

---

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KETAHANAN PANGAN PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

Yusuf<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

\*Corresponding author email: [yu5ufr4uf@gmail.com](mailto:yu5ufr4uf@gmail.com)

---

### **Article Info**

#### **Article history:**

Received: April 28, 2026

Approved: June 20, 2026

#### **Keywords:**

Employee Performance, Job Satisfaction, Work Environment

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the Influence of Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Southeast Sulawesi Provincial Food Security Office. This research uses a census approach where all members of the population are used as a sample of 74 civil servants (PNS). The data collection technique was carried out using questionnaires. The analysis method used is Structural Equation Modelling (SEM)-PLS (Partial Least Square) analysis. The results of the study show that: (1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Southeast Sulawesi Provincial Food Security Office. (2) the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction at the Southeast Sulawesi Provincial Food Security Office. (3) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Southeast Sulawesi Provincial Food Security Office. (4) the work environment has a positive and significant effect on employee performance through satisfaction as an intervening variable at the Southeast Sulawesi Provincial Food Security Office.*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan pendekatan sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 74 orang pegawai negeri sipil (PNS). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling (SEM)-PLS (Partial Least Square)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara. (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara. (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara. (4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license

---



**How to cite:** Example: Yusuf, Y. (2026). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KETAHANAN PANGAN PROVINSI SULAWESI TENGGARA. *Jurnal Nusantara Sosial Sains*, 2(2), 159–166. <https://doi.org/10.64020/jnss.v2i2.65>

## PENDAHULUAN

Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tentunya memerlukan kinerja yang baik dari seluruh anggota dalam organisasi tersebut. Seluruh anggota organisasi harus memberikan kontribusi yang maksimal dibarengi dengan kualitas kinerja yang berkualitas pula. Indeks keberhasilan suatu organisasi didukung dengan kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan hasil dari usaha pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang mampu mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin baik kinerja maka tujuan organisasi dapat tercapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawainya rendah maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi (Siagian, 2002). Untuk itu, perlunya organisasi memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawainya salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, keadaan di sekitar tempat kerja, dan sebagainya (Sunnyoto, 2013:43). Jika lingkungan kerja yang sehat tercapai, maka pegawai tersebut akan betah berada di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai menjadi lebih baik atau sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Koesmono, 2014). Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan senantiasa menunjukkan sikap yang positif dan menyalurkan seluruh potensi yang dimiliki dalam bekerja secara optimal. Kepuasan yang ditunjukkan akan sejalan dengan meningkatnya kinerja pegawai tersebut. Meningkatnya kinerja yang ditunjukkan akan memungkinkan tercapainya keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara, menunjukan kondisi ruang kerja yang sempit dan di isi oleh paling sedikit 5 orang pegawai mengakibatkan terbatasnya ruang gerak bagi setiap pegawai serta tempat duduk setiap pegawai sangat berdekatan. Selain itu, sering terjadi konflik dan miskomunikasi antara pegawai dan atasan. Para pegawai juga sering dibebankan atau diberikan tugas yang tidak sesuai dengan tugasnya oleh atasan langsung, terutama tugas yang berkaitan dengan komputer, laptop, dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara”.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Sunnyoto,

2013:43). Terdapat banyak hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam bekerja, baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai (Wursanto, 2009). Pendapat lain mengenai lingkungan kerja juga di definisikan oleh Sedarmayanti (2013) dan Tyssen (2011:58) lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, metode kerjanya, tata ruang, kebisingan, dan hubungan rekan sekerja yang mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Sejalan dengan pendapat Saydam (2000: 226) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2011). Robbins (2008) juga mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja yang dirasakan berpengaruh pada diri pekerja itu sendiri yang dapat dilihat melalui sikap kerja yang ditunjukkan oleh pekerja tersebut. Sejalan dengan pendapat Sunyoto (2012) dan Mangkunegara (2017) bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual atau perasaan seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya maupun yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A Prabu Mangkunegara, 2011:67). Sedarmayanti (2013:260) juga mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kokrit atau dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan menurut Sutrisno (2010:177), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kerangka pikir untuk penelitian ini dapat di lihat pada gambar berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Pikir

Hipotesis untuk penelitian ini antara lain: (i) H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara; (ii) H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara; (iii) H3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara; (iv) H4: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara.

## METODE

### Lokasi dan Objek Penelitian

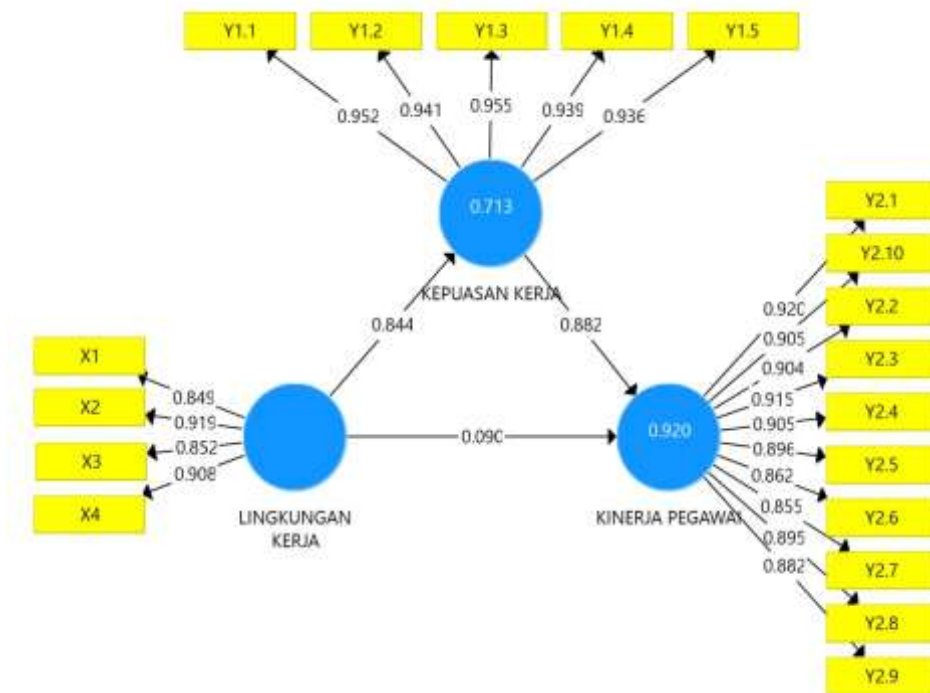
Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah Kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Tepatnya berada di Mandonga, Kec. Mandonga, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara dan tidak memiliki sampel dikarenakan semua anggota populasi dijadikan sampel. maka populasi yang dijadikan responden dalam penelitian ini merupakan seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 74 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS)



**Gambar 2.** Pengujian Model Pengukuran

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *software smartPLS*, pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *p-value* yang berada dibawah nilai *significance level* serta nilai *original sample* dengan arah positif. Perubahan dengan arah positif berarti lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya yaitu faktor lingkungan kerja pegawai. Penerapan lingkungan kerja yang sudah sesuai dengan tingkat kenyamanan, kebersihan, dan keamanan yang sudah pas merupakan faktor penting dalam mengelola sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dapat menciptakan rasa nyaman, aman sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Begitupun sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ke dua penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *software smartPLS*, pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan dengan nilai *p-value* yang berada dibawah nilai *significance level* serta nilai *original*

*sample* dengan arah positif. Perubahan dengan arah positif berarti lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja pegawai maka kepuasan kerja pegawai pun akan semakin meningkat. Peranan lingkungan kerja suatu organisasi sangat penting, karena lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap para pegawai. lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kepuasan terhadap pegawai dalam menjalankan kewajibannya dalam organisasi. Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan pegawai dapat mengurangi kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis ke tiga penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Semakin baik tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *software smartPLS*, pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *original sample* dengan arah positif. Pengaruh bertanda positif memiliki arti kepuasan kerja yang makin tinggi cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perubahan peningkatan kepuasan kerja kearah positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis ke-empat penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan puas terhadap lingkungan kerjanya sehingga mendorong peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *software smartPLS*, pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dapat dibuktikan dengan nilai *p-value* yang berada dibawah nilai *significance level* serta nilai *original sample* dengan arah positif. Perubahan dengan arah positif berarti lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja pegawai maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang akan berujung pada peningkatan kinerja.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (i) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa lingkungan kerja yang bertambah baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat; (ii) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawaipun akan ikut meningkat; (iii) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat; (iv) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa pegawai yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan memiliki kepuasan kerja yang

tinggi, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang ikut meningkat pula.

### Saran

Adapun saran-saran yang diajukan oleh penulis dari penelitian yang telah dilakukan ini, antara lain sebagai berikut: (i) Saran untuk Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara, agar perlu memperhatikan lingkungan kerja dengan lebih baik lagi terutama mengenai kondisi kerja yang berkaitan dengan pengaturan ruang kerja yang baik sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja agar kinerja pegawai dapat meningkat; (ii) Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Tenggara, pimpinan perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai terutama kepuasan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan perolehan kesempatan yang sama untuk berkembang serta jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian pegawai dan kepuasan terhadap rekan kerjanya berupa memperhatikan hubungan antara sesama rekan kerja yang terjalin dengan baik dan harmonis agar tingkat kinerja pegawai dapat meningkat; (iii) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar memperluas objek penelitiannya untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian ke semua jenis perusahaan, pekerjaan dinas, dll. Serta mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan indikator maupun variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Butolo, O. L. (2019). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pada Dinas Perumahan, Pemukiman, Dan Pertanahan Kab. Muna Barat*. Skripsi. Kendari: FEB UHO.
- Evi Citrawati & Khuzaini. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 10(3), 1-16.
- Fadel, M. (2009). *Reinventing Local Government: Pengalaman Dari Daerah*. (R. L. Toruan, Ed). Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Ghozali, I. and Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. 2nd edn. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A. (2018). *Modul Pelatihan Structural Equation Model Partial Least Square (sem-pls) Smart Pls*. <https://doi.org/105281>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Ni Komang Trinanda Saradewi., Ni wayan Eka Mitriani & I Gusti Ayu Imbayan. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Wijaya Steel Mandiri Di Gianyar*. Jurnal EMAS, 3(6), 242-251.
- Ningrum, N. L., Et Al. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 11(1).
- Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia*. Edisi 2. Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep. Kontroversi Dan Aplikasi*. Jilid 1. PT. Prehalindo Perseda, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Alih Bahasa Handoko Pujoatmoko. Jakarta: Prehalindo
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi: Edisi 98 Jilid 1*. Jakarta: PT. Prehalindo. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung, Alfabeta.