PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PENGURUS PNPM

(Studi Explanatif Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pengurus PNPM Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi Tahun 2011)

NASKAH PUBLIKASI

Oleh :

FUAD ARI NUGROHO
L 100 060 048

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURAKARTA

2012

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PENGURUS PNPM

(Studi Explanatif Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pengurus PNPM Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi Tahun 2011)

FUAD ARI NUGROHO
L100060048

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI, FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas pengurus PNPM di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi.* Iklim komunikasi yang kondusif sangat penting bagi kemajuan PNPM, dimana bawahan dapat merasakan bebasnya komunikasi yang terjadi dari atas kebawah juga sebaliknya, dan ini dapat menciptakan hubungan yang harmonis dalam perusahaan. Apabila semua hal di atas terpenuhi produktivitas dalam perusahan akan meningkat dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi, dan semangat kerja terhadap produktivitas pengurus PNPM secara parsial maupun bersama-sama di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi. Penelitian ini dalam pengumpulan data menggunakan metode angket atau kuesioner, adapun data yang dikumpulkan dengan penelitian populasi dengan metode survei sebagai pendekatan sebanyak 78 orang responden adalah data primer. Dalam menganalisa menggunakan alat analisis regresi dan koefisien korelasi.

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pengurus PNPM Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi (t_{hitung} 0,322 < t_{tabel} 1,992), hasil penelitian tersebut berarti menolak hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas PNPM. Sedangkan variabel semangat kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pengurus PNPM Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi (t_{hitung} 5,200 > t_{tabel} 1,992). Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi, dan semangat kerja secara bersama-sama atau serentak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pengurus PNPM Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi (F_{hitung} 14,439 > F_{tabel} 3,15).

Kata kunci : *iklim komunikasi organisasi, semangat kerja, produktivitas.*

HALAMAN PENGESAHAN

Telah di uji dan dinyatakan lulus dihadapan tim penguji skripsi

Pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 22 Desember 2012

Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pengurus PNPM Di Kecamatan Ngrambe.

Penyusun : Fuad Ari Nugroho

Nim : L100060048

Jurusan : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Komunikasi Dan Informatika

Surakarta, 22 Desember 2012

Tim Penguji Skripsi :

1. Drs. Hamid Arifin, M.Si (.....)
   Ketua
2. Drs. Budi Santoso, M.Si (.....)
   Sekretaris
3. Agus Triyono, M.Si (.....)
   Anggota

Surakarta, 22 Desember 2012

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Komunikasi dan Informatika

Dekan,

Husni Thamrin, Ph.D.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan disingkat (PNPM MP) sebagai suatu organisasi yang ditujukan untuk mendorong dan memfasilitasi upaya pemberdayaan masyarakat khususnya di desa, memiliki program-program yang berupa usaha-usaha untuk mencapai tingkat kesejahteraan pada masyarakat miskin. Kinerja para pengurus PNPM di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi, nampaknya ada permasalahan yang berkaitan dengan iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja. Hal ini ditandai adanya beberapa program yang belum selesai karena kurangnya komunikasi dengan pamong desa dilokasi program PNPM. Tercapainya tujuan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pengurus PNPM yang berkualitas, adalah pengurus yang mampu melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai produktivitas tinggi. Karena pada dasarnya keberhasilan organisasi/lembaga PNPM secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja pengurus PNPM.

Masalahnya terletak pada bagaimana pengurus PNPM dapat mendayagunakan potensinya dengan memperhatikan iklim komunikasi organisasi, dan semangat kerjanya. Berbagai upaya telah banyak dilakukan, antara lain memberi penilaian yang berorientasi kepada hasil kerja pengurus, penilaian perilaku dan kajian terhadap hasil yang sudah dicapai pengurus.

Kendala yang timbul dapat diatasi dengan penyederhanaan prosedur, dan kemudahan-kemudahan sistem pengerjaan proyek dan sebagainya yang mendukung pencapaian produktivitas maksimal dari pengurus PNPM.

Iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja berperan penting dalam pencapaian tingkat produktivitas. Tidak semua orang mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan tuntas, juga belum tentu dapat mendukung dan menghasilkan produktivitas yang baik, semuanya butuh semangat kerja untuk segera menyelesaikan program yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pencapaian produktivitas pengurus PNPM bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, karena produktivitas akan dapat dicapai apabila pengurus PNPM memiliki iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja. Produktivitas yang dimiliki seorang pengurus PNPM itu baru merupakan potensi, belum menunjukkan adanya perilaku kerja sehingga belum dapat menjamin tercapainya tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap pengurus PNPM belum tentu bersedia mengerahkan produktivitas yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuan untuk bekerja.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Iklim komunikasi organisasi

Iklim komunikasi organisasi hanya dinilai dengan melihat prestasi seorang pegawai. Setiap nilai yang dibawah standar melambangkan kekurangan. Pegawai yang berprestasi rendah mungkin membutuhkan

bimbingan lagi. Bila pegawai tetap mengupayakan potensi kerjanya, mereka membutuhkan banyak pelatihan. Penting juga untuk diperhatikan bahwa pegawai yang berprestasi baik memperlihatkan cukup keterampilan.

Iklim komunikasi di dalam sebuah organisasi itu penting karena secara tidak langsung iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup orang-orang di dalam sebuah organisasi: kepada siapa orang-orang berbicara, siapa saja yang disukai, bagaimana perasaan masing-masing orang, bagaimana kegiatan kerja berlangsung dan bagaimana perkembangan orang-orang di dalam organisasi (Pace dan Faules, 2002:148).

2. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah istilah yang digunakan secara luas, tetapi masih belum ada perumusan yang jelas mengenai definisi istilah ini. Beberapa ahli menggunakan semangat kerja untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur diantara anggota suatu kelompok, masyarakat atau perkumpulan.

Nitisemito (1996:96) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

3. Produktivitas

Hubungan baik yang tercipta antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, maupun antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi akan membentuk iklim komunikasi yang baik, hal ini berpengaruh besar dalam terciptanya tingkat produktivitas kerja pegawai di dalam

organisasi tersebut. Menurut Ravianto (1985:21) produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa.

METODE PENELITIAN

Dilihat dari jenisnya penelitian ini merupakan studi explanatif yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel penelitian yakni variabel bebas (X) yang meliputi iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja dengan variabel (Y) yakni produktivitas pengurus PNPM di Kecamatan Ngrambe. Dengan pendekatan kuantitatif, merupakan pendekatan keputusan yang menggunakan angka.

HASIL PENELITIAN

1. Pembahasan

Analisa ini digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Berdasarkan analisis data, responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebesar 94,87%, dengan usia kurang dari 30 tahun (< 30 tahun).

Dari hasil pengolahan dengan program SPSS 15.0 *for Windows* dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$Y = 9{,}824 + 0{,}044X_1 + 0{,}675X_2 + e$

Konstanta 9,824 dengan parameter positif menunjukkan bahwa jika tidak ada iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja, maka dapat meningkatkan kepatuhan sebesar 9,824.

Koefisien regresi iklim komunikasi organisasi sebesar 0,044 dengan parameter positif artinya apabila ada kenaikan variabel umur sebesar satu satuan akan menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,044 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Koefisien regresi semangat kerja sebesar 0,675 dengan parameter positif artinya apabila ada kenaikan pada semangat kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan terjadinya peningkatan semangat kerja sebesar 0,675 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Dari hasil perhitungan diketahui nilai beta pada variabel semangat kerja sebesar 0,520 memiliki nilai beta yang paling besar dibandingkan dengan variabel yang lainnya, maka variabel semangat kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan (kuat) terhadap produktivitas kerja.

Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,322 < 1,992) dan nilai probabilitas > 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka untuk variabel iklim komunikasi organisasi H_0 diterima artinya bahwa iklim komunikasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut pandangan dalam teori hubungan manusiawi yang di kemukakan oleh Elton Mayo, yang memandang bahwa iklim komunikasi itu penting, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa iklim komunikasi yang baik proses kerja tidak akan berjalan dengan lancar. Berdasarkan uji t-test yang menyatakan iklim komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pengurus PNPM, yang berarti menolak teori yang dikemukakan oleh Elton

Mayo. Hal ini berarti bahwa jika iklim komunikasi organisasi diterapkan dalam lingkungan kerja PNPM di tingkat Kecamatan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja atau produktivitas pengurusnya, walaupun di dalam PNPM tersebut terdiri dari PJOK, BKAD, UPK, Fasilitator serta pamong desa. Jadi dari hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas PNPM di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi" tidak terbukti kebenarannya.

Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,200 > 1,992) dan nilai probabilitas < 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka untuk variabel semangat kerja hipotesis H_0 ditolak artinya bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Alexander Leigsten yang menyatakan bahwa semangat kerja atau moril dalam kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja pegawai sangat dibutuhkan baik perusahaan, organisasi atau PNPM sekalipun, karena berkaitan dengan produktivitas. Dari hasil uji t-test diatas menyatakan semangat kerja para pengurus PNPM terutama di Kecamatan Ngrambe masih perlu ditingkatkan lagi agar apa yang sudah direncanakan dan diputuskan bersama dalam musyawarah dapat terlaksana sesuai dengan tujuan dari program-program PNPM Mandiri Perdesaan. Jadi dari hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang

signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas PNPM di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi" terbukti kebenarannya.

Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (14,439 > 3,15) dan nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka variabel iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja secara bersama-sama atau serentak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uji regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat diatas produktivitas pengurus PNPM memang sangat dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja. Walaupun semangat kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas alangkah baiknya jika suasana atau iklim komunikasi di dalam kepengurusan PNPM lebih ditingkatkan agar para pegawai merasa nyaman dan tenang untuk bekerja, yang pada akhirnya secara bersama-sama dengan ditingkatkanya semangat kerja akan berimbas pada lebih produktifnya pengurus PNPM di tingkat Kecamatan Kabupaten Ngrambe sehingga tujuan dari PNPM yaitu mensejahterakan masyarakat dan meningkatkan lapangan kerja baru bagi masyarakat miskin di perdesaan dapat tercapai. Jadi dari hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas PNPM di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi" terbukti kebenarannya.

Dari hasil analisis data diperoleh R^2 sebesar 0,278 ini menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja mempunyai

kontribusi (dapat menjelaskan) adanya pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 27,8%. Sedangkan sisanya sebesar 72,2% mendapat kontribusi dari variabel lain yang tidak penulis teliti.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini telah memberikan bukti empiris untuk menjawab masalah penelitian pada bab I. Sesuai uraian dalam bab tersebut, dikemukakan adanya suatu indikasi yang mendasari penelitian ini dan telah dikembangkan sebagai perumusan masalah dalam penelitian. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pengurus PNPM, pada program-program PNPM di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi yang sedang berlangsung, sebesar 4,4% sehingga iklim komunikasi organisasi tidak ada masalah yang mengganggu atau menghambat kinerja pengurus untuk menjalankan pekerjaannya masing-masing untuk dapat menyelesaikan setiap kegiatan atau program PNPM Mandiri Perdesaan. Pengurus tetap dapat bekerja sama antara PJOK, BKAD, UPK, TPK, Fasilitator serta pamong desa untuk melaksanakan program-program PNPM Mandiri Perdesaan yang telah direncanakan dan diputuskan bersama dalam Musyawarah Antar Desa. Dengan ini berarti menolak hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas PNPM di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi”.

2. Semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pengurus PNPM, pada program-program PNPM di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi yang sedang berlangsung, sebesar 67,5% sehingga untuk meningkatkan produktivitas pengurus PNPM, dibutuhkan semangat yang tinggi dari setiap pengurus untuk menyelesaikan pekerjaannya hingga tercapai tujuan dari PNPM Mandiri Perdesaan. Melihat hal ini semangat kerja berperan penting dan dapat mempengaruhi produktivitas pengurus PNPM MP di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi sehingga perlu adanya perhatian lebih pada faktor semangat kerja. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesis yaitu: "Terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas PNPM di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi".
3. Dari hasil analisis data diperoleh R^2 sebesar 0,278 ini menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja mempunyai kontribusi (dapat menjelaskan) pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 27,8%. Sedangkan sisanya sebesar 72,2% mendapat kontribusi dari variabel lain yang tidak penulis teliti. Hal ini berarti sesuai atau menerima hipotesis yaitu: "Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas PNPM di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi".

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat beberapa hal yang sebaiknya dilakukan:

1. Pihak organisasi dalam penelitian ini PNPM agar memperhatikan faktor (variabel bebas yang diteliti) terhadap produktivitas kerja, serta mengambil manfaat dari hasil penelitian dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja.
2. Guna meningkatkan produktivitas para pengurus PNPM di tingkat Kecamatan khususnya di Kecamatan Ngrambe, ketua dari setiap bagian yaitu PJOK, BKAD, UPK, TPK perlu memberikan motivasi bagi setiap anggotanya agar tercipta iklim komunikasi yang kondusif di dalam lingkungan kerja sehingga pengurus merasa nyaman dan mempunyai semangat untuk bekerja dengan lebih giat lagi. Karena produktivitas pengurus PNPM MP berperan besar terhadap tujuan serta keberhasilan program-program PNPM dalam mensejahterakan masyarakat perdesaan.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih variatif mengembangkan faktor-faktor atau menambah variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja tidak sebatas dua faktor yang peneliti teliti saja. Misal: motivasi, tingkat ketrampilan, dan disiplin kerja.
4. Disarankan peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitiannya tidak hanya pada PNPM di satu kecamatan saja agar hasil yang dicapai dapat lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Arni, M. (1997). *Komunikasi Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Arni, M. (2004). *Komunikasi Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Buchari, Z. (1991). *Administrasi Dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia.* Jakarta: Gunung Agung.

Daniel, M. (2002). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi.* Jakarta: Bumi Akasara.

Depari, E. (1995). *Transport Etos Kerja, (Terjemahan).* Jakarta: Haliharang.

Devito, J. (1997). *Komunikasi Antarmanusia.* Jakarta: Profesional Books.

Effendy, O. U. (2011). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Effendy, O. U. (1992). *Ilmu Komunikasi: Teori Dan Praktek.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Dipnonegoro.

Goldharber, Gerlad M. (1990). *Organizational Communication. Fifth Edition.* Lowa: Wim. C. Brown Publisher.

Gomes, Faustino Cardoso. (1997). *Manajemen Sumber Daya.* Yogyakarta: Andi Offset.

Gujarati, D. (1999). *Ekonometrika Dasar, Edisi Pertama, Terjemahan oleh Sumarno Zain.* Jakarta: Erlangga.

Martoyo, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: BPFE.

Moekijat. (2001). *Manajemen Kepegawaian (Personel Management).* Bandung: Alumni.

Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pace, R. W., & Faules, D. F. (2002). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pace, R. W., & Faules, D. F. (2010). *Komunikasi Organisasi: strategi menigkatkan kinerja perusahaan, diterjemahkan oleh Deddy Mulyana dkk.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sangadji, E., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Prkatis Dalam Penelitian.* Yogyakarta: Andi Offset.

Sarwono. (2002). *Pengaruh Tingkat Ketrampilan. Semangat Kerja dan Kondisi Internal Terhadap Kinerja Pegawai PT. Garuda Indonesia*. Tesis. tidak dipublikasikan.

Singgih, S. (2001). *SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional.* Jakarta: Elexmedia Komputindo.

Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi Aksara.

Soemirat, A., & Suminar. (1999). *Komunikasi Organisasi: Sebuah Pandangan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarno. (2002). *Pengaruh Motivasi. Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan. Pemuda Dan Olahraga Kota Surakarta*. Jurnal Sumber Daya Manusia. Vol 1 No 1 Januari. Hal 5-24.

Suganda, D. (1981). *Kepemimpinan di Dalam Organisasi dan Manajemen.* Bandung: Sinar Baru.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi, A. (1995). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.