



Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Bank Sumut Kc Binjai

The Influence of Organizational Communication on Employee Motivation PT. Bank Sumut Kc Binjai

Mutiara Ikhwan Nur & Syafrizaldi*

Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pada pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 75 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling yaitu seluruh pegawai. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya korelasi dengan $0,551$ $p < 0,000$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pada pegawai. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,304$ artinya komunikasi organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap motivasi kerja sebesar 30,4% sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang mempengaruhi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya dilihat dari perhitungan komunikasi organisasi dalam penelitian ini mean hipotetik = 70 < mean empirik = 96,51 dalam kategori tinggi. Begitupula dengan Motivasi Kerja dalam penelitian ini juga tergolong tinggi dari hasil perhitungan mean hipotetik = 90 < mean empirik = 122,77.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi; Motivasi Kerja; Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect between organizational communication with work motivation on employees of PT Bank Sumut KC Binjai. This research uses a quantitative approach method. The subjects in this study amounted to 75 employees. The sampling technique used the total sampling method, namely all employees. Data analysis using simple linear regression. The results showed that there was a correlation with 0.551 $p < 0.000$, meaning that there was a significant influence between organizational communication and work motivation in employees. The coefficient of determination of the correlation is $r^2 = 0.304$, meaning that organizational communication makes an effective contribution to work motivation by 30.4% while the rest is determined by other influencing factors not examined in this study. Furthermore, judging from the calculation of organizational communication in this study, the hypothetical mean = 70 < empirical mean = 96.51 in the high category. Likewise, Work Motivation in this study is also classified as high from the calculation of the hypothetical mean = 90 < empirical mean = 122.77.

Keywords: Organizational Communication; Work Motivation; Employees.

How to cite: Nur, M.I., & Syafrizaldi. (2025), Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Bank Sumut Kc Binjai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 7(1): 52-57,



PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat telah meningkatkan kompetisi dan persaingan antar institusi. Pada abad ke-21, persaingan yang dihadapi adalah globalisasi dengan segala konsekuensinya. Agar suatu lembaga bisnis dapat terus bertahan, maka harus berani menghadapi hal tersebut, menghadapi disini memiliki arti sebagai suatu proses, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Berbagai sumber daya yang dimiliki lembaga seperti modal, metode, dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang lebih optimum, apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Maka dari itu perusahaan memerlukan pegawai yang mampu bekerja secara optimal dengan lebih baik dan lebih cepat, dan diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang mumpuni (Adha dkk. 2019)

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor terpenting yang tidak mungkin terpisahkan dari perusahaan, baik oleh intuisi maupun organisasi. Disamping itu, SDM juga sebagai faktor yang berpengaruh terhadap berkembangnya sebuah perusahaan, sehingga dapat dipastikan bahwa sebuah perusahaan tersebut dapat berkembang dengan sangat pesat bilamana memiliki SDM yang sangat berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan memiliki kualitas yang kurang mumpuni, maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat (Adha dkk. 2019)

Hal ini dapat dicapai melalui pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang baik sehingga memungkinkan pegawai untuk memenuhi dan memenuhi tuntutan pekerjaan baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Dengan demikian, SDM memiliki dampak yang besar terhadap efektivitas dan efisiensi dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus menerapkan strategi untuk mengelola kinerja pegawainya agar dapat berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, diantaranya melalui pemberian motivasi kerja (Adha dkk. 2019)

Robbin & Judge (2017) mengartikan motivasi sebagai sebuah proses yang menjelaskan arah, intensitas dan penyediaan dari suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Motivasi kerja menjadi suatu hal yang penting dan sering disebutkan oleh para pemimpin organisasi, baik secara terang-terangan maupun secara terselubung. Selain itu, motivasi juga bisa diartikan suatu penggerak atau pendorong seseorang untuk dapat melakukan suatu tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Herzberg (2008) mengemukakan bahwa motivasi terdiri atas dua faktor yaitu, *motivation factor* dan *hygiene factor*. *Motivation factor* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan *hygiene factor* merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa kompensasi-kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat pekerjaan (Adha dkk. 2019).

Seseorang yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan., sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerjapun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan. Motivasi juga dapat mendorong pegawai agar lebih terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan perusahaannya. Antusiasme tersebut ditunjukkan melalui rendahnya angka pengunduran diri,

kehadiran mereka yang selalu sempurna, dan hubungan baik antar rekan kerjanya. Sebagai bentuk alasan kenapa motivasi itu sangat penting (Caissar dkk. 2022)

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal maupun informal suatu organisasi. Dimananya komunikasi organisasi itu sendiri merupakan rangkaian komunikasi antara orang-orang yang saling bergantung satu sama lain dalam konteks organisasi. Mengingat pentingnya peran komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja dalam suatu organisasi. Sehfudin (2011) berpendapat bahwa dalam sebuah organisasi, komunikasi memegang peranan penting karena komunikasi dapat menciptakan prestasi organisasi, memberikan motivasi kerja dan juga mengurangi masalah Sebagaimana yang telah diungkapkan Pace & Paules (2018) seberapa jauh harapan pegawai dipenuhi oleh organisasi, dapat menjadi faktor yang meningkatkan motivasi/vitalitas kerja.

Komunikasi organisasi pada dasarnya adalah interaksi yang dilakukan dalam lingkup organisasi. Interaksi mencakup antar internal organisasi mengenai segala sesuatu yang akan dilakukan dalam organisasi (Hermawati dkk. 2022). Pace & Faules (2018) mendefinisikan komunikasi organisasi adalah komunikasi yang berlangsung dalam aturan-aturan kerja organisasi yang ditetapkan.

Komunikasi organisasi yang efektif dapat menciptakan motivasi dan suasana kerja yang kondusif. Selain instruksi kerja yang jelas, juga melibatkan koordinasi dan kerja sama yang baik antar unit atau divisi. Mampu mengantisipasi stagnasi dan kegagalan dalam proses keberlangsungan pekerjaan sehari-hari. Hal ini juga menyangkut pengawasan dari pimpinan kepada bawahan agar memiliki motivasi kerja yang baik dari jajaran di bawahnya (Maha and Simamora 2020).

Hubungan baik yang dihasilkan dari pelaksanaan komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pimpinan dan bawahan tentunya berisikan rasa simpati dan semangat serta termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja ke arah yang lebih baik. Sehingga pada akhirnya, komunikasi organisasi yang baik yang tercipta antara pimpinan dan bawahan mampu meningkatkan motivasi kerja yang baik pula di antara mereka. Motivasi kerja adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberdayakan, dan mengarahkan perilaku ke arah terlaksananya pekerjaan dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi kerja dicirikan antara lain dengan adanya dorongan untuk bekerja dengan baik dan mempertahankan umpan balik (Maha and Simamora 2020).

Berdasarkan uraian diatas, bahwa komunikasi dan motivasi kerja memiliki keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh positif kepada pegawai. Maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai. Untuk itu penulis menetapkan judul "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai KC Binjai".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel pada suatu studi kelompok subjek. Menurut Syaifuddin (2010) penelitian korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Dengan metode ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi. Dan dengan metode ini dapat mengetahui seberapa besar hubungan yang dimiliki antar variabel. Penelitian ini menggunakan 1 variabel *independent* dan 1 variabel *dependent*, variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Komunikasi Organisasi (X) dan Motivasi Kerja (Y).

Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2022). Alasan mengambil dengan total sampling karena menurut Sugiyono (2022) jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai. Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan metode *likert*, dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu SS “Sangat Setuju”, S “Setuju”, TS “Tidak Setuju”, STS “Sangat Tidak Setuju”.

Penelitian ini melakukan uji validitas dengan menggunakan product moment dari Karl Person, dan uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach, dan teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov Test, dengan kriteria jika nilai sig > 0,05 maka distribusi data yang dinyatakan normal. Berikut adalah tabel rangkuman hasil perhitungan uji normalitas.

Tabel 1. Hasil Uji Coba Normalitas

Variabel	Rerata	SD	K-S	P	Keterangan
Komunikasi organisasi	96.5067	5.67206	0.096	0,086	Normal
Motivasi Kerja	122.7733	7.85609	0.098	0,072	Normal

Kriteria p (sig)>0,05 maka dinyatakan sebaran normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0,096 dengan p = 0,086 sedangkan untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai K-S sebesar 0,098 dengan p = 0,072. Sehingga dinyatakan bahwa distribusi data tergolong normal.

Uji linearitas dilakukan bertujuan untuk melihat bentuk hubungan dua variabel penelitian. Variabel *independent* Komunikasi Organisasi (X) dan variabel *dependent* Motivasi Kerja (Y). Uji linearitas menggunakan analisis ANOVA dengan ketentuan p (sig) dari nilai F (Linearity) <0,05, maka hubungan variabel terikat adalah linier. Sebaliknya p (sig) dari nilai F (Linearity)>0,05, maka hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan dari hasil uji linearitas, menunjukkan bahwa hasil uji linearitas yang telah dilakukan nilai F (Linearity) sebesar:

Tabel 2. Hasil Uji Coba Linieritas

Korelasional	F	P	Keterangan
X-Y	1,640	0,001	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai *deviation from linierity* sig 0,001 > 0,05 yang berarti terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel *independent* Komunikasi Organisasi (X) dan variabel *dependent* Motivasi Kerja (Y). Hal ini menunjukkan hasil bahwa variabel penelitian adalah linier.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien (r _{xy})	Koefisien Det. r ²	P	BE%	Keterangan
X-Y	0,551	0,304	0,000	30,4%	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa nilai sig 0,000 > 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja, dan berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien r_{xy} = 0,551 yang berarti hubungan antara kedua variabel tergolong sedang. nilai r² = 0,304 menunjukkan bahwa kontribusi komunikasi organisasi

terhadap motivasi kerja adalah sebesar 30,4% dan sisanya (69,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian mengatakan bahwa pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai tersebut bahwa komunikasi organisasi pegawai tinggi sedangkan fenomena mengatakan rendah yang artinya komunikasi organisasi pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai kurang baik. Alasan mengapa hasil penelitian tidak sesuai dengan fenomena adalah sampel dalam penelitian ini tidak semuanya mengalami hal yang sama, sehingga tidak semua sampel merasakan hal yang sama dengan sampel lainnya. Contohnya pada saat peneliti mengambil fenomena ini, pegawai yang peneliti wawancarai memiliki motivasi kerja yang rendah. Tetapi pada saat peneliti menyebarkan google form dan sampel memberikan jawaban yang mengarah pada motivasi kerja yang tinggi, sehingga ditemukannya beberapa sampel berbeda dari fenomena yang diteliti yang menyebabkan hasil penelitian berbanding terbalik dengan fenomena yang diteliti. Kesimpulan yang dapat peneliti ambil merupakan bahwasanya sampel pada penelitian sangat berpengaruh dengan nilai penelitian.

Hal yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Angriana (2018) dengan judul "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar" yang menghasilkan kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar tergolong dalam kategori tinggi sebanyak 54,28 persen. Sedangkan, Motivasi Kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar tergolong dalam kategori tinggi sebanyak 82,86 persen. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Persamaan adalah $Y = 34,168 + (0,492) X$. Variabel X mengacu pada komunikasi organisasi dan variabel Y mengacu pada motivasi kerja. Setelah data diolah, dihasilkan nilai (r) sebesar 0,398 menunjukkan adanya pengaruh positif. Kontribusi pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 15,80%, sisanya 84,20% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar dengan taraf signifikan 0,018.

Ahmad (2023) menyatakan pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Pusat" penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPJS pusat, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPJS pusat, serta untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPJS pusat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi organisasi (X1) secara parsial, menunjukkan adanya pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dari hasil uji t dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung diperoleh $4.611 > t$ tabel 1.987. Motivasi kerja (X2) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dari hasil uji t dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung diperoleh $5.627 > t$ tabel 1.987. Komunikasi organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Ditunjukkan Ditunjukkan dari hasil uji f yaitu nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan diperoleh nilai f hitung $39.242 > f$ tabel 3.09.

Berdasarkan hasil temuan dan eksperimen yang telah dilakukan sebelumnya, terlihat bahwa komunikasi organisasi memiliki dampak positif pada motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Mujitabah, dkk., (2023) menyatakan bahwa komunikasi organisasi dengan motivasi kerja memiliki keterikatan positif. Dimana komunikasi organisasi sangat berpengaruh

untuk motivasi kerja, karena ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan rendah pula tingkat komunikasi organisasinya, sebaliknya jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula komunikasi organisasinya.

SIMPULAN

Dijelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,304. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,304 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Komunikasi Organisasi) terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja) adalah sebesar 30,4%, diketahui bahwa nilai koefisien $r_{xy} = 0,551$ yang berarti hubungan antara kedua variabel tergolong sedang, sisanya (69,6) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dipenelitian ini. Dari output penelitian ini diketahui bahwa nilai F hitung 31.861 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakal untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Komunikasi Organisasi (X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1):47. doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- Ahmad, M. (2023) Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Pusat. Universitas Islam Negeri Syarif. Available at: [https://doi.org/https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/67882/1/MULTAZA M%20AHMAD-FDK.pdf](https://doi.org/https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/67882/1/MULTAZA%20AHMAD-FDK.pdf).
- Angriana, Widya Resky. 2018. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar." Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, and Kadir Kadir. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 2(1):11-19. doi: 10.55208/aj.v2i1.27.
- Hermawati, A., Y. Purbaningsih, and ... 2022. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi." *Jesya (Jurnal ...* 5(2):2199-2209.
- Maha, Refika, and Prietsawenny Simamora. 2020. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo." *SOCIAL OPINION: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi* 5(1):62-78.
- Mujitabah., Muchammad, M., Mokhammad F. R., Fariz (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan. 3(2), hal. 7738-7749.
- Pace, R. Wayne & Don F. Faules. 2018. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Robbin, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. edited by A. Suslia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sehfudin, Arif. 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)." Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. edited by Sutopo. Bandung: Alfabeta.
- Syaifuddin, Azwar. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.