan dengan baik jika dijalankan oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, oleh karena itu keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan tetap dijaga. Hal ini

seperti apa yang dikemukakan Allen (dalam As'ad, 2008) bahwa sebaik apapun organisasi direncanakan dan diawasi, apabila sumber daya manusianya atau karyawannya dari suatu perusahaan tidak menjalankannya dengan minat dan gembira maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil yang sebenarnya dapat dicapainya. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai suatu tujuan dan keinginan. Dalam usaha memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik dalam perusahaan. Perusahaan harus mengerti dan memahami setiap hal yang dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan dalam pekerjaan yang digeluti oleh seseorang dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi menaunginya. As'ad (2008) mengatakan

bahwa pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan, dia akan terus memperbaiki kinerjanya, pegawai yang merasa tidak puas cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan dan menjemukan sehingga ia bekerja. Kepuasan kerja jadi masalah yang cukup menarik karena manfaatnya berguna untuk kepentingan individu, industri serta masyarakat. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan mencari pekerjaan diperusahaan lain. Karyawan tersebut mendapatkan kepuasan, akan cenderung bertahan perusahaan. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri disebut juga *motivator factor* atau faktor *intrinsik*, faktor kepuasan kerja yang berasal dari luar diri disebut *hygiene factor* atau faktor *ekstrinsik*

Menurut Herzberg (dalam Munandar, 2001), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, tingkah laku karyawan yang puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian. Robbins (1998), istilah kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Handoko (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya.

Kepuasan kerja mengandung makna yang sangat penting baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum, menciptakan keadaan

yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Seseorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila ia ditempatkan pada posisi dan golongan yang sesuai dengan keinginannya, manajemen juga harus melihat kemampuan karyawan tersebut agar dapat bernilai positif. Perusahaan juga harus menyediakan jaminan keuangan dan sosial yang layak dan adil. Jaminan tersebut sangat penting artinya bagi karyawan mengingat mereka bekerja bukan untuk diri mereka sendiri, tetapi juga untuk memberikan kehidupan yang layak pada keluarga mereka.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang menjadi satu kesatuan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman dan jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2000). Perbedaan-perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan kepuasan kerja berbeda satu sama lainnya, walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan kerja yang sama.

Howel & Dipbowe (dalam Munandar, 2001) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka dan tidak suka tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap masing-masing tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh apa yang disampaikan oleh As'ad (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja menjadi hal penting dalam dunia industri karena diyakini kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dan kelompok.

Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan, apabila dilihat dari aspek sumber daya manusia antara lain penegakkan disiplin kerja bagi karyawan, pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi, dan pemberian insentif negatif bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal

mencapai target. Berdasarkan keterangan *supervisor* masih ada pelanggaran yang terjadi pada karyawan waktu kerja disebabkan kurangnya pengawasan dari atasan yang berupa kapten, kapten mempunyai tugas dalam mengawasi kinerja karyawan serta mempunyai wewenang dalam memberikan sanksi dan sebagai contoh rekan-rekannya. Lemahnya pengawasan dari kapten menimbulkan ketidaksiplinan dan dapat dilihat dalam satu bulan terdapat 5 dari 44 karyawan terlambat yang seharusnya masuk jam 17.30 wib baru datang jam 17.50 wib.

