

HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP INTENSI BERKOMPETISI PADA BPR PRIMA NADI CAKRANEGARA

H. Nizar Hamdi

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between career development with the intention of competing employees at PT . BPR Prima Nadi Cakranegara . This study is associative research is to know the relationship between career development to the intention to compete employees at PT . BPR Prima Nadi Cakranegara .

Based on the analysis of data on the answers of 37 respondents to the use of data analysis obtained Pearson product moment correlation positive correlation of 0.633 between career development and intention to compete . This suggests that the higher and positive respondents to the higher development of his career and also the positive intentions of its competition . Based on the calculation of correlation coefficient of 0.633 , including the strong category . So there is a positive relationship between career development and intention to compete . Thus it can be stated that the correlation between career development with the intention of competing at 0.633 is significan.

1. Pendahuluan

Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seseorang dan atau oleh departemen personalia dalam rangka pengembangan potensi karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, pentingnya pengembangan karir erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan, tingkat perputaran karyawan dan kreativitas karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karier karyawan dalam suatu perusahaan akan menyebabkan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan, loyalitas, kreatifitas karyawan dan menurunnya tingkat perputaran karyawan. Jadi dalam hal ini, peningkatan posisi jabatan ditentukan oleh ada tidaknya posisi atau jabatan yang sedang lowong untuk diisi. Suatu posisi jabatan atau jenjang kepangkatan makin keatas makin sempit yang dapat digambarkan seperti piramida, sehingga tidak semua orang dapat menduduki posisi jabatan tersebut. agar dapat dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi, untuk itu individu harus dapat menunjukkan kemampuan, aktivitas atau performance kerja yang sebaik mungkin, dan mau tidak mau individu harus bersaing ketat dengan rekan sekerjanya.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya bagi anggota karyawan PT BPR Prima Nadi Cakranegara telah dilakukan berbagai upaya antara lain, dengan cara melakukan *Inhouse Training* secara terus menerus dan mengikutsertakan karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan atau diselenggarakan oleh lembaga terkait.

Dari berbagai upaya pendidikan dan pelatihan atau kursus tersebut diharapkan dapat menghasilkan karyawan profesional dan mampu bersaing. Berdasarkan hal tersebut maka akan muncul karyawan-karyawan yang berprestasi yang nantinya akan dipromosikan kejenjang atau jabatan yang lebih tinggi sehingga diantara mereka akan terjadi persaingan/kompetisi di dalam memperebutkan posisi atau jabatan tersebut dengan masing-masing meningkatkan prestise dan penampilan kerjanya, meningkatkan performance kerja, kemampuan diri dan lain sebagainya.

Dengan melihat pentingnya peluang pengembangan karier serta kompetisi atau adanya persaingan yang cukup ketat, maka untuk mendapatkan suatu posisi atau jabatan tinggi dalam suatu organisasi khususnya dalam lingkungan PT. BPR Prima Nadi Cakranegara. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Intensi Berkompetisi Pada BPR Prima Nadi Cakranegara”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :Apakah pengembangan karir mempunyai hubungan yang signifikan terhadap intensi berkompetisi pada karyawan PT. BPR Prima Nadi Cakranegara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pengembangan karir dengan intensi berkompetisi karyawan pada PT. BPR Prima Nadi Cakranegara.

1.4. Tinjauan Pustaka

1.4.1. Pengertian Karir

Menurut T. Hani Handoko (2000:121) meyakini bahwa pada umumnya karir mempunyai tiga pengertian yaitu :

1. Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung-jawab atau kelokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang
2. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karir.
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karir.

Menurut Gorda (2000:103-104) menyatakan bahwa pengertian karir dapat dijelaskan seperti dibawah ini :

- a. Karir adalah kemajuan seseorang dalam suatu lapangan pekerjaan yang diperoleh selama seseorang bekerja.
- b. Karir adalah perkembangan kemajuan seseorang dalam suatu lapangan pekerjaan selama masa aktif dalam hidupnya.
- c. Karir adalah kemajuan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan selama bertahun-tahun bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu
- d. Karir adalah sukses atau keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam kehidupan dan penghidupannya
- e. Karir adalah riwayat pekerjaan dan pengalaman kerja.

1.4.2. Pengertian Pengembangan Karir

T.Hani Handoko (2000) dalam Edy Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah upaya-upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir, kegiatan-kegiatan ini didukung oleh departemen personalia , atau tidak tergantung pada departemen .

Secara singkat karier dapat didefinisikan sebagai sebuah pola pengalaman-pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan inteprestasi pribadi tentang kejadian-kejadian terkait pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja seseorang, Greenhaus (dalam ruky 2003).

Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang pekerja (Prof.Dr.Sondang P.Siagian, MPA, 2000:215) .

1.4.3 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir secara umum adalah membantu karyawan memusatkan perhatian pada masa depannya dalam perusahaan dan membantu karyawan mengikuti jalur karir yang melibatkan proses belajar secara terus menerus. Dalam proses pengembangan karir, perusahaan memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada karyawan untuk mempunyai pekerjaan yang berarti bagi karyawan, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam struktur kerja perusahaan.

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya bertujuan memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerjaan, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi atau perusahaan. Pelaksanaan yang semakin baik dan meningkat itu berpengaruh langsung bagi peluang seseorang untuk memperoleh posisi atau jabatan yang diharapkan atau yang dicita-citakan. Dalam hal ini kemampuan kerja yang prima dari para pekerja perlu ditekankan agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

1.4.5. Pengertian Intensi

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Intensi merupakan fungsi dari determinan dasar, yaitu pertama sikap individu terhadap perilaku, kedua adalah persepsi individu terhadap tekanan social untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang bersangkutan, yang ketiga adalah aspek control perilaku yang dihayati. (Azwar:2000)

Intensi adalah suatu kekuatan dari suatu bentuk kesadaran yang terencana untuk mengambil bagian dalam suatu kegiatan (Horizon, 2000).

1.4.6. Pengertian Kompetisi

Menurut Athur (2002) mengemukakan bahwa kompetisi adalah suatu perdebatan atau perjuangan individu untuk menyamai atau melebihi orang lain, mencari pengakuan, prestise dan kehormatan dari orang lain

Menurut Sacks & Krupat (2000) kompetisi adalah usaha untuk melawan atau melebihi orang lain. Sedangkan menurut Hendropuspito (2001) persaingan atau kompetisi ialah suatu proses sosial, di mana beberapa orang atau kelompok berusaha mencapai tujuan yang sama dengan cara yang lebih cepat dan mutu yang lebih tinggi.

Wrightsmann (2003) mengatakan bahwa kompetisi adalah aktivitas dalam mencapai tujuan dengan cara mengalahkan orang lain atau kelompok. Individu atau kelompok memilih untuk berkompetisi tergantung dari struktur reward dalam suatu situasi. Salah satunya adalah *Competitive reward structure* dimana tujuan yang dicapai seseorang memiliki hubungan negatif, artinya ketika kesuksesan telah dicapai oleh satu pihak maka pihak lain akan mengalami kekalahan.

1.4.7 Fungsi Kompetisi

Jadi persaingan (kompetisi) mempunyai beberapa fungsi positif, yaitu :

- a. Persaingan merupakan pendorong yang positif bagi manusia dan masyarakat untuk terus-menerus mencapai tahap-tahap kemajuan yang makin tinggi.
- b. Dengan persaingan orang didorong untuk memusatkan perhatian dan ikiran, tenaga dan sarana untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada hasil yang dicapai kini, bahkan hasil terbaik di antara orang-orang lain.
- c. Semangat persaingan mendorong orang untuk membuat penemuan baru yang mengungguli penemuan orang lain.

1.4.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetisi

a. Jenis Kelamin

Penelitian tentang perbedaan antara pria dan wanita telah banyak dilakukan. Banyak perbedaan yang telah ditemukan, baik dari segi fisik, kepribadian maupun dalam

perilaku kerja, salah satu penyebab mengapa wanita kemampuannya lebih rendah dibandingkan pria adalah anggapan bahwa sejak kecil wanita memang lebih rendah dari pria.

b. Jenis Pekerjaan

Kompetisi akan terjadi pada pekerjaan-pekerjaan dimana terdapat insentif, bonus atau hadiah.. Kompetisi secara luas dapat diterima pada pekerja *white collar* dan juga pada pekerja tingkat manajerial, yaitu mereka yang berada pada tahap tingkat pekerjaan minimal staf.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan mempengaruhi pemilihan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat tantangan yang tinggi semakin kuat. Harapan-harapan dan ide kreatif akan dituangkan dalam usaha penyelesaian tugas yang sempurna .

d. Promosi Karir

Berdasarkan penyelidikan di negara-negara barat, ternyata gaji hanya menduduki urutan ketiga sebagai faktor yang merangsang orang untuk bekerja. Sedangkan faktor yang paling utama di dalam memotivisir orang bekerja adalah rasa aman dan kesempatan untuk naik pangkat (promosi) dalam pekerjaannya

e. Umur

Para pekerja muda pada umumnya mempunyai tingkat harapan dan ambisi yang tinggi. Mereka mempunyai tantangan dalam pekerjaan dan menjadi bosan dengan tugas-tugas rutin. Mereka tidak puas dengan kedudukan yang kurang berarti. Hal ini juga terjadi pada pekerja usia menengah. Status menjadi sesuatu yang penting. Pada usia inilah mereka akan ditentukan apakah sukses atau tidak. Sebaliknya, di usia lanjut, kompetisi biasanya dielakkan karena menurunnya stamina.

f. Sosial Ekonomi

Adanya bonus yang diberikan pihak perusahaan bagi mereka yang dianggap berprestasi merupakan tendensi alami untuk berkompetisi. Bonus yang diberikan umumnya berupa uang, dan sangat mempengaruhi keinginan individu untuk berkompetisi, jadi semakin tinggi ganjaran uang, semakin tinggi pula performansi, terutama saat munculnya kesempatan untuk meraih kemenangan.

g. Masa Kerja

Para pekerja usia menengah dengan pengalaman kerja yang cukup sangat mementingkan status. Pada usia ini sangatlah menentukan apakah mereka akan sukses selanjutnya atau tidak. Kesuksesan diperoleh melalui keinginan berkompetisi dalam pencapaian tujuan, karena pada tingkat usia menengah mereka telah sampai pada tahap pemeliharaan karir

1.4.9. Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Intensi Berkompetisi

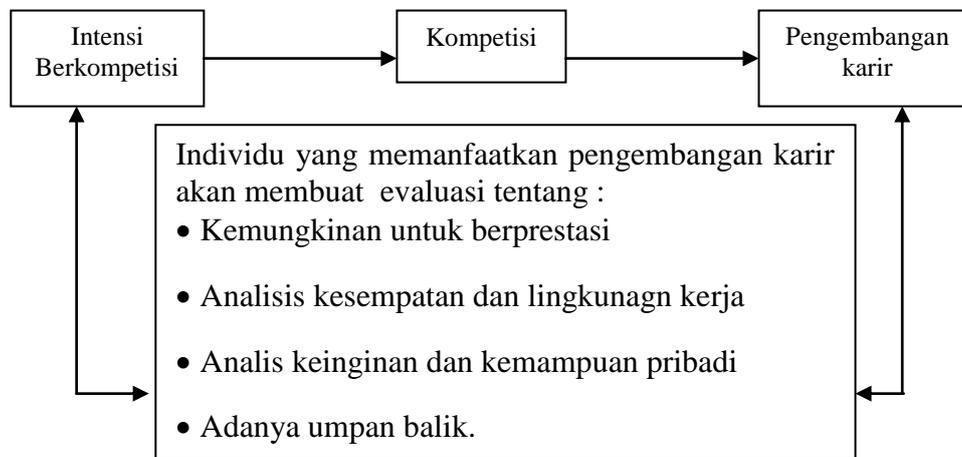
Tujuan dan harapan individu dalam bekerja tidak hanya berupa penerimaan imbalan yang sifatnya ekstrinsik seperti gaji, upah, tunjangan-tunjangan saja, tetapi juga mengharapkan imbalan yang bersifat intrinsik berupa pengembangan pribadi atau pengembangan karir.

Intensi berkompetisi individu dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap kemungkinan terpenuhinya harapan tersebut, setiap individu akan mempersepsikan semua hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, kebijaksanaan manajemen, dan lingkungan pekerjaannya, khususnya yang berhubungan langsung dengan kepentingan dirinya (kendler, 1999).

Dorongan untuk berprestasi ini mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi (Haditono, dalam Sutredja, 1994). Bila individu

melihat peluang yang baik .nya maka akan memotivasi individu untuk berkompetisi dengan rekan kerjanya.

Keterangan lebih jelas mengenai hubungan antara pengembangan karir dengan intensi berkompetisi dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Diagram hubungan antara pengembangan karir dengan dengan intensi berkompetisi ., Higin (1992)

Individu yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, akan mempunyai tujuan-tujuan otonomi, kreatifitas, orientasi terhadap tujuan juga mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, lebih ulet dan giat dalam melaksanakan tugas, mempunyai harapan yang tinggi untuk sukses serta mempunyai keinginan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan sukar bagi seseorang untuk

1.5. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif, dengan populasi penelitian sebanyak 60 orang dan sampel sebanyak 37 orang. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah berikut :

1. Pengembangan Karir
 - Keinginan untuk berprestasi
 - Analisa kesempatan dan lingkungan kerja
 - Analisa keinginan dan kemampuan pribadi
 - Umpan balik
2. Intensi Berkompetisi . Terdiri Dari :
 - Mengungguli orang lain
 - Meningkatkan otonomi diri
 - Meningkatkan penampilan kerja
 - Memenangkan promosi
 - Meningkatkan prestise
 - Meningkatkan standar pribadi

Dari 2 variabel diatas pengembangan karier (X) merupakan vaiabel independen atau bebas sedangkan Intensi Berkompetisi (Y) merupakan variable terikat atau dependen variable.

1.6. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1.6.1. Hasil Penelitian

Dari hasil analisa data berdasarkan Analisis koefisien korelasi ,ditemukan sebesar sebesar 0,633 dengan $p < 0,01$, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,633 termasuk pada katagori kuat. Untuk menguji signifikan hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi berjumlah 60 orang, maka dilakukan uji signifikan korelasi product momen dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,633\sqrt{37-2}}{\sqrt{1-0,633^2}}$$

$$t = \frac{0,633\sqrt{35}}{\sqrt{1-0,400689}}$$

$$t = \frac{0,633 \times 5,92}{\sqrt{0,599311}}$$

$$t = \frac{3,75}{0,77}$$

$$t = 4,87$$

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk kesalahan 5% uji dua pihak diketahui $n - 2 = 37 - 2 = 35$, maka diperoleh t tabel = 0,334, ternyata harga t hitung 4,87 lebih besar dari t tabel 0,334. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan intensi berkompetisi .. Sehingga hepotesa nol (H_0) yang menyatakan tidak ada hubungan antara pengembangan karir dan intensi berkompetisi . ditolak, dan hipotesa alternatifnya diterima.

Uji signifikansi koefisien korelasi product momen yang diperoleh dapat pula dikonsultasikan dengan tabel nilai-nilai r product moment untuk $n = 37$, tarif kesalahan 5% maka r tabel = 0,325, sedangkan untuk r hitung adalah 0,633. ketentuan bila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_h > r_t$) maka H_a diterima. Dari hasil tampak bahwa r hitung lebih besar dari r tabel maka H_a diterima, dengan demikian korelasi 0,633 itu signifikan atau dapat berlaku pada populasi dimana sampel 37 orang yang diambil.

1.6.2.Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara pengembangan karir dengan intensi bekompetisi. Hal ini berarti bahwa semakin tingi pengembangan karir dalam perusahaan, semakin tinggi pula tingkat intensi berkompetisi, dan sebaliknya semakin rendah atau negatif pengembangan karir dalam perusahaan, maka semakin rendah pula intensi berkompetisi.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan positif antara pengembangan karir dengan intensi berkompetisi diterima. Artinya dengan adanya pengembangan karir dapat digunakan untuk memprediksi tingkat intensi berkompetisi.

Dari hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,633 dengan $p < 0,01$, sehingga diperoleh koefisien determinasi $(r)^2 = 0,401$ hal ini berarti sumbangan efektf pengembangan karir terhadap intensi berkompetisi adalah 63,3 % dan sisanya

sebesar 40,1% adalah dari variabel lain, misalnya dari jenis kelamin, pangkat/ jabatan, umur, usia, dan tingkat pendidikan .

Umur dan kondisi visik juga mempengaruhi intensi berkompetisi pada karyawan PT. BPR Prima Nadi Cakranegara, karena pekerja muda pada umumnya mempunyai tingkat harapan dan ambisi yang tinggi, mereka menyukai tantangan dalam pekerjaan. Pekerja muda akan menggunakan setiap kesempatan untuk mencapai karir yang lebih tinggi dan mereka akan menggunakan stamina yang mereka miliki untuk berkompetisi pada usia menengah, status menjadi hal yang sangat penting, karena pada usia inilah ditentukan apakah mereka akan meraih sukses atau tidak. Sebaliknya di usia lanjut kompetisi dihindarkan karena menurunnya stamina.

Koefisien koreasi $r = 0,633$ yang diperoleh, menunjukkan bahwa adanya pengembangan karir dalam perusahaan mempunyai korelasi yang sangat positif dengan intensi berkompetisi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mendorong orang melakukan kompetisi kerja. Dengan adanya peningkatan karir, nanti akan mengimplikasikan gaji yang lebih tinggi ditambah peningkatan tanggung jawab, status, prestise atau gengsi dan power.

Kenyataan dilapangan sebelum penelitian dilakukan dari informasi yang diperoleh dari beberapa orang karyawan bahwa tingkat kompetisi kerja karyawan PT. BPR Prima Nadi Cakranegara cukup tinggi walaupun sebagian mereka menganggap bahwa kenaikan pangkat dapat terjadi dengan sendirinya mengikuti prosedur yang normal sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh direksi PT. BPR Prima Nadi Cakranegara.

1.7. Kesimpulan Dan Saran

1.7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisa secara kuantitatif dengan menggunakan tehnik korelasi product moment pearson diperoleh korelasi positif sebesar 0,633 antara pengembangan karir dan intensi berkompetisi .. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi dan positif tanggapan responden terhadap pengembangan karirnya maka semakin tinggi dan positif pula intensi berkompetisi nya.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,633 yang termasuk pada katagori kuat. Jadi terdapat hubungan yang cukup positif antara pengembangan karir dan intensi berkompetisi ..
3. Berdasarkan perhitungan dapat dinyatakan bahwa korelasi antara pengembangan karir dengan intensi berkompetisi . sebesar 0,633 adalah signifikan dan sehingga digeneralisasikan untuk populasi dimana sampel diambil (H_0 :yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan intensi berkompetisi . “ditolak” dan hipotesis alternatif diterima.

1.7.2.Saran

- a. Pimpinan PT BPR Prima Nadi Cakranegara perlu mensosialisasikan tentang peluang pengembangan karir yang ada di PT BPR Prima Nadi Cakranegara secara jelas dan terperinci seperti adanya adanya jalur karir, kesempatan untuk dipromosikan, deskripsi dan spesifikasi jabatan yang ada di PT BPR Prima Nadi Cakranegara.
- b. Persepsi yang positif dari karyawan bahwa karir yang ada di tempat ia bekerja (transparan dan dimungkinkan untuk dicapai oleh dirinya) sedikit banyak menimbulkan dorongan dari dirinya untuk berprestasi dengan mengungguli orang lain. Sehingga timbul iklim kompetisi yang sehat. Bagi perusahaan sendiri, mereka akan semakin berkembang dan semakin siap menghadapi kompetisi di era globalisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar . 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- I Gusti Ngurah Gorda. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Widiya Kriya Gematama. Denpasar.
- Nawawi, H. 2005. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nazir. 2001. *Metode Penelitian* . PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Nurgiyantoro, Burhan, dkk. 2002. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*.Yogyakarta.
- Parhiyah, 2005. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Agen Pada Kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera1912 Kantor rayon Utama Mataram*. Skripsi. Universitas Mataram, Mataram.
- Satriawan Agus 2005. *Analisa Peluang Pengembangan Karir Dan Motifasi Berprestasi Pegawai Negeri Sipil Daerah di Kabupaten Lombok Timur*, Skripsi. Universitas Mataram, Mataram.
- Siagian Sondang P. MPA. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.