

Pengaruh Kedisiplinan Tenaga Kependidikan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Layanan Akademik Di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang

Ahmad Muam, Erchammud Adhar, Mochamad Eko Budi Prastyo

Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang.
Email: ahmad.muam@um.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan tenaga kependidikan terhadