

PENGARUH GAJI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA DAROY BANDA ACEH

Misratul Jannah^{*1}, Saiful Amri², Ijal Fahmi³

¹Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

^{2,3}Dosen Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹misratuljannah25@gmail.com

²saiful.amri@serambimekkah.ac.id

³ijalfahmi@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh. Populasi penelitian ini berjumlah 84 orang karyawan, dan teknik penarikan sampel menggunakan teknik sensus, sehingga sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan lembar pertanyaan (kuesioner). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F (sumultan) dan uji t (parsial) dimaksudkan untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara simultan variabel gaji dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh. Kemudian uji secara parsial variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh. Besarnya pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh adalah sebesar 0,311 atau 31,1%, sedangkan variabel motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh adalah sebesar 0,176 atau 17,6%. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar ,197, artinya sebanyak 19,7% dengan demikian perubahan dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel gaji dan motivasi kerja, sisanya yaitu sebesar 80,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, seperti komitmen kerja, kepuasan kerja, fasilitas kerja, kemampuan kerja dan lain-lain.

Kata kunci: *Gaji, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya yang profesional, terpercaya, kompeten dan tekun merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu peran untuk mencapai tujuannya yaitu peran karyawan didalamnya, Karyawan merupakan sumber daya penting bagi suatu organisasi, karena seorang karyawan memiliki beberapa faktor yang dapat mencapai visi dan misi perusahaan diantaranya pemikiran, ide, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan dan kreatifitas. Karyawan sebagai sumber daya yang dominan pada organisasi berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. (Sinambela, 2012). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif untuk organisasi, salah satunya yaitu penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, apabila dikerjakan dengan sungguh- sungguh maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya apabila dikerjakan secara tidak kondusif

maka akan menghasilkan *output* yang kurang maksimal.

PDAM Tirta Daroy Banda Aceh merupakan perusahaan air minum milik pemerintah Kota Banda Aceh, dan perusahaan bergerak dalam pelayanan distribusi air kepada masyarakat dimana air merupakan sumber daya alam yang diperlukan untuk hajat hidup orang banyak serta merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi manusia. Karyawan merupakan aset utama PDAM Tirta Daroy Banda Aceh yang saat ini semakin diakui keberadaannya. Hal ini dikarenakan, penentu dari sebuah keberhasilan kerja dalam pencapaian suatu tujuan, dimana PDAM Tirta Daroy Banda Aceh dalam mengelola organisasi yang semakin dinamis, maka salah satu persyaratan yang harus diperhatikan adalah memiliki karyawan yang produktif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaji, dimana gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan/ pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Rivai, 2014). Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh adalah adanya motivasi kerja dari karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh, dimana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012).

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian.

Populasi menurut Sugiyono (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2014:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 84 orang.

Jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel penelitian adalah seluruh populasi. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2012) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus. Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel menurut Sugiyono (2014) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah gaji dan motivasi kerja.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variabel dependent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel dependent* (terikat) adalah kinerja karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh, dilakukan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan model persamaan ekonometrik dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat menurut Umar (2013) yang dinyatakan sebagai berikut,:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- β_1 - β_2 = Parameter (koefisien regresi X_1 dan X_2)
- x_1 = Gaji
- x_2 = Motivasi kerja
- ε = Tingkat kesalahan (error)

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Untuk menguji secara keseluruhan pengaruh variabel indenpenden (gaji dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh dilakukan dengan menggunakan uji-F, dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka secara keseluruhan menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), dengan langkah sebagai berikut:

H_{o1} : Jika $\beta_1; \beta_2 = 0$ atau jika nilai probabilitas $F > 0,05$, maka hipotesis nul (H_{o1}) diterima dan hipotesis alternatif (H_{a1}) ditolak artinya gaji dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

H_{a1} : Jika dari $\beta_1; \beta_2 \neq 0$ ($\beta_i \neq 0$) atau jika nilai probabilitas $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima dan hipotesis nul (H_{o1}) ditolak artinya gaji dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji t dipakai untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan, dengan langkah sebagai berikut:

H_{o2} : Jika $\beta_2 = 0$ atau nilai probabilitas $t > 0,05$, maka hipotesis nul (H_{o2}) diterima dan hipotesis alternatif (H_{a2}) ditolak artinya gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

H_{a2} : Jika $\beta_2 \neq 0$: atau nilai probabilitas $t < 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima dan hipotesis nul (H_{o2}) ditolak artinya gaji secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

H_{o3} : Jika $\beta_3 = 0$ atau nilai probabilitas $t > 0,05$, maka hipotesis nul (H_{o3}) diterima dan hipotesis alternatif (H_{a3}) ditolak artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

H_{a3} : Jika $\beta_3 \neq 0$: atau nilai probabilitas $t < 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima dan hipotesis nul (H_{o3}) ditolak artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk analisis data dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda. Pengujian hasil regresi linear berganda seperti pada Tabel 1.

Tabel 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.156	2.114		4.803	.000		
	Gaji	.311	.096	.334	3.248	.002	.939	1.065
	Motivasi Kerja	.176	.082	.221	2.153	.034	.939	1.065

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, (2022)

Berdasarkan Tabel 1 dapat di formulasikan persamaan linear berganda, seperti dibawah ini:

$$Y = 5,156 + 0,311 X_1 + 0,176 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat jelaskan bahwa nilai konstanta (α) sebesar sebesar 5,156 artinya jika gaji dan motivasi kerja dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh adalah sebesar 5,156 pada satuan skala likert.

Koefisien regresi gaji (X_1) sebesar 0,311 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel gaji, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 31,1% pada taraf signifikansi 0,002 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin meningkat gaji yang diberikan pada karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,176 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel motivasi kerja, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 17,6% pada taraf signifikansi 0,034 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin meningkat motivasi kerja para karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh akan semakin meningkat pula kinerja para karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel gaji, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.444 ^a	.197	.177	2.277
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, (2022)

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,444 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 44,4%. Artinya gaji (X_1), dan motivasi kerja (X_2) mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

Berdasarkan Tabel 2, juga dapat dilihat bahwa besarnya Adjusted R^2 adalah sebesar 0,197. Hal ini berarti 19,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu gaji dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 80,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya seperti komitmen kerja, kepuasan kerja, fasilitas kerja, kemampuan kerja dan lain-lain.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Dapat dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.947	2	51.474	9.926	.000 ^b
	Residual	420.053	81	5.186		
	Total	523.000	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaji

Sumber: Output SPSS, (2022)

$H_1 : \beta_2 = \beta_2 = \beta_3$ ($\beta_2 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$) dan nilai probabilitas F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan menolak hipotesis null (H_{01}) dan menerima hipotesis alternatif (H_{a1}). Artinya gaji (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat nilai signifikan yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial. Selanjutnya pengujian hipotesis secara statistik dapat digunakan nilai probabilitas $t < 0,05$ sebagai berikut:

$H_2 : \beta_2 \neq 0$, dan nilai probabilitas t sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$) dengan demikian dapat

disimpulkan menolak hipotesis null (H_{02}) dan menerima hipotesis alternatif (H_{a2}). Artinya gaji (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_3 : \beta_3 \neq 0$, nilai probabilitas t sebesar 0,034 ($0,034 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan menolak hipotesis null (H_{03}) dan menerima hipotesis alternatif (H_{a3}). Artinya motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaji (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh, hal ini dikarenakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu sehingga dapat berdampak pada kinerja organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin (2017) meneliti tentang Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2015) tentang Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai koefisien variabel gaji (X_1) sebesar 0,311. Artinya bahwa setiap 100% perubahan gaji secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 31,1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi gaji yang dilakukan oleh karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh, maka semakin meningkat kinerja karyawan. hal ini dikarenakan Gaji merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus melakukan perencanaan gaji yang tepat dalam arti memiliki keadilan internal yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Selain itu juga harus memiliki keadilan eksternal yaitu gaji yang diterima sesuai dengan gaji yang ada di perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haeruddin (2017) meneliti tentang Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi pada Variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,176. Artinya bahwa setiap 100% perubahan motivasi kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 17,6%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dilakukan oleh karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh, maka semakin meningkat kinerja karyawan. hal ini dikarenakan motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seorang individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisah (2015) mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian halnya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2015) tentang Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Gaji dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.
2. Gaji secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh sebesar 0,311, artinya bahwa setiap 100% perubahan gaji secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 31,1%.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh sebesar 0,176, artinya bahwa setiap 100% perubahan penerapan sistem akuntansi daerah secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 17,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Ahid Mudayana (2015) Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, *Jurnal KES MAS*. ISSN : 1978-0575, Vol. 4.No. 2.
- Arikunto, Suharsimi (2012) *Prosedur Penelitian*. Reneka Cipta, Jakarta.
- Chairunnisah, Siti (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat, *Jurnal Manajemen*, Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Dessler, Gary (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Haeruddin (2017) Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organisational Citizensip Behavior (OCB). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*. Volume 2, Nomor 1.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Robbins, S.P. (2015) *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Prinhalindo, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak (2012) *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein (2013) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali, Jakarta.