

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDAH KARYA (PERSERO)

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB STRESS ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT INDAH KARYA (PERSERO)

Afini Nurul Aisyah¹, Alex Winarno²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

afininurul@student.telkomuniversity.ac.id¹, winarno@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting untuk mendukung aktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang berkinerja tinggi merupakan perusahaan yang berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu diantaranya Lingkungan Kerja dan Stres Kerja yang dapat menghambat tujuan perusahaan. Hal tersebut berdampak pada PT Indah Karya (Persero) yang sedang menjalani proyek Bellazona Park yang masih belum terealisasi sampai saat ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Karya (Persero).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian deskriptif kausal dengan sampel jenuh 70 responden dan teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda.

Uji regresi untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Karya (Persero) menunjukkan bahwa model regresi yang terbentuk tidak bisa digunakan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Karya (Persero). Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan dengan melibatkan variabel lain untuk diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tersebut.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources (HR) is an important element to support the activities of a company in achieving its goals. A high-performing company is a company that runs effectively and efficiently in achieving its goals. There are many factors that can affect employee performance, including the work environment and work stress that can hinder the company's goals. This has an impact on PT Indah Karya (Persero) which is currently undergoing the Bellazona Park project which has not yet been realized. The purpose of this study was to determine how much influence the work environment and work stress had on the performance of employees of PT Indah Karya (Persero). This study uses quantitative methods, the type of research used is causal descriptive research with a saturated sample of 70 respondents and the data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Regression test to determine the effect of work environment and work stress on employee performance of PT Indah Karya (Persero) shows that the regression model formed cannot be used to test the effect of work environment and work stress on employee performance of PT Indah Karya (Persero). Therefore, further research needs to be done by involving other variables to test their effect on the employee's performance.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Employee Performance

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting untuk mendukung aktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Sedarmayanti, 2017:4). Peran penting Sumber Daya Manusia tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja sebagai hasil kontribusinya terhadap perusahaan. Kinerja Sumber Daya Manusia berkorelasi dengan Produktivitas, yang berarti bahwa jika kinerja Sumber Daya Manusia tinggi dapat mencerminkan kinerja perusahaan yang juga tinggi.

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja Sumber Daya Manusia. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:463) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai dengan aturan yang berlaku.

PT. Indah Karya (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bertujuan mendapatkan laba melalui aktivitas di bidang konstruksi dan manajemen. Seiring dengan perkembangan pasar, PT. Indah Karya (Persero) akan membangun properti Bellazona Park yang bertujuan untuk mengintegrasikan wilayah Bandung timur.

Dalam artikel yang dilansir oleh Jabar.idntimes (2019), Direktur Utama PT Indah Karya (Persero) Nel Dianto mengatakan bahwa PT Indah Karya menargetkan penyelesaian pembangunan proyek Bellazona Park pada semester I dan II tahun 2020. Namun hingga saat ini tahun 2021 proyek Bellazona Park masih belum terealisasi. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Kepala Divisi Human Capital yaitu *progress* pembangunan pada tahun 2021 baru mencapai 35% dari target yang sudah ditetapkan. Hal tersebut disebabkan oleh penjualan yang tidak sesuai target dan memberikan dampak pada meningkatnya stress karyawan yang terlibat dalam proyek Bellazona Park. Akan tetapi, pimpinan tetap menjaga komunikasi dan hubungan kerja yang kondusif dengan karyawan terkait penyelesaian proyek Bellazona Park. Namun sampai saat ini PT Indah Karya belum bisa memenuhi target awal pembangunan Bellazona Park yang akan diselesaikan pada tahun 2020 yang baru mencapai 35% dari target yang ditetapkan.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh mengenai progress pembangunan proyek Bellazona Park maka dapat diketahui bahwa kinerja pembangunan Bellazona belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh data bahwa pada akhir tahun 2020 realisasi pembangunan baru mencapai sebesar 35% dari target sebesar 100% dengan Realisasi Pekerjaan arsitektur dari 56,1 baru tercapai 19,9 dan juga pekerjaan mekanis baru mencapai 13,3 dari 42,1. Kinerja pembangunan dapat mencerminkan kinerja Sumber Daya Manusia. Sehingga jika realisasi kinerja pembangunan belum mencapai target yang telah ditetapkan maka hal tersebut dapat mengindikasikan kinerja Sumber Daya Manusia yang juga belum mencapai target yang telah ditetapkan. Belum tercapainya kinerja Sumber Daya Manusia sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan mencerminkan ada permasalahan yang mempengaruhinya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan. Faktor yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja tersebut adalah lingkungan kerja dan tingkat stress yang dihadapi oleh karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun luar (Subekhi & Jauhar, 2013:172). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung (Sedarmayanti dalam Astuti & Tarigan, 2020).

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, juga lingkungan yang kondusif antar individu maupun antar kelompok, akan berkontribusi dalam peningkatan kinerja agar lebih efektif dan efisien. PT Indah Karya menyediakan semua fasilitas fisik yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menciptakan keamanan dan kenyamanan kerja seperti menyediakan AC di setiap ruangan kerja, tersedianya PC dan Laptop untuk memudahkan karyawan dalam beraktivitas serta ruang rapat dengan fasilitas infocus dan big screen sehingga dapat mendukung produktivitas kerja karyawan untuk pencapaian setiap penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan yang ada pada PT Indah Karya (Persero). Namun, terdapat kekurangan pada lingkungan kerja PT Indah Karya (Persero) seperti lokasi perusahaan yang jauh dari pusat kota dan berada di kawasan macet Kota Bandung, lalu gedung perusahaan yang tidak begitu luas dengan jumlah karyawan yang cukup banyak di dalamnya, dan juga letak perusahaan yang dekat dengan proyek Bellazona Park sehingga menimbulkan kebisingan serta jalanan yang berdebu di sekitar perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan akhirnya pegawai mengalami stress dan mengganggu kinerja pegawai karena lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ganyang (2014:254) yang menyatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh faktor tertentu, salah satunya adalah lingkungan kerja. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Handoko dalam Rini, 2020).

Dari latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mengambil variabel lingkungan kerja dan stress kerja, untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT Indah Karya. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT INDAH KARYA (PERSERO)"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Lingkungan Kerja PT Indah karya (Persero)?
- b. Bagaimana Stress Kerja Pegawai PT Indah karya (Persero)?
- c. Bagaimana Kinerja Pegawai PT Indah karya (Persero)?
- d. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Indah karya (Persero) baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Lingkungan Kerja Pegawai PT Indah karya (Persero)
- b. Stres Kerja Pegawai PT Indah karya (Persero)
- c. Kinerja Pegawai PT Indah karya (Persero)
- d. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai PT Indah karya (Persero), baik secara parsial maupun simultan.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:15), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif. Menurut Sudaryono (2017:82), penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan ataupun prosedur.

Penelitian ini menggunakan tipe kausal. Menurut Sudaryono (2017:89), penelitian kausal adalah penelitian yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait, di samping mengukur kekuatan hubungannya. Tujuannya adalah peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang memengaruhi (variabel independen).

2.2 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini diatur dengan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:152), Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Pada skala Likert, peneliti harus memberikan beberapa pertanyaan yang terkait dengan suatu topik, dimana responden akan menjawab dengan 5 pilihan yaitu sangat setuju, setuju, cukup

setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju. Setiap pilihan jawaban memiliki bobot yang berbeda, dan seluruh jawab responden dihitung berdasarkan bobotnya sehingga menghasilkan suatu skor untuk mewakili suatu topik terkait.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2019:130) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada PT Indah Karya (Persero) Bandung yaitu sebanyak 70 orang. Lalu, sampel penelitian merupakan suatu bagian dari populasi (Sudaryono, 2017:167). Sedangkan menurut Sugiyono (2019:131), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability dengan sampel jenuh. Dalam teknik sampel jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:85). Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua staf PT. Indah Karya (Persero) sebanyak 70 orang.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan penulis untuk pengumpulan data adalah data primer berupa kuesioner dan wawancara serta data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti profil perusahaan dari PT Indah Karya (Persero), buku-buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel penelitian.

2.5 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas dari 40 item pernyataan yang telah disebarkan pada 70 orang memperlihatkan hasil r hitung yaitu lebih dari r tabel (0,361), maka dapat disimpulkan bahwa setiap item dalam kuesioner telah sanggup untuk menyatakan hal yang nantinya dilakukan pengukuran menggunakan kuesioner yang ada. Lalu pada uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 yaitu 0,843 yang berarti kuesioner yang telah disebarkan tersebut sudah reliabel, dimana setiap pernyataan dari kuesioner tersebut bisa dipercaya dan juga diandalkan agar dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam sebuah penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 (a)

KATEGORI POSISI VARIABEL		
Variabel	Total Skor	Kategori
Lingkungan Kerja	73%	Baik
Stres Kerja	56%	Cukup Baik
Kinerja Karyawan	80%	Baik

Pada tabel 4.1 dapat disimpulkan yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh skor sebanyak 73% (Baik), variabel Stres Kerja (X2) memperoleh skor sebanyak 56% (Cukup Baik) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) juga memperoleh skor sebanyak 80% (Baik).

3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dari Uji Kolmogorov dapat diketahui Nilai Asymp. Sig (2 tailed) menunjukkan angka 0,086 dan lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil scatter plot dapat diketahui titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang

melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, serta penyebaran titik-titik data tidak berpola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = 3,581 + 0,163X_1 - 0,055X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (α) = 3,581

Artinya: apabila nilai Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka nilai Kinerja Karyawan PT Indah Karya (Persero) (Y) sebesar 3,581.

- b. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) = 0,163

Artinya: koefisien regresi positif sebesar 0,163. Dimana setiap peningkatan Lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT Indah Karya (Persero) akan meningkat sebesar 0,163.

- c. Koefisien regresi Stres Kerja (X_2) = -0,055

Artinya: koefisien regresi negatif sebesar 0,055. Dimana setiap peningkatan Stres kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT Indah Karya (Persero) akan menurun sebesar 0,055.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kinerja. Artinya apabila variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan maka variabel Kinerja akan meningkat. Sebaliknya, terdapat pengaruh negatif antara variabel stres kerja dan variabel kinerja yang artinya apabila variabel stres kerja meningkat maka kinerja akan menurun.

3.4 Uji Hipotesis

Pada Uji Simultan (Uji F) $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,545 < 2,74$) dan nilai Sig. = 0,221. Jika $0,221 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indah Karya (Persero). Lalu pada Uji Parsial (Uji T) hasil yang diperoleh dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} ($1,486$) $< t_{tabel}$ ($1,997$) dan nilai signifikansi variabel Lingkungan kerja (X_1) $> 0,05$ yaitu 0,142. Ini artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Stres Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} ($-0,643$) $< t_{tabel}$ ($1,997$) dan nilai signifikansi variabel Stres Kerja (X_2) $> 0,05$ yaitu 0,523. Ini artinya bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

3.5 Koefisien Determinasi

Nilai korelasi (R) adalah 0,210 dan R square (R^2) adalah 0,044. Nilai tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Rumus untuk menghitung R square menggunakan koefisien determinasi (KD) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,210)^2 \times 100\% = \\ &4,41\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 4,41%. Artinya bahwa pengaruh variabel independen Lingkungan kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4,41%, sedangkan 95,59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya disiplin kerja, kompensasi, komunikasi kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan sebagainya.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT Indah Karya (Persero) tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Persero), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di PT Indah Karya (Persero) dari hasil perhitungan sudah dalam kategori baik.
2. Stres Kerja di PT Indah Karya (Persero) termasuk dalam kategori cukup baik.
3. Kinerja Karyawan di PT Indah Karya (Persero) sudah dalam kategori baik.
4. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Karya (Persero). Secara Parsial Lingkungan kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Karya (Persero).

Saran penelitian berdasarkan hasil uji simultan dimana kedua variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja dan Stres Kerja tidak mempengaruhi kinerja, maka saran peneliti terhadap perusahaan yaitu PT Indah Karya (Persero) perlu mengidentifikasi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh seperti disiplin kerja, kompensasi, komunikasi kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan sebagainya.

Referensi

- [1] Sedarmayanti. (2017). *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Bandar Maju.
- [2] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [3] Subekhi, A., & Jauhar, M. (2013). *Pengantar teori dan perilaku organisasi*. Jakarta: Presati Pustaka.
- [4] Astuti, R., & Tarigan, T. F. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Socfin Indonesia*, 110-124. Jurnal AKMAMI.
- [5] Ganyang, T. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN Media.
- [6] Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [8] Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [9] Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [10] Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- [12] Sudaryo, Y., & Sofiati, N. A. (2018). *manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung, dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [13] Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [14] Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif*. Bandung: Pustaka Setia.
- [15] Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *teori perilaku keorganisasian*. Jakarta: PT Buku Seru.
- [16] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sudaryono. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN*. Depok: PT RAJAGRAFINDO