



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA CABANG TASIKMALAYA

Yudi Setia Rachmanda¹, Dede Riswandi², Aldy Agustian³, Adi Muhammad Nur Ihsan⁴
^{1,2,3,4} Universitas Cipasung, Tasikmalaya, Indonesia

Email : ¹yudirachmanda@uncip.ac.id, ²dederiswandi@uncip.ac.id, ³aldyagustian@uncip.ac.id,
⁴adi.mnurihsan@uncip.ac.id.

ABSTRACT.

The purpose of this study is to: 1). Knowing the organizational commitment at PT. Sinar Niaga Sejahtera Tasikmalaya Branch. 2). Knowing the performance of employees at PT. Sinar Niaga Sejahtera Tasikmalaya Branch. 3). Knowing the influence of organizational commitment to employee performance at PT. Sinar Niaga Sejahtera Tasikmalaya Branch. The research method used in this study is descriptive and verification methods. Data collection techniques are carried out through field research and literature studies. Data analysis techniques are carried out through the analysis of the Correlation Coefficient to find the value of "r" and analysis of the Coefficient of Determination (KD) to calculate the amount of organizational commitment to employee performance. Whereas to test the hypothesis the "t" test is used. The results showed that organizational commitment at PT. Sinar Niaga Sejahtera Tasikmalaya Branch belongs to the very good category, upholding tolerance in working and adhering to the norms prevailing in the agency. Employee performance at PT. Sinar Niaga Sejahtera Tasikmalaya Branch includes a very good category which is supported by an indicator of the quality and quantity of its work. Organizational commitment has a significant influence on employee performance at PT. Sinar Niaga Sejahtera Tasikmalaya Branch

Keywords: Organizational Commitment and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: 1). Mengetahui komitmen organisasi di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya. 2). Mengetahui kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya. 3). Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penelitian lapangan dan studi kepustakaan. Teknik analisis data dilakukan melalui analisis Koefisien Korelasi untuk mencari nilai "r" dan analisis Koefisien Determinasi (KD) untuk menghitung besarnya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan uji "t". Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya termasuk pada kategori sangat baik, menjunjung toleransi dalam bekerja dan mematuhi norma yang berlaku di instansi. Kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya termasuk pada kategori sangat baik yang ditunjang dengan indikator kualitas dan kuantitas kerjanya. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya

Kata Kunci: Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Di zaman modern seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk lebih maju agar mendapatkan penilaian baik dari konsumen. Untuk mendapatkan penilaian baik tersebut, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu, sedangkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan perilaku yang baik dari para pelakunya. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari komitmen seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Menurut Mangkunagara (2013:67) yang dimaksud dengan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Simmamora (2006:145) Kinerja adalah suatu proses pencapaian tugas yang diberikan kepada seseorang pegawai serta hasil yang dicapai oleh seseorang tersebut dalam melakukan fungsi pekerjaannya secara spesifik dalam satu kurun waktu tertentu. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak di tentukan oleh komitmen terhadap bidang yang ditekuninya.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan, dimana karyawan memihak pada suatu perusahaan dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk kemajuan perusahaan tersebut. Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2008:100) "*organizational commitment is a condition in which an employee of a particular organization siding and objectives and the desire to maintain membership in the organization*". Artinya komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Disampaikan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:122), "*organizational commitment is the extent to which employees believe and accept organizational goals, as well as the desire to stay with the organization*". Artinya komitmen organisasi merupakan tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya merupakan perusahaan yang berusaha mendorong peningkatan komitmen organisasi dalam bekerja yaitu dengan cara meningkatkan kinerja karyawan dan pemberian kualitas pelayanan. Berdasarkan pengamatan penulis, terdapat permasalahan mengenai komitmen organisasi dan kinerja pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya. Fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya dapat dilihat dari karyawan yang berhenti/*resign* dari perusahaan. Jumlah karyawan yang keluar periode 2017 sebanyak 5 orang.



Karyawan yang keluar menurut manajer PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya dikarenakan karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap perusahaan yang rendah.

Fenomena yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa aspek penilaian kinerja pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya belum tercapai sepenuhnya. Pencapaian kinerja yang paling tinggi adalah pada aspek angka 85%, sedangkan pencapaian kinerja terendah pada aspek target kerja sebesar 60%. Pencapaian kinerja selama kurun waktu periode Tahun 2017 tersebut kecenderungannya menurun. Kondisi tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan mencari penjelasan secara mendasar bahwa faktor apa sesungguhnya yang menyebabkan pencapaian kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya menjadi relatif rendah. Maka penyusun tertarik melakukan penelitian ini dengan judul: “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan

Menurut Sugiyono (2012:1) metode penelitian adalah: “Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah”. Metode penulisan dalam menyusun skripsi ini adalah menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Sedangkan menurut M.Nazir (2010) metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Populasi dan sampel penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa : “populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat- syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya berjumlah 35 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 117) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan jumlah sampel dilakukan sebuah sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah sampling jenuh atau sensus. Sensus merupakan teknik pengambilan sampel jika semua populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah sampel yang



sedikit dan mampu untuk diteliti semuanya. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya berjumlah 35 orang.

Kerangka pemikiran

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2008: 100) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2008: 101) menyatakan bahwa ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis.

Kinerja pegawai sering dikaitkan dengan kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Kinerja menurut Mangkunagara (2013: 67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Simmamora (2006:145) Kinerja adalah suatu proses pencapaian tugas yang diberikan kepada seseorang/pegawai serta hasil yang dicapai oleh seseorang tersebut dalam melakukan fungsi pekerjaannya secara spesifik dalam satu kurun waktu tertentu. Dimensi kinerja menurut Mangkunagara (2013: 67) terdiri dari:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
3. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai terungkap dari teori T. Hani Handoko, (2001:74) bahwa tingkat kinerja seorang pegawai tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, komitmen organisasi, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan yaitu “Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya”. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengukur tingkat signifikansi variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hipotesis ditentukan dengan H_0 dan H_a sebagai berikut:

H_0 : Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : Artinya terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Rata-rata tanggapan responden variabel komitmen organisasional adalah 143 skor, dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan Saya yakin dengan kemajuan perusahaan dengan jumlah skor 166 dan skor terendah terdapat pada pernyataan Saya memiliki etika yang baik dalam bekerja dengan jumlah skor 127. Dengan ini karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya telah membuktikan komitmen organisasinya yang baik dengan cara memberikan harapan yang baik dan meyakinkan karyawan untuk kemajuan perusahaan.

Rata-rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan adalah 145 skor, dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan saya mampu membuat keputusan dalam bekerja dengan jumlah skor 166 dan skor terendah terdapat pada pernyataan saya memahami laporan yang ada di perusahaan dengan jumlah skor 127. Dengan ini karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya telah membuktikan kinerja karyawan yang baik dengan cara memberikan pengarahan membuat keputusan dan menumbuhkan inisiatif karyawan dalam bekerja.

Pembahasan

Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya, maka penulis menguji data diatas dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$
$$a = \frac{(1.308)(47.798) - (1.288)(48.636)}{35(47.798) - (1.288)^2}$$
$$a = \frac{(62.519.784) - (626.431.68)}{(1.672.930) - (1.658.944)}$$



$$a = \frac{(-123.384)}{(13.986)}$$

$$a = (-8.822)$$

Maka diketahui nilai a sebesar -8.822

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$
$$b = \frac{35(48.636) - (1.288)(1.308)}{35(47.798) - (1.288)^2}$$

$$b = \frac{(1.702.260) - (1.684.704)}{(1.672.930) - (1.658.944)}$$

$$b = \frac{(17556)}{(13986)}$$

$$b = (1.255)$$

Maka diketahui nilai b sebesar 1.255.

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui nilai a dan b, maka persamaan regresinya adalah:

$$y = a + bX$$
$$y = -8.822 + 1.255 x$$

Angka- angka tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar -8.822 dapat diartikan jika komitmen organisasi (X) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar -8.822.
2. Koefisien regresi komitmen organisasi (X) sebesar 1.255 dapat diartikan jika komitmen organisasi mengalami peningkatan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1.255.
3. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi, semakin meningkat komitmen organisasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.



