

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang

Rindi Andriyani^{a,1}, Septian Ragil Anandita^{a,2*}, Wisnu Mahendri^{a,3}

^a Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang, Indonesia

² septianragil@unwaha.ac.id *

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 1 Januari 2023;

Revised: 16 Januari 2023;

Accepted: 26 Januari 2023.

Kata-kata kunci:

Kompensasi;

Kepuasan Kerja;

Lingkungan Kerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja di CV. Media Computer Jombang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di Jombang pada tahun 2021. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Media Computer Jombang yaitu yang berjumlah 35 orang dengan 20 laki-laki dan 15 perempuan. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara serta kuesioner. Adapun analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,654 > 0,05$ dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig $0,882 > 0,05$. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig $0,675 > 0,05$. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dijelaskan oleh R^2 sebesar 2,4%.

Keywords:

Compensation;

Job Satisfaction;

Work Environment.

ABSTRACT

The Effect of Compensation and Work Environment on Job Satisfaction in CV. Media Computer Jombang. This study aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on job satisfaction in CV. Media Computer Jombang, both partially and simultaneously. This research was conducted in Jombang in 2021. Research using quantitative methods with an associative approach. The population in this study was all CV employees. Media Computer Jombang is 35 people with 20 men and 15 women. Data collection techniques by means of observations' interviews and questionnaires. The data analysis used is validity test' reliability test and multiple linear regression analysis' hypothesis test (t test and f test). The results of this study showed that partial compensation had no significant effect on job satisfaction with sig scores. $0.654 > 0.05$ and the work environment had no significant effect on job satisfaction with a sig score of $0.882 > 0.05$. Simultaneously compensation and work environment had no significant effect on job satisfaction with a sig score of $0.675 > 0.05$. The effect of compensation and work environment is explained by R^2 by 2.4%.

Copyright © 2023 (Rindi Andriyani dkk). All Right Reserved

How to Cite : Andriyani, R., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 13–19. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.326>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Manusia sebagai anggota organisasi memegang peranan penting bagi usaha mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak akan lepas dari sumber daya manusia karena manusia memiliki kemampuan berupa sumbangan tenaga maupun pikirannya untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa finansial maupun yang non finansial (Martoyo, 2000). Menurut Handoko kepuasan kerja adalah Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Kompensasi et al., 2016).

Nitisemito (Dhermawan,dkk. 2012) menyatakan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Tohardi (2002: 137) memaparkan bahwa yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja (noisy), keadaan udara (kelembaban, temperatur, sirkulasi udara) dan warna. Dengan demikian lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi situasi karyawan (Sudana & Supartha, 2015).

Flippo dalam Suwatno dan Priansa (2011) kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Menurut Handoko (2011) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Malayu (2011) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018).

Manusia selalu hidup berkelompok dan membutuhkan satu sama lain oleh karena itu manusia sangat penting untuk beradaptasi, seperti halnya pegawai juga perlu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda-beda, seorang pegawai harus siap dengan semua peraturan-peraturan dan target yang dijalankan. Hal yang terutama pegawai yang berada di CV. Media Computer merupakan salah satu jasa perbaikan atau service PC/laptop, penjualan laptop, dan peralatan alat elektronik lainnya.

Seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja jika mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan benar. Dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja dapat membuat karyawan menjadi lebih nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi dimana karyawan akan merasakan kapuasan kerja saat kerjanya mendapatkan upah/gaji yang cukup dan lingkungan yang nyaman.

Dari uraian-uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang.

Metode

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Media Computer Jombang yaitu yang berjumlah 35 orang dengan 20 laki-laki dan 15 perempuan. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara

serta kuesioner. Adapun analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan analisis koefisien determinan dengan menggunakan SPSS 26 serta menggunakan skala pengukuran dengan skala Likert.

Hasil dan Pembahasan

Berikut dijelaskan beberapa item pernyataan di tabel 1.

Tabel 1 item pernyataan

Variabel	Referensi	Item pernyataan
Kompensasi (X1)	(Elviera Sari, 2011)	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan saya Bonus yang diterima sesuai dengan kemampuan saya. Upah insentif yang saya terima sesuai dengan usaha yang saya kerjakan. Anda memperoleh jaminan kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan. Fasilitas kerja sudah mendukung dan memadai dalam mengerjakan pekerjaan saya.
Lingkungan Kerja(X2)	(Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, 2017)	Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya
	(A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini ,2015)	Perlengkapan pencahayaan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai. Suhu udara nyaman untuk beraktivitas. Penataan ruangan memudahkan saya dalam bergerak sehingga saya tidak lelah dalam bekerja.
Kepuasan Kerja (Y)	(Elviera Sari, 2011)	Keamanan ditempat kerja saya terjamin. Hubungan sesama karyawan berlangsung baik.
	(Intiyas Utami Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, 2019)	Pekerjaan saya menyenangkan dan menarik bagi saya. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian saya Atasan selalu bersedia membantu jika saya kesulitan Pihak manajemen selalu memperhatikan karyawannya.
	(Elviera Sari, 2011)	Selalu tersedia kesempatan yang cukup besar bagi saya untuk mengembangkan diri serta kemampuan yang saya miliki. Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik. Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya

Menurut (Ghozali, 2013) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel. 2 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	t Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	Item 1	0,895	0,334	Valid
	Item 2	0,921	0,334	Valid
	Item 3	0,852	0,334	Valid
	Item 4	0,836	0,334	Valid
	Item 5	0,766	0,334	Valid
	Item 6	0,872	0,334	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Item 1	0,888	0,334	Valid
	Item 2	0,845	0,334	Valid
	Item 3	0,847	0,334	Valid
	Item 4	0,875	0,334	Valid
	Item 5	0,787	0,334	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Item 1	0,722	0,334	Valid
	Item 2	0,908	0,334	Valid
	Item 3	0,891	0,334	Valid
	Item 4	0,918	0,334	Valid
	Item 5	0,655	0,334	Valid
	Item 6	0,834	0,334	Valid
	Item 7	0,910	0,334	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Setelah diperoleh r hitung selanjutnya untuk dapat diputuskan instrument tersebut valid atau tidak, r hitung tersebut dibandingkan dengan r tabel. Dengan jumlah sampel $n=35$ taraf kesalahan 5% atau 0,05 diperoleh r tabel 0,334. Dengan melihat adanya hasil di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian validitas yang dilakukan pada jawaban 35 responden menggunakan *correlation bivariate*, maka untuk variabel kompensasi (X1) yang terdiri dari 6 item, variabel lingkungan kerja (X2) terdiri dari 5 item dan variabel kepuasan kerja (Y) terdiri dari 7 item. Maka, 18 pernyataan di atas semua dinyatakan valid.

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Josephine, 2017). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diperoleh dari pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 60% atau 0,6 maka penelitian ini dikatakan reliabel (Ghozali, 2013).

Tabel. 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	Cronbach Alpha >0,60 maka reliabel	0,808	Reliabel
Lingkungan Kerja		0,816	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil uji reliabilitas di atas yang dilakukan terhadap 40 responden dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dari data di atas menunjukkan bahwa semua variabel dari item pernyataan dalam seluruh variabel baik.

Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel predictor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Tabel. 4 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Sig
(Constant)	22,881	
Kompensasi (X1)	0,116	0,654
Lingkungan Kerja (X2)	0,086	0,822

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Persamaan Regresi:

$$Y = 22,881 + 0,116 X1 + 0,086X2$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 22,881 + 0,116 \text{ kompensasi} + 0,086 \text{ lingkungan kerja}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut mengandung beberapa penjelasan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 22,881 dapat diartikan apabila variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap nol. Maka kepuasan kerja (Y) besar nilainya 22,881.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,116 artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,116 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,086 artinya setiap penurunan satu satuan variabel lingkungan kerja (X2), maka akan menurunkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,086 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:98).

Tabel 5 uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,881	6,044		3,786	,001
	Total_X1	,116	,257	,111	,452	,654
	Total_X2	,086	,379	,056	,227	,822

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Pertama, pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja Hasil statistik uji t variabel pelatihan diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,654 > 0,05$, artinya H_a ditolak dan H_o diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). yang berarti “ kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Media Computer Jombang”. artinya H_a ditolak dan H_o diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Meskipun tunjangan dan insentif karyawan meningkat tetapi beban pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga meningkat, sehingga kepuasan kerja karyawan tidak dapat meningkat.

Dalam hal ini berarti puas atau tidak puas pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi adalah balas jasa yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan

secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Jadi kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang pegawai yang harus diberikan perusahaan kepada pegawai setelah melakukan kewajibannya. Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu instansi mencapai tujuan keberhasilan strategi instansi dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-off* harus terjadi.

Kedua, pengaruh variabel lingkungan terhadap kepuasan kerja Hasil statistik uji t variabel pengembangan karir diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,822 > 0,05$, artinya H_a ditolak dan H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Lingkungan kerja di dalam kantor merupakan faktor yang cukup penting dalam perusahaan. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Perusahaan harus bisa mempertimbangkan lingkungan kerja pegawai yang tepat sehingga para pegawai di CV. Media Komputer Jombang dapat bekerja dengan baik.

b. Uji f (simultan)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel. 6 Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,963	2	7,482	3,987	,675 ^b
	Residual	602,580	32	18,831		
	Total	617,543	34			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji F yang disajikan dalam tabel diatas dimana perhitungan statistik untuk variabel kepuasan kerja diperoleh F hitung sebesar $0,397 > f$ tabel sebesar $3,27$ dan nilai signifikan $0,675 >$ lebih besar dari $0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sama-sama pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,156 ^a	,024	-,037	4,339

a. Predictors (Constant), X2,X1
b. Dependent Variable Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai R square sebesar $0,024$ atau $2,4\%$. Hal ini dapat diartikan 2 variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar $2,4\%$ terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan sebesar $97,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang, maka dapat diartikan beberapa kesimpulan sebagai berikut: pertama, variabel kompensasi menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Media Computer Jombang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa CV. Media Computer Jombang kurang memperhatikan tentang adanya Indikator kompensasi terutama intensif dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Kedua variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Media Computer Jombang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa CV. Media Computer Jombang kurang memperhatikan tentang adanya Indikator lingkungan kerja terutama ruang gerak yang sempit, ruang kerja yang bising dan perilaku atau budaya yang dipengaruhi oleh kebiasaan yang dilakukan oleh para karyawan. Ketiga, variabel bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Media Computer Jombang.

Referensi

- Azmy, A. D., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(10).
- Ery, T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19 Universitas Diponegoro* (ke-7).
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.).
- Islam, U., & Utara, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Tor Ganda Medan*. 2(3), 36–47.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Kasmiruddin, R. D. R. &. (2000). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru*. 1–14.
- Khuzaimah Siti. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru. *JOM Fekon, Vol 4 No*.
- Novianto, D., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(6).
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*, 53(9), 1689–1699.
- Sudana, I., & Supartha, W. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7), 242491.
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2017). Metode Penelitian. In *Antimicrobial Agents and Chemotherapy* (Vol. 58, Issue 12). <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung CV Alfabeta.