Berdasarkan keterangan *supervisor* ada juga ketidaksiplinan karyawan ketika masuk pagi yang mencuri waktu untuk tidur di kamar mandi, merokok, dan tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan sakit dari rumah sakit. Hal ini diketahui ketika ada pengawas yang berkeliling untuk memantau kinerja dari karyawan ini dapat berdampak pada jam operasional yang tidak maksimal dan bahwa kepuasan kerja masih rendah beberapa. Indikasi dilapangan menunjukkan ketidakpuasan kerja oleh karyawan perusahaan tersebut adalah prosedur promosi yang tidak jelas selama ini tidak ada kenaikan jabatan bagi karyawan di perusahaan tersebut dan rekan kerja yang kurang mendukung lebih mementingkan individu dari pada kerja tim serta kurangnya atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik. Salah satu hal yang menjadi indikator rendahnya kepuasan kerja adalah kemangkiran. Menurut Robbins (2003) masuk akal bahwa karyawan yang tidak puas besar kemungkinannya untuk tidak masuk kerja. Perilaku terlambat datang ke tempat kerja dan tidak masuk kerja dianggap sebagai perilaku yang tidak efisien, hal ini tentu saja menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Adanya kedisiplinan kerja dari para karyawan sangat memungkinkan terhindarnya hal-hal yang tidak diinginkan, seperti adanya pelanggaran, kelalaian seorang karyawan akan mampu merusak peralatan yang ada, mencelakakan teman kerja bahkan mungkin lebih parah lagi bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Lateiner & Lavine, 1985). Tujuan kedisiplinan kerja ini dalam rangka memperlancar seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2000) kepuasan kerja mempengaruhi kedisiplinan karyawan artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik, Kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Perusahaan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan maka karyawan dengan senang hati

dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan, dan mengikuti peraturan yang sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan memiliki tanggung jawab akan tugas-tugas yang diemban. Sehingga dapat terwujud disiplin kerja yang baik.

Nitisemito (2000), menyatakan apabila seorang karyawan merasakan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan senang dan bersemangat. Kepuasan kerja terpenuhi maka timbul kedisiplinan dengan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kerusakan dapat dicegah, absensi dapat ditekan.

Disiplin kerja akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku pegawai untuk mematuhi tata peraturan yang telah disusun oleh suatu perusahaan. Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan sehingga perlu upaya untuk meningkatkan kesadaran akan disiplin kerja bagi karyawannya. Masalah yang biasanya terjadi adalah pelaksanaan disiplin ini memerlukan pengawasan. Pengawasan mengendur maka disiplin biasanya juga mengendur. Keadaan ini disebabkan karena disiplin kerja karyawan belum bersifat intrinsik berasal dari dalam diri individu seperti: suasana hati, motivasi, kebutuhan dan sikap kerja tetapi cenderung lebih bersifat ekstrinsik lingkungan kerja dan rekan kerja yaitu disiplin karena pengaruh dari luar diri individu sehingga hal ini menyebabkan produktivitas kerja karyawan rendah.

Disiplin yang perlu ditegakkan adalah disiplin diri yaitu dengan tumbuhnya kesadaran karyawan untuk bersikap dan berperilaku disiplin secara sukarela walaupun tanpa adanya pengawasan sedikit pun. Produktivitas kerja dapat dicapai dengan adanya disiplin kerja maka pemenuhan kebutuhan karyawan baik fisik maupun psikologis harus diperhatikan, dengan demikian dapat terbentuk kepuasan kerja dari para karyawannya bahwa mereka dihargai dan diakui keberadaannya.

METODE

Jenis Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana hasil penelitian merupakan kesimpulan statistik beserta analisisnya Rancangan penelitian antara kepuasan kerja (X) dengan kedisiplinan kerja (Y) pada karyawan Happy Puppy Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 44 karyawan Happy Puppy Surabaya yang berumur 20-30 tahun dan bekerja selama 1 tahun. Menurut Sugiyono (2009) mengartikan populasi adalah totalitas dari

semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja dibuat dengan menggunakan skala Likert dengan pernyataan lima kategori yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Sifat aitem-aitem dalam kuesioner tersebut dibuat bervariasi, mulai *favourable* hingga yang bersifat *Unfavourable*.

Penelitian ini, menggunakan validitas skala kepuasan kerja memberikan hasil penghitungan menunjukkan 36 aitem yang diujicobakan dan diuji validitasnya diperoleh 27 aitem yang valid dan 9 aitem yang gugur. Validitas skala kedisiplinan kerja hasil penghitungan menunjukkan dari 32 aitem yang diujicobakan dan diuji validitasnya diperoleh 25 aitem yang valid dan 7 aitem yang gugur.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebelum melakukan uji korelasi *product moment* dilakukan uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data dari setiap variabel penelitian, berdasarkan dari data penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari kepuasan kerja sebesar 0,783 yang artinya bahwa data tersebut normal karena memiliki nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi dari kedisiplinan kerja sebesar 0,372 yang artinya bahwa data tersebut normal karena memiliki nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Setelah mendapatkan data yang normal baru dilakukan uji hipotesis *product moment* antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja

Perhitungan hipotesis dengan *product moment* kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja diketahui nilai r hitung = 0.832, dengan nilai sig. (p) = 0.000 dimana nilai signifikansi 0.000 ($< 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, Nilai r hitung diperoleh 0,832 terletak diantara rentang kriteria 0,80-1,00 yang menunjukkan ada hubungan yang positif kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja karyawan Happy Puppy Surabaya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja

karyawan Happy Puppy Surabaya. Jika dilihat dari hipotesis maka kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja memiliki korelasi sebesar 0,000 ($< 0,05$) sehingga kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan, dan diperoleh r hitung sebesar 0,832, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga diketahui hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja pada karyawan Happy Puppy dr Soetomo Surabaya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja pada karyawan Happy Puppy dr Soetomo Surabaya sangat kuat karena terletak diantara rentang kriteria 0,80-1,00. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg "Teori dua faktor atau teori *hygiene*-motivasi yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi (intrinsik) dari pekerjaan antara lain tanggung jawab (besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan pada tenaga kerja), kemajuan (besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya), pekerjaan itu sendiri (besar kecilnya tantangan bagi tenaga kerja dari pekerjaannya), pencapaian (besar kecilnya tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi), serta pengakuan (besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya). Menurut Nitisemito (2000), apabila seorang karyawan merasakan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan senang dan bersemangat kepuasan kerja terpenuhi maka akan timbul kedisiplinan dengan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Happy Puppy dr Soetomo Surabaya hasil penelitian memiliki hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja pada karyawan Happy Puppy dr Soetomo Surabaya.

Hasil uji statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antarakepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja karyawan Happy Puppy dr Soetomo Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa "ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja karyawan Happy Puppy dr Soetomo Surabaya" diterima.

Perhitungan hipotesis dengan *product moment* diketahui nilai r hitung = 0.832 dengan nilai sig. (p) =

0.000 dimana nilai signifikansi 0.000 ($< 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga diketahui hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja pada karyawan Happy Puppy dr Soetomo Surabaya.

Disimpulkan pula bahwa karena nilai r hitung sebesar 0.832 terletak dalam rentang kriteria 0.8 – 1.00, maka hubungan hubungan kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja pada karyawan Happy Puppy Surabaya dr Soetomo Surabaya tergolong sangat kuat. Dimana semakin puas karyawan akan semakin disiplin karyawan dalam bekerja di Happy Puppy dr Soetomo Surabaya.

SARAN

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Happy Puppy dr Soetomo Surabaya.
Karyawan merupakan suatu komponen yang tidak dapat dipisahkan dari suatu perusahaan, guna menciptakan kepuasan kerja yang diinginkan maka perusahaan harus memperhatikan gaji, kesehatan, promosi jabatan serta hak-hak yang sudah menjadi milik karyawan, sehingga dapat tercipta kepuasan kerja yang baik sedangkan untuk disiplin sebaiknya kapten dan staff bertindak tegas namun bijaksana dalam memberikan sanksi sesuai pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan dapat mematuhi peraturan yang berlaku di Happy Puppy dr Soetomo Surabaya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi para peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian yang lebih baik, lebih luas dan menambahkan subjek serta indikator dalam penelitian. Peneliti yang selanjutnya disarankan menambahkan faktor lain dalam mengukur kepuasan kerja sehingga dapat memperdalam dan memperjelas penelitian. Penelitian ini hanya

menekankan pada variabel kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja pada karyawan Happy Puppy dr Soetomo Surabaya. Maka diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengungkapkan variabel lain yang belum diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2008). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* (Alih bahasa Imam Sujono). Jakarta : Aksara Baru
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nitisemito, Alex. (2000). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia
- Robbins, S. (1998). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Dan Aplikasi*. Versi Bahasa Indonesia. Jilid II. Edisi Kedelapan. Edisi Bahasa Indonesia Jakarta : PT. Prenhallindo
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Edisi Kesepuluh. Indonesia, PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.