

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAN LIRIS
SUKOHARDJO
(STUDI PADA KARYAWAN DIVISI WEAVING)**

Maghfira Dwinintya Arini¹ & Sudharto P. Hadi²

^{1,2}Departemen Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

¹Email: arini@gmail.com

Abstract: *The company's success can be reached by achieving the company's target. Based on data obtained from employee performance at PT. Dan Liris Sukoharjo showed a decline in 2018-2019. There are indications of a decrease in employee performance caused by motivation, organisational culture, and work environment. This type of research is explanatory research, out of 359 employees taken as many as 78 respondents into a sample who are employees of PT. Dan Liris Sukohardjo weaving division. In this research, Simple Random Sampling Technique is used to do sampling. The techniques used in collecting data are questionnaires and literature studies. This study used of IBM SPSS program version 25.0. Based on the test results simultaneously, there is a significant and positive influence between the variables of motivation, organizational culture, and work environment on employee performance. Suggestions that can be made by the company PT. Dan Liris Sukohardjo increasing motivation, giving appreciation to employees such as awards, and giving promotions for employees who have worked well. The company needs to consider the employees to implement the applicable system, to work in accordance with the responsibilities given and also to give a proper understanding of the company culture. As for supporting a good environment, it is necessary to provide insurances for employees working with machines, and to discipline employees more to work with the tools provided. Also, the company provides a special room for machines so that other employees feel more comfortable while working.*

Keywords : *Motivation; Organizational Culture; Work Environment; Employee Performance*

Abstrak: Keberhasilan perusahaan dapat dicapai dengan tercapainya target perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari kinerja karyawan pada PT. Dan Liris Sukoharjo menunjukkan penurunan pada tahun 2018-2019. Terdapat indikasi penurunan pada kinerja karyawan yang disebabkan oleh motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Tipe penelitian ini adalah explanatory research, dari 359 karyawan diambil sebanyak 78 responden menjadi sampel yang merupakan karyawan PT. Dan Liris Sukohardjo divisi weaving. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *Simple Random Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan program IBM SPSS versi 25.0. Berdasarkan hasil uji secara simultan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat dilakukan oleh perusahaan PT. Dan liris Sukohardjo untuk meningkatkan motivasi seperti memberikan apresiasi pada karyawan seperti penghargaan dan memberikan kenaikan jabatan bagi karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan agar dapat melaksanakan sistem yang berlaku, bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan memberikan pemahaman mengenai budaya yang berlaku pada perusahaan tersebut. Adapun untuk mendukung lingkungan yang baik perlu diberikan perlindungan kepada karyawan yang bekerja dengan mesin dan lebih mendisiplinkan karyawan agar bekerja dengan alat yang disediakan serta perusahaan menyediakan ruangan khusus untuk mesin agar karyawan lain lebih merasa nyaman saat bekerja. Kinerja karyawan PT. Dan Liris Sukohardjo. hal tersebut dibuktikan dengan uji regresi berganda sebesar 0,336, 0,137, dan 0,161. Saran yang dapat dilakukan oleh perusahaan PT Dan liris Sukohardjo perlu memberikan penghargaan kepada karyawan dan jenjang karir, memastikan karyawan juga bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan memberikan ruang yang nyaman bebas dari suara bising dan pencahayaan yang memadai.

