JURNAL

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT BUNGA CINTA BLITAR DITINJAU DARI KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Oleh:

NINIK CHABBIBAH
14.1.02.02.0059

Dibimbing oleh :

1. **Dhiyan Septa Wihara, SP., M.M**
2. **Amat Pintu Batu S, SE., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Ninik Chabbibah
NPM	: 14.1.02.02.0059
Telepun/HP	: 085856410222
Alamat Surel (Email)	: ninikchkchck@yahoo.com
Judul Artikel	: Analisis Kinerja Karyawan pada PT Bunga Cinta Blitar ditinjau dari Kompensasi, Pelatihan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. K.H. Achmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kediri.

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulid merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 31 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dhiyan Septa Wihara, SP., M.M **NIDN. 0730098401**	**Amat Pintu Batu S., SE., M.M.** **NIDN. 0727127801**	**Ninik Chabbibah** **NPM. 14.1.02.02.0059**

Ninik Chabbibah | 14.1.02.02.0059
Ekonomi - Manajemen
simki.unpkediri.ac.id
|| 1||

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT BUNGA CINTA BLITAR DITINJAU DARI KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Ninik Chabbibah
14.1.02.02.0059
Ekonomi - Manajemen
Email
Dhiyan Septa Wihara, SP., M.M dan Amat Pintu Batu S., SE., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi masalah kinerja karyawan pada PT. Bunga Cinta Blitar. Kompensasi yang dirasa kurang mengakibatkan kinerja karyawan kurang memiliki semangat, tanpa adanya pelatihan membuat karyawan sedikit kurang terampil dalam menjalankan pekerjaannya, dan dirasa juga sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) kurang terjamin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. (2) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. (3) Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. (4) Pengaruh kompensasi, pelatihan, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian kausalitas. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa : terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 0,006 < 0,05 bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 0,000 < 0,05 bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 0,036 < 0,05 bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi, pelatihan, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji F dengan nilai signifikan 0,000<0,05.

KATA KUNCI : Kinerja Karyawan, Kompensasi, Pelatihan, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

I. LATAR BELAKANG

Dalam mencapai tujuan perusahaan, pengaruh sumber daya sangat penting terutama pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM diperlukan agar kinerja karyawan dapat semakin meningkat yang mengarah kepada pencapaian tujuan dan mengarah pula kepada pencapaian visi misi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak baik pula terhadap suatu perusahaan. Kualitasnya dalam bekerja adalah faktor yang sangat berpengaruh untuk menunjang kinerjanya serta didukung oleh beberapa faktor lainnya.

PT. Bunga Cinta adalah sebuah perusahaan yang bekerja pada bidang peternakan. Perusahaan ini mengelola ayam jenis horen (ayam merah). Perusahaan ini berlokasi di Dusun Sumbernanas Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. Dalam studi awal peneliti, terdapat permasalahan kinerja terutama pada segi kualitas telur. Terlepas dari faktor alam, dari segi faktor fisik seperti kinerja karyawan juga perlu di tinjau. Diduga permasalahan ini muncul dari kinerja karyawan yang kurang baik. Dalam proses peningkatan kinerja, memberikan karyawan sebuah kompensasi yang layak, cukup dan adil tentu akan meningkatkan prestasi kerja, dan dengan adanya kompensasi itu pula diharapkan karyawan akan bekerja dengan baik.

Pada PT Bunga Cinta terdapat permasalahan pada hal kompensasi. Berdasarkan survey awal ke tempat penelitian, karyawan mengeluh bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang sehingga karyawan tersebut bekerja sesuai kemauannya sendiri. Dalam pemberian kompensasi yang dilakukan secara tepat maka diharapkan dapat memuaskan serta memotivasi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain faktor kompensasi, kinerja karyawan perlu ditunjang pula dengan adanya pelatihan. Karyawan yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih bermanfaat bagi perusahaan. Pada PT Bunga Cinta Pengadaan pelatihan telah dilakukan setiap bulannya. Akan tetapi setelah pelatihan belum ada perubahan yang spesifik terhadap kinerja karyawannya. Hal ini berarti pelatihan yang diterapkan kurang tepat dan sesuai, sehingga dapat menghambat kemajuan kinerja karyawan.

Pada PT Bunga Cinta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kurang diperhatikan. Mulai dari peralatan keamanan yang kurang lengkap dan kurang terawat. Bahkan ada beberapa karyawan mengeluh kurang enak badan bahkan sakit.

II. METODE

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yakni, kompensasi, pelatihan, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kemudian untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara statistik, dan

teknik penelitian yang digunakan adalah kausalitas (sebab – akibat).

Penelitian dilakukan di PT. Bunga Cinta yang beralamat di Dusun Sumbernanas Rt.09 / Rw. 08 Desa Ponggok Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. Waktu penelitian adalah selama 3 bulan, dilaksanakan pada bulan April 2018 sampai dengan bulan Juni 2018.

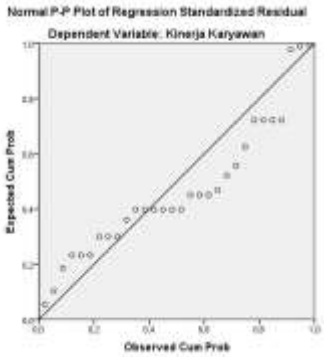
Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Bunga Cinta yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *Sampling Jenuh (Sensus),* dikatakan *Sensus* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara keseluruhandari populasi. Alasan penetapan sampling jenuh adalah jumlah populasi yang berjumlah 30 dimana populasi tersebut dibawah 100 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.3
Uji Normalitas Grafik normal probability plot

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Hasil *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik – titik pada grafik kurang berhimpit dan tidak mengikuti garis diagonalnya, titik – titik melenceng menjauhi garis diagonal. sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,256	3,904
	Pelatihan	,086	4,534
	K3	,129	7,758

a. Dependent Variable:

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Dari tabel diatas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas antar variabel bebas atau *independent* dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Du< DW < 4 – Du

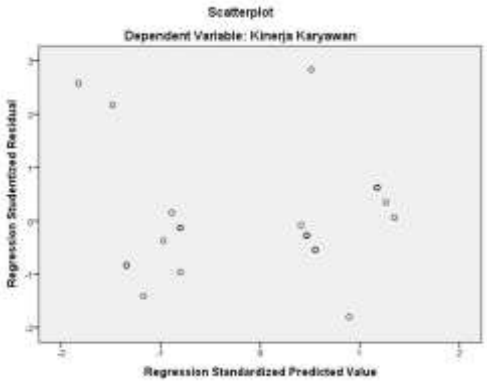
Dalam analisi ini DW diperoleh sebesar 1,652. Sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat α = 5% dengan n = 30 dan k adalah batas bawah (dl = 1,2138 dan du = 1,6489) dan batas atas (4-du = 2,3511). Dari data diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

1,6489 < 1,652< 2,3511

Berdasarkan persamaa diatas dapat diketahui bahw tidak terjadi autokorelasi dalar penelitian ini.

d. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik titik tidak membentuk pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan. Hasil pengujian heteroskedastisitas sebagaimana juga pada gambar berikut ini :



Gambar 4.4
Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Diolah dari data primer,2018

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,986	2,633		4,172	,000		
	Kompensasi	,310	,103	,338	3,020	,006	,256	3,904
	Pelatihan	1,082	,217	,964	4,991	,000	,066	4,534
	KI	-,348	,158	-,348	-2,202	,037	,129	7,758

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah dari data primer,2018

Berdasarkan tabel 4.4, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 10{,}986+0{,}310X_1+1{,}082X_2 \quad 0{,}348X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

a = 10,986 : artinya jika nilai kompensasi, pelatihan, dan K3 adalah tetap, maka kinerja karyawan adalah sebesar 10,986.

b1 = 0,310 : besarnya koefisien variabel kompensasi (X1) sebesar 0,310. ini menunjukkan jika variabel kompensasi naik satu satuan dan variabel pelatihan, dan K3 tetap, maka kinerja perusahaan akan naik sebesar 0,310. Namun sebaliknya, jika variabel kompensasi mengalami penurunan satu satuan dan variabel pelatihan dan K3 tetap, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,310.

b2 = 1,082 : besarnya koefisien variabel pelatihan (X2) sebesar 1,082. Ini menunjukkan jika variabel pelatihan naik satu satuan dan variabel kompensasi, dan K3 tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,082. Namun sebaliknya, jika variabel pelatihan mengalami penurunan satu satuan dan variabel kompensasi dan K3 tetap, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 1,082.

b3 = -0,348 : besarnya koefisien variabel K3 (X3) sebesar -0,348. ini menunjukkan jika variabel K3 naik satu satuan dan variabel kompensasi dan pelatihan tetap, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,348. Namun sebaliknya, jika variabel K3 mengalami penurunan satu satuan dan variabel kompensasi dan pelatihan tetap, maka kinerja karyawan akan naik/ tetap sebesar 0,348.

3. Koefisien determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi antara kompensasi, pelatihan, dan K3 terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,957[a]	,916	,907	1,302	1,652

a. Predictors: (Constant), K3, Kompensasi, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah dari data primer, 2018.

Nilai Adjusted R square sebesar 0,907 dan mendekati angka 1, dengan demikian kompensasi, pelatihan, dan K3 mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel kinerja karyawan sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik.

Berdasarkan dari nilai Adjusted R square dapat diartikan pula kompensasi, pelatihan, dan K3 mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 90,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi

oleh faktor lain sebesar 9,3% yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis
   a. Uji t (Uji pengaruh secara parsial / individu)

Tabel 4.10
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,986	2,633		4,172	,000
	Kompensasi	,310	,103	,338	3,020	,006
	Pelatihan	1,082	,217	,964	4,991	,000
	K3	-,348	,158	-,348	-2,202	,037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah dari data primer,2018.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa kompensasi, pelatihan dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bunga Cinta Blitar, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima.

Ringkasan hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Hipotesis	Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
H1	Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,006<0,05	Ho ditolak Ha diterima
H2	Variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,000<0,05	Ho ditolak Ha diterima
H3	Variabel K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,036<0,05	Ho ditolak Ha diterima

Tabel 4.11
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Sumber : Diolah dari data primer,2018.

   b. Uji F (Uji pengaruh secara simultan / serempak)

Tabel 4.12
Uji Simultan Dengan F-Test

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483,290	3	161,097	95,028	,000[b]
	Residual	44,077	26	1,695		
	Total	527,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), K3, Kompensasi, Pelatihan

Pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F_{hitung}. Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} = 95,028 > F_{tabel} (3,26) = 2,986dan signifikan sebesar 0,000< 0,05. Ho ditolak, artinya secara bersama – sama kompensasi, pelatihan, dan K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Pembahasan

Pada hasil penelitian di atas pembahasan mengenai masalah hubungan antara variabel kompensasi, pelatihan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

   Berdasarkan penelitian pengujian menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bunga Cinta Blitar.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

   Berdasarkan penelitian pengujian menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bunga Cinta Blitar.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

   Berdasarkan penelitian pengujian menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, terbukti diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05, maka K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bunga Cinta Blitar.

4. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

   Berdasarkan penelitian pengujian menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka Kompensasi, Pelatihan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bunga Cinta Blitar.

Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,907 atau 90,7% yang berarti bahwa 90,7%, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu kompensasi, pelatihan, dan K3, sedangkan sisanya 9,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan kajian dan analisis data penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bunga Cinta Blitar, artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh meningkatnya kinerja karyawan.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bunga Cinta Blitar, artinya pelatihan yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.
3. Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bunga Cinta Blitar, artinya K3 yang diberikan kepada karyawan berpengaruh meningkatnya kinerja karyawan.
4. Secara bersama – sama atau secara simultan, kompensasi, pelatihan, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bunga Cinta Blitar.

B. Saran

Dari kesimpulan atas hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
   a. Diharapkan kepada perusahaan untuk mempertahankan pelatihan di PT Bunga Cinta Blitar secara konsisten. Contohnya perusahaan selalu melakukan workshop minimal setiap bulan sebagai evaluasi terhadap para karyawan.
   b. Disarankan kepada perusahaan agar meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja. Peningkatan bisa didukung dengan pemberian fasilitas kesehatan yang lebih lengkap dan memadai. Bisa juga dengan pemberian penyuluhan atau *check up* kesehatan secara rutin setiap bulannya.
   c. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya, apabila pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi sesuai dengan targetnya.
2. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kompensasi, pelatihan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar lebih ada gambaran yang lebih lengkap lagi.

V. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi III, Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Basri, Hasan dan A. Rusdiana. 2015. *Manajemen pendidikan dan pelatihan.* Bandung : Pustaka Setia.

Dale Timpe. 1999. *Motivasi pegawai*. Terjemahan Susanto Budhi dharma. Jakarta : Gramedia.

Indonesia, Captureasia. 2009. *Konsep dan Pelatihan yang Sesuai dengan Sertifikasi*. People and Organization Departmen. Jurnal Jakarta.

Mangkunegara, AA. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert. L. Dan Jhon H Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Mutaqi, Muhammad Faizal. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri*. Kediri : Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Nitisemito, AS. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.

Ningrum, Putri Ayu. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT.Astra Internasional Tbk. Daihatsu Kediri.* Kediri : Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Notoadmojo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Cetakan Kedua, Yogyakarta: Mediakom.

Rachmawati, IK. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Simanjuntak. P J. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.

Shuler, Randal S. dan Susan E. Jackson. 1997. *Strategic Theory Research*. Oxlord. Blacwell.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.