

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMA NEGERI 4 BANDUNG

Andini Dwi Fitriani¹, Asep Sudarsyah, Cicih Sutarsih
Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Pendidikan Indonesia
Correspondence Email: andinidwif@student.upi.edu

Abstract.

This research generally aims to reveal a clear picture of the effect of work discipline on teacher work performance. The research method used is a descriptive method supported by literature studies and by quantitative approaches. The population in this study was 30 respondents from teachers of SMA NEGERI 4 Bandung. Wms data processing results (Weight Means Score) that has been processed obtained the average result of variable score X of 4.27 which belongs to a very high category. As for variable Y obtained an average score of 4.04 which belongs to a very high category. Based on the results of the Normality Test, each variable is obtained that the calculated X2 value of variable X is $7,975 < \text{the value of } X2 \text{ table value is } 11,070$, it is declared normally distributed, while variable Y value X2 calculates $5,798 < \text{the table } X2 \text{ value is } 12,592$, it is declared normal distribution. Based on the results of the Correlation Coefficient Test obtained by the price of correlation coefficient (r) variable X to variable Y positive direction of 0.99, it can be concluded that the correlation coefficient between the two variables is at a very strong correlation coefficient level. Based on the results of the calculation of significant tests obtained the price of 1 count of 37.05 and the price of t table of 2,045, the correlation of variable X to variable Y is significant. While the coefficient of variable determination X terhadap variable Y by 98.01%. It can be concluded that the increase and decrease in teacher work performance is determined by the teacher's own work discipline of 98.01%, while the remaining 1.99% is determined by other factors. Based on the calculation result obtained price a and price b of 0.983, so the regression equation that describes the predicted score of variable direction Y based on variable X is $Y = 0 + 0.983 X$. The difference in the overall statistics test results can be concluded that " There is a Significant Influence between Work Discipline On The Prestassi Work of Teachers SMA NEGERI 4 Bandung ", proven to be true or acceptable.

Keyword: *Teachers Work Performance, Work Discipline*

1. PENDAHULUAN

Peningkatan pendidikan merupakan hal yang penting bagi kehidupan bermasyarakat, salah satunya dengan memberikan pendidikan yang baik dan berkualitas. Sumber daya manusia yang berkompeten dicetak melalui sistem pendidikan yang baik, sesuai dengan amanat Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Salah satu indikator sekolah yang berkualitas salah satunya yaitu dari hasil kinerja guru karena guru merupakan komponen utama dalam pendidikan dan juga berperan penting dalam pendidikan dan pembelajaran. Guru merupakan penentu keberhasilan bagi pendidikan yang ada disekolah, karena guru merupakan sumber kegiatan belajar dan mengajar karena hal tersebut adalah hal yang sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan sekolah.

Kerja guru yang berprestasi merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Guru akan berprestasi jika telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Kinerja guru yang berprestasi adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan tugas yang diberikan. Seorang guru dikatakan berprestasi jika telah melaksanakan unsur-unsur kesetiaan dan komitmen pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya.

Dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup bagi sekolah dapat dipengaruhi berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah kepegawaian, salah satunya adalah prestasi kinerja guru yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, hal tersebut menjadi tantangan bagi sekolah untuk meningkatkan prestasi kerja guru. Salah satu solusi untuk memecahkan masalah tersebut adalah dengan melalui pelaksanaan disiplin kerja. Hasibuan (2001:190) juga mengemukakan bahwa “Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”.

Disiplin kerja pada dasarnya dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat. Hasibuan (2007: 193) mengemukakan bahwa “Disiplin yang baik

dapat mencerminkan akan adanya rasa tanggung jawab tinggi karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya”.

Dengan demikian dapat kita lihat bahwa disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam dunia sekolah. Demikian pun halnya di SMA Negeri 4 Bandung dalam proses pembelajaran perlu didukung oleh guru yang berdisiplin dan mempunyai prestasi di bidangnya. Pada saat ini peningkatan sumber daya manusia pada umumnya dilakukan salah satunya dengan memberikan pendidikan yang baik. Untuk memperoleh pendidikan masyarakat mengetahui bahwa sekolah adalah tempat yang efektif untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya. Pendidikan yang diperoleh dari sekolah diharapkan dapat menghasilkan individu yang akan membawa masa depan bangsa ke arah yang lebih baik.

Prestasi Kerja Guru

Guru yang mengelola kegiatan belajar mengajar di dalam organisasi sekolah dengan demikian dapat dipastikan sebagai faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah. Menurut Sastrohadiwiryo (2013: 243) bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sehubungan dengan tugas guru yang harus dikerjakan tidak hanya mengajar atau menyajikan materi di depan kelas tapi juga bagaimana membimbing, melatih para siswa.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sikula (2015: 57) bahwa prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016: 94) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Dengan demikian yang dimaksud dengan prestasi kerja guru adalah upaya yang dilakukan oleh guru untuk melaksanakan semua tugas-tugas atau kewajiban yang telah dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya sehingga memperoleh hasil kerja yang memuaskan bagi semua pihak khususnya sekolah.

Faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja guru diantaranya adalah (1) kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja, (2) dan penerimaan atas penjelasan peranan, tugas seorang pekerja, dan (3) tingkat motivasi pekerja. Sedangkan menurut BAKN dipengaruhi antarlain oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Sesuai dengan SK MENPAN No. 84 Tahun 1993, bahwa faktor-faktor yang dinilai dalam prestasi kerja guru adalah 1) Pendidikan, yang mencakup; a) Proses belajar mengajar dan b) Bimbingan dan penyuluhan. 2) Pengembangan profesi, 3) Penunjang proses belajar mengajar, yang mencakup; a) Pengabdian pada masyarakat, dan b) Pendukung pendidikan.

Seorang guru profesional tentunya harus menjalankan tugas dan perannya sebagai guru dengan baik. Karena guru yang profesional adalah guru yang dapat menciptakan pembelajaran yang berkualitas, dimana untuk menentukan jenis belajar yang paling tepat dalam proses pembelajaran tertentu, dengan meningkatkan kompetensi dasar yang harus dicapai. Dalam menunjukkan kompetensi itu seorang guru telah menunjukkan prestasinya dalam bidang yang digelutinya, karena telah menunjukkan hasil kerja yang baik.

Dari berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang dikemukakan di atas penulis mengambil beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi pada prestasi kerja guru adalah sebagai berikut; 1) Pelaksanaan tugas guru secara efektif dan efisien, 2) Keterampilan guru, 3) Pengalaman guru, 4) Kecakapan guru, 5) Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Guru.

Menurut Handoko (2015: 135) bahwa “penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Dalam proses penilaian pun terdapat dasar-dasar penilaian, dimana dasar penilaian tersebut adalah uraian pekerjaan dari setiap guru karena dalam uraian tugas atau job description tersebut ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh guru. Tolak ukur yang akan dipergunakan untuk mengukur prestasi kerja guru adalah standar. Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, sebuah model untuk diperbandingkan, suatu alat untuk membandingkan antara satu hal dengan hal lain.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk. (2014: 824) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sementara itu, Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Pendapat lain Hartatik (2014: 183) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa, disiplin menyatu dalam diri seseorang. Sikap diperoleh dari adanya pembinaan yang dimulai dari lingkungan yang paling kecil dan sederhana yaitu keluarga. Pembinaan disiplin sejak dari keluarga sangat berguna dalam membentuk prilaku dalam dirinya dan dapat mencapai disiplin diri. Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Adapun yang dimaksud dengan kerja adalah kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya dengan mencari nafkah dan bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan kepada organisasi.

Hal ini seperti yang diuraikan oleh Hasibuan (2016: 194) indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut; 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladanan pimpinan, 3) keadilan, 4) pengawasan melekat, 5) sanksi hukuman, 6) ketegasan, dan 7) hubungan kemanusiaan.

Menurut Harlie (2010: 6) indikator-indikator disiplin kerja diantaranya adalah sebagai berikut; a) Selalu hadir tepat waktu, b) Selalu mengutamakan presentase kehadiran, c) Selalu mentaati ketentuan jam kerja, d) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, e) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, f) Memiliki semangat kerja yang tinggi dan g) Memiliki sikap yang baik.

Dari pemaparan diatas maka dapat dilihat bahwa ada pengaruh anatar disiplin kerja dengan Prestasi Kerja Guru. Dalam hal ini disiplin yang baik yang ditunjukkan oleh guru akan menunjukkan bahwa suatu organisasi atau sekolah dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas dari para pegawainya. Selain itu dengan mengetahui disiplin kerja yang dimiliki para pegawai maka yang dimiliki guru akan dapat diketahui. Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin kaitannya

dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tertib dan lancar.

2. METODE PENELITIAN

Sugiyono

Sugiyono (2017, hlm. 35) mengatakan bahwa, “metode 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 kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Sementara itu, menurut Arikunto (2010: 136) bahwa “metode Penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian”. Sebuah metode penelitian memiliki suatu rancangan penelitian tertentu. Dalam rancangan tersebut menentukan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data dan kondisi serta dengan cara bagaimana data tersebut dihimpun dan diolah.

Berdasarkan permasalahan yang diteliti pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang ditunjang oleh studi dokumentasi dan studi kepustakaan.

Menurut Umar (2013: 42) data primer adalah data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Sumber data primer diperoleh dari objek penelitian yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di lingkungan SMAN 4 Bandung.

Sementara itu, menurut Umar (2013: 42) data sekunder adalah data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Yang menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah

dokumen-dokumen dan laporan-laporan berkenaan dengan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMAN 4 Bandung.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus product moment, diperoleh harga koefisien korelasi (r) variabel X terhadap variabel Y sebesar 0.99 dengan arah positif. Berdasarkan batas-batas untuk nilai koefisien korelasi, dapat disimpulkan bahwa koefisien antara dua variabel tersebut berada pada tingkat sangat kuat. Artinya, terdapat hubungan yang sangat kuat dengan arah yang positif antara variabel X (disiplin kerja) terhadap variabel Y (prestasi kerja guru).

Untuk melihat tingkat keberartian koefisien korelasi yang diperoleh, dilakukan uji signifikansi dengan menghitung nilai t yang menghasilkan harga t hitung sebesar 48.429 dan jika dibandingkan dengan harga t tabel sebesar 2.045 maka harga t hitung lebih besar daripada t tabel, yang menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut signifikan dan hipotesis penelitian dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil hitung koefisien determinasi dari penelitian ini adalah sebesar 98.01%, yang menandakan bahwa disiplin kerja memengaruhi prestasi kerja guru sebesar 98.01%, dan sisanya dari faktor-faktor lain seperti pengembangan karier, kinerja guru, dan lain sebagainya.

Pada tingkat fungsional, dilakukan analisis regresi pada variabel X dan Y. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh harga a sebesar 0 dan harga b sebesar 0.983, sehingga diperoleh persamaan regresi yang melukiskan skor ramalan arah variabel Y berdasarkan variabel X adalah $Y = 0 + 0.983 X$, yang menandakan bahwa kenaikan satu unit pada variabel X akan diikuti oleh kenaikan variabel Y sebesar 0.983 satuan dengan arah perubahan positif.

Disiplin kerja sangat berkaitan erat dengan hasil kerja yang baik. SMA 4 Bandung merupakan sekolah yang memiliki guru-guru berkualitas dan juga disiplin dalam menjalankan kewajibannya sebagai guru.

Kualitas guru sebagai komponen penting dalam memajukan pendidikan bangsa merupakan faktor yang sangat penting untuk menjadi pertimbangan, karena tugas guru menyangkut pembinaan mental manusia. Guru yang berkualitas memiliki rasa penasaran dan ingin belajar yang tinggi, sehingga akan terus berusaha mengembangkan diri. Kualitas guru yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik pula, yaitu murid-murid yang berprestasi, yang secara tidak langsung menjadi indikator keberhasilan guru dalam mengajar, yang berkorelasi dengan prestasi guru.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data mengenai penelitian ini, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin Kerja di SMA 4 Bandung

Berdasarkan hasil analisis data terhadap skor angket yang telah diisi oleh responden, untuk variabel X (disiplin kerja guru), diperoleh angka 4.27 dengan perhitungan WMS. Berdasarkan standar yang telah ditetapkan pada tabel konsultasi WMS, angka tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di SMA 4 Bandung berada pada kategori sangat tinggi. Kesimpulan ini dapat diperjelas dengan hasil kecenderungan rata-rata setiap indikatornya, seperti:

a. Pada indikator “mampu mengelola waktu” didapatkan hasil perhitungan sebesar 4.53 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

b. Pada indikator “komitmen, loyal, dan tanggung jawab” didapatkan hasil perhitungan sebesar 4.32 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

c. Pada indikator “pengarahan diri” didapatkan hasil perhitungan sebesar 4.06 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

d. Pada indikator “ketaatan dalam prosedur kerja” didapatkan hasil perhitungan sebesar 4.31 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

e. Pada indikator “tingkat kewaspadaan” didapatkan hasil perhitungan sebesar 4.16 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

2. Prestasi Guru di SMA 4 Bandung

Berdasarkan hasil analisis data terhadap skor angket yang telah diisi oleh responden, untuk variabel Y (prestasi kerja guru), diperoleh angka 4.04 dengan perhitungan WMS. Berdasarkan standar yang telah ditetapkan pada tabel konsultasi WMS, angka tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja di SMA 4 Bandung berada pada kategori sangat tinggi. Kesimpulan ini dapat diperjelas dengan hasil kecenderungan rata-rata setiap indikatornya, seperti:

a. Pada indikator “pelaksanaan tugas guru secara efektif dan efisien” didapatkan hasil perhitungan sebesar 4.05 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

b. Pada indikator “keterampilan guru” didapatkan hasil perhitungan sebesar 4.04 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

c. Pada indikator “pengalaman guru” didapatkan hasil perhitungan sebesar 4.08 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

d. Pada indikator “kecakapan guru” didapatkan hasil perhitungan sebesar 3.99 yang masuk dalam kategori tinggi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan menggunakan rumus Product Moment, diperoleh harga koefisien korelasi (r) antara variabel X (disiplin kerja) dan Y (prestasi kerja) sebesar 0.99. Melihat pada batas-batas yang dikemukakan oleh Sugiyono, dapat disimpulkan bahwa angka tersebut menunjukkan tingkat korelasi sangat kuat dengan taraf signifikansi 2.045. Hal ini membuktikan landasan teoritis yang telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja guru.

Besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y diperoleh melalui uji determinasi, yang setelah diuji menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 98.01%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan

bahwa disiplin kerja guru memberikan dampak sebesar 98.01% terhadap prestasi kerja guru, sementara 1.99% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru di SMA 4 Bandung” terbukti dan dapat diterima.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sikula, Andrew F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Handoko, T.Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Suka Buku.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi ke 6. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Harlie, M. (2010). “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11 (2), 117-124, diakses dari <http://journal.stei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jma/article/view/18> pada tanggal 10 Oktober 2020.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