Uji Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja.

$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\} \{(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}}\end{aligned}$$
$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{35(48636) - (1288)(1308)}{\sqrt{\{35(1288) - (1288)^2\} \{35(1308) - (1308)^2\}}}\end{aligned}$$
$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{1702260 - 1684704}{\sqrt{(45080 - 1658944)(45780 - 1710864)}}\end{aligned}$$
$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{17556}{\sqrt{(-1613864)(-1665084)}}\end{aligned}$$
$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{17556}{\sqrt{417700328,37}}\end{aligned}$$
$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{17556}{20437.718}\end{aligned}$$
$$r_{xy} = 0.859$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi r adalah 0,859. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi angka 0,859 berada pada interval koefisien 0,80 – 0,999. Hal ini membuktikan bahwa variabel (X) komitmen organisasi dengan variabel (Y) mempunyai pengaruh yang sangat kuat, artinya jika terjadi peningkatan komitmen organisasi di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan, sebaliknya jika terjadi penurunan maka akan menurun pula tingkat kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya.

Uji Determinasi dan Uji Non Determinasi

Uji determinasi dan non determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya presentase (%) pengaruh variabel X (komitmen organisasi) dan variabel Y (kinerja karyawan), rumus untuk mengetahui nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}Kd &= (r)^2 \times 100\% \\Kd &= (0,859)^2 \times 100\% \\&= 0,7378 \times 100\% \\&= 73,78 \%\end{aligned}$$



Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diketahui nilai koefisien determinasinya adalah 73,78%. Hal tersebut berarti komitmen organisasi (X) mempunyai pengaruh 73,78% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk mengetahui nilai non determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}Knd &= (1 - r^2) \times 100\% \\Knd &= (1 - 0,859^2) \times 100\% \\Knd &= (1 - 0,7378) \times 100\% \\Knd &= 26,22\%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil diatas maka diketahui koefisien non determinasi adalah 26,22% maka dapat diartikan faktor lain mempunyai pengaruh 26,22%. Hal ini membuktikan adanya hubungan antara kedua variabel yaitu komitmen organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, hipotesis yang sebelumnya ditetapkan adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui nilai t hitung dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\t_{hitung} &= \frac{0,859\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,859^2}} \\t_{hitung} &= \frac{4.9346}{0.5121} \\t_{hitung} &= 9.636\end{aligned}$$

Maka dari perhitungan diatas, dapat diketahui nilai t hitung adalah 9.636 Sedangkan untuk mengetahui t tabel terlebih dahulu dicari derajat kebebasan (*df*) dengan n-2, sehingga diperoleh 33. Kemudian ditetapkan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5% maka dengan nilai signifikan tersebut berdasarkan daftar tabel statistik diperoleh t tabel 2,04. Dengan demikian t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya dapat diambil kesimpulan bahwasannya komitmen organisasi sebagai menjunjung toleransi dalam bekerja dan mematuhi norma yang berlaku di instansi termasuk kategori sangat baik dengan skor 145. Untuk kinerja karyawan termasuk kategori sangat baik yang ditunjang dengan indikator kualitas dan kuantitas kerjanya dengan skor 142. Dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 73,78 dan ditunjang dengan nilai hitung $(9,633) > t \text{ tabel } (2,04)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penelitian menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan diantaranya (1) perlunya peningkatan perhatian dan kebijakan terhadap komitmen organisasi melalui peraturan-peraturan yang transparan; (2) perlunya mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan melalui kemampuan kerja yang tinggi; dan (3) komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sehingga komitmen organisasi harus ditunjang dengan aspek lainnya seperti kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Handoko, T, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mathis R L, dan Jackson J H. 2006. *Human Resource Management, alih bahasa*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nazir, M. S., & Nawaz, M. M. (2010). The determinants of mutual fund growth in Pakistan. *International research journal of finance and economics*, 54(10), 1051-1060.
- Robbins, S, & Judge, T. 2008. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : YKPN : Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabetha.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.