Kata Kunci : Motivasi; Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Motivasi termasuk salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Motivasi merupakan keinginan dalam seseorang yang menyebabkan orang untuk bertindak (Mathis dan Jackson, 2006). Agar terlaksananya tujuan perusahaan, diperlukan motivasi pada karyawan untuk bekerja lebih optimal. Orang bertindak pun memiliki alasan atau dorongan untuk mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi ialah dimana karyawan memiliki keinginan untuk menghasilkan produk sesuai dengan target, memiliki keinginan untuk menghasilkan jenjang karir yang lebih tinggi dan mempunyai keinginan untuk mendapatkan bonus. Budaya organisasi termasuk salah satu faktor menentukan kinerja karyawan, Budaya organisasi merupakan sistem yang diterapkan oleh sekumpulan individu yang menjadikan pembeda dari setiap organisasi (Robbins, 1998:248). bertujuan untuk menyatukan bagian organisasi perusahaan, mendefinisikan ciri khas, motivasi, dan menjadi acuan untuk anggota kelompok. Selain itu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja merupakan keberadaanya diantara para karyawan dan memiliki pengaruh bagi setiap individu dalam menjalankan wewenang yang diberi (Nitisemito, 1992). Pada penelitian ini lebih berfokus pada lingkungan kerja fisik. Menurut Heizer dan Render (2009) menjelaskan situasi lingkungan fisik memiliki dampak bagi karyawan dalam bekerja seperti rasa aman, kinerja dan kualitasnya. Ini menunjukkan lingkungan fisik yang beraneka ragam akan menghasilkan kinerja yang berbeda bagi setiap karyawan. Apabila perusahaan dapat menghasilkan kondisi yang nyaman menghasilkan motivasi dan rasa nyaman. Fenomena masalah yang terjadi pada PT. Dan liris rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja, karyawan yang bekerja tidak menyesuaikan standar perusahaan serta lingkungan kerja yang kurang memadai untuk menunjang kemudahan bagi karyawan dalam bekerja.

Rumusan Masalah

Pada latar belakang yang sudah dijabarkan terdapat permasalahan yang disebabkan adanya perubahan dari kinerja karyawan divisi weaving PT. Dan Liris. Terdapat penurunan pencapaian target produksi pada tahun 2018-2019 sebesar 92,33% dan 89.98%. Penjelasan permasalahan pada latar belakang ini merumuskan, rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada divisi weaving PT. Dan Liris?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada divisi weaving PT. Dan Liris?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada divisi weaving PT. Dan Liris?
4. Apakah motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada divisi weaving PT. Dan Liris?

Kerangka Teori

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasaam kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dari faktor yang disebutkan pada penelitian ini berfokus pada variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan

Menurut pendapat Mangkunegara (2009) bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas yang dituju setiap individu dalam mengerjakan wewenang dan kewajiban yang diberi.

Motivasi

Menurut Robbin (2002) mengutarakan bahwasanya motivasi ialah kemauan guna melaksanakan upaya tingkat tinggi demi tujuan organisasi, yang bergantung pada kapasitas upaya tersebut supaya kebutuhan tiap individu bisa terpenuhi.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008) budaya organisasi yaitu suatu sistem yang memiliki arti atau makna bagi anggota secara bersama dan menjadikan organisasi satu dengan lain berbeda.

Lingkungan kerja

Menurut Nitisetimo (2002) lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan yang berada di sekitar karyawan serta memiliki dampak saat mengerjakan tugas meliputi cahaya, sirkulasi, tata ruang, aman dan lain-lain.

Hipotesis penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2006) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian berbentuk kalimat pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban belum revelan dengan teori, belum berdasarkan pada fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data. Penelitian ini menunjukkan hipotesis yaitu:

H1 motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Dan Liris.

H2 budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Dan Liris.

H3 lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Dan Liris.

H4 motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Dan Liris.

Metode penelitian

Pada penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksplanatori, menjelaskan bahwa penelitian eksplanatori didefinisikan hubungan kausal antar variabel yang mempengaruhi hipotesis (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan aktif PT. Dan Liris Sukohardjo. Sampel yaitu sebagian karakter yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini memakai rumus slovin karena sampel sudah diketahui sebanyak 359 karyawan sehingga terpilih sebanyak 78 responden. Teknik pengambilan sampel dengan *Simple Random Sampling* setiap anggota mendapatkan kesempatan yang rata untuk menjadi sampel dengan cara diundi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah pada bab 1 untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris Sukohardjo.

Pada hasil penelitian bahwa variabel motivasi pada PT. Dan Liris Sukohardjo pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dari tabel rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi. Adapun hal hal yang mendukung penilaian terhadap variabel motivasi pada kategori baik meliputi kemauan untuk melaksanakan tugas dengan target yang jelas, kemauan untuk bekerja tepat waktu dengan hasil yang baik dan kemauan memiliki tujuan yang jelas dan menantang. Namun masih ada indikator yang berada dibawah nilai rata-rata. Indikator yang

perlu diperbaiki pada variabel motivasi seperti kemauan untuk mendapatkan penghargaan dan kemauan untuk mendapatkan jenjang karir. Indikator yang berada dibawah nilai rata-rata apabila ditingkatkan, maka pada variabel motivasi pada PT Dan Liris Sukohardjo akan meningkat.

Motivasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan. Namun pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan tergolong kuat. Hasil analisis ini didukung oleh teori Rivai (2004) mengatakan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang sama tingginya. Ini menunjukkan peningkatan dari motivasi bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Adapaun hasil penelitian Martinasari (2011) mengenai motivasi akan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, bila terjadi peningkatan maka kinerja yang dihasilkan pun ikut naik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Pada hasil penelitian bahwa variabel budaya organisasi pada PT Dan Liris Sukohardjo pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dari tabel rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi. Adapun hal hal yang mendukung penilaian terhadap variabel budaya organisasi pada kategori baik meliputi memiliki dorongan untuk inovatif, memiliki orientasi pada individu, memiliki rasa untuk bekerja dalam tim bukan individu, memiliki rasa untuk agresif, dan memiliki rasa untuk berkompetitif. Namun masih ada indikator yang berada di bawah nilai rata-rata meliputi memiliki dorongan untuk pengambilan resiko, memiliki perhatian ke hal yang rinci, memiliki orientasi pada hasil, dan memiliki rasa untuk stabilitas. Apabila indikator yang berada di bawah nilai rata-rata dapat ditingkatkan, maka pada variabel budaya organisasi pada PT. Dan Liris Sukohardjo akan meningkat.

Budaya organisasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan. Namun pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tergolong kuat. Mendukung pendapat yang disampaikan oleh Robbins (2008) mengenai bahwa budaya organisasi yaitu suatu sistem yang memiliki arti atau makna bagi anggota secara bersama dan menjadikan organisasi satu dengan lain berbeda. Adapun hasil penelitian Rimpulaeng (2014) menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, karena budaya yang kuat mampu membentuk karyawan untuk lebih berkembang secara bersama. pentingnya memahami tentang budaya organisasi sejak dini bagi karyawan.

Pada hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja pada PT. Dan Liris Sukohardjo pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja. Adapun hal hal yang mendukung penilaian terhadap variabel lingkungan kerja pada kategori baik meliputi penerangan di tempat kerja, sirkulasi di tempat kerja, keamanan di tempat kerja dan kenyamanan di tempat kerja. Namun masih ada indikator yang berada di bawah nilai rata-rata meliputi kebisingan pada tempat kerja. Apabila indikator yang berada di bawah nilai rata-rata dapat ditingkatkan, maka pada variabel lingkungan kerja pada PT. Dan Liris Sukohardjo akan meningkat.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan. Namun pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tergolong kuat. Mendukung pendapat yang disampaikan oleh Nitisetimo (2002) lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan yang berada di sekitar karyawan serta memiliki dampak saat mengerjakan tugas meliputi cahaya, sirkulasi, tata ruang, aman dan lain-lain. Adapun hasil penelitian menurut Asriyanto (2013) mengatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan, lingkungan yang mendukung akan membangun suasana kerja yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

Pada hasil penelitian variabel kinerja karyawan pada PT. Dan Liris Sukohardjo pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan. Indikator yang berada di atas nilai rata-rata meliputi pencapaian target sesuai ketepatan waktu pekerjaan dan kemampuan bekerjasama di tempat kerja. Namun masih

ada indikator yang berada di bawah nilai rata-rata seperti pencapaian target kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas serta tingkat kehadiran di tempat kerja. Apabila pada indikator yang berada di bawah nilai rata-rata dapat ditingkatkan, maka pada variabel kinerja karyawan pada PT. Dan Liris Sukohardjo akan meningkat.

Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selain itu pengaruh antara variabel Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tergolong kuat dan positif. Artinya, semakin baik motivasi yang diberikan, budaya organisasi yang kuat serta lingkungan kerja yang mendukung maka kinerja karyawan yang dihasilkan ikut meningkat. Hal ini menunjukkan pada motivasi yang diberikan oleh PT Dan Liris Sukohardjo serta budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Adapun penelitian menurut Musnadi (2018) bahwa motivasi, lingkungan kerja serta budaya organisasi pada kinerja karyawan memberi pengaruh yang signifikan dan positif. Karyawan dengan motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal, hal ini yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja pada karyawan PT Dan Liris Sukohardjo semakin tinggi.

Kesimpulan

Kajian dengan jumlah sebanyak 78 responden dengan pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Dan Liris Sukohardjo Divisi Weaving), menghasilkan sebuah kesimpulan berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dan Liris Sukohardjo. Artinya motivasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi. Besar kontribusi motivasi sebesar 59,6% terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dan Liris Sukohardjo. Artinya budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi. Besar kontribusi budaya organisasi sebesar 46,7% terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dan Liris Sukohardjo. Artinya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi. Besar kontribusi lingkungan kerja sebesar 46,2%.
4. Hasil pengujian secara simultan antara variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Saran

Pada kesimpulan yang dijelaskan maka akan menghasil saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan PT. Dan Liris Sukohardjo Divisi Weaving untuk kedepannya, berikut yang disampaikan:

1. Pada variabel motivasi PT Dan Liris Sukohardjo Divisi Weaving terdapat indikator yang dibawah nilai rata-rata seperti kemauan untuk memperoleh penghargaan dan kemauan untuk memperoleh jenjang karir. Adapun saran yang dapat peneliti berikan seperti perusahaan lebih memberikan apresiasi untuk karyawan yang telah bekerja keras atas tugasnya yang dilakukan, apresiasi yang dapat berikan berupa penghargaan seperti karyawan teladan atau bonus yang dapat diberikan oleh perusahaan. Perusahaan juga memberikan jenjang karir atau kenaikan jabatan bagi karyawan yang sudah bekerja dengan baik atau karyawan yang menghasilkan kinerja yang tinggi.
2. Pada variabel budaya organisasi PT Dan Liris Sukohardjo Divisi Weaving terdapat indikator yang dibawah nilai rata-rata seperti memiliki dorongan untuk pengambilan resiko, memiliki perhatian ke hal yang rinci, memiliki orientasi pada hasil, dan memiliki

rasa untuk stabilitas. Adapun saran yang dapat peneliti berikan seperti perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar lebih memperhatikan sistem yang berlaku agar karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan memberikan pemahaman mengenai budaya yang berlaku pada perusahaan tersebut.

3. Pada variabel lingkungan kerja pada PT Dan Liris Sukohardjo Divisi Weaving memiliki indikator yang dibawah nilai rata-rata yaitu kebisingan di tempat kerja. Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah dengan cara memberikan perlindungan kepada karyawan yang bekerja dengan mesin dan lebih mendisiplinkan karyawan agar bekerja dengan alat yang disediakan serta perusahaan menyediakan ruangan khusus untuk mesin agar karyawan lain lebih merasa nyaman saat bekerja.
4. Pada variabel kinerja karyawan PT Dan Liris Sukohardjo Divisi Weaving memiliki indikator yang dibawah nilai rata-rata yaitu, dapat pencapaian target sesuai dengan kualitas dan kuantitas dan tingkat kehadiran di tempat kerja. Adapun saran yang dapat peneliti berikan untuk meningkatkan sebaiknya karyawan diberikan penghargaan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja agar sesuai dengan target yang ditetapkan dan meminimalisir dari kesalahan serta bagi karyawan yang untuk hadir tepat waktu, bagi karyawan yang masih terlambat diberikan sanksi berupa denda.
5. Perlu dilakukan tinjauan kembali oleh perusahaan mengenai variabel lain yang terkait diluar dengan variabel motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang kemungkinan bisa memberi pengaruh untuk mengoptimalkan kinerja karyawan bagian weaving PT. Dan Liris Sukohardjo diantaranya disiplin kerja, kompetensi dan lain-lain.

Daftar Referensi

- Asriyanto, Nur Abib. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang*. Dipublikasikan.
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2009. *Manajemen Operasi Buku 1 Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Martinasari, Ayu, 2011. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Cahaya Manadiri Garmen Ungaran*. Dipublikasikan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Musnadi, Said. 2018. *Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karayawan dan dampaknya pada kinerja bank Aceh syariah di Kota Banda Aceh*. Dipublikasikan.
- Nitisemito, Alex S. 1992, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta. _____ . 2002, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rimpulaeng, Kenly. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado*. Dipublikasikan
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition. Jakarta: Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo.
- _____. 2002. *Essentials of Organizati-onal Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen. dan Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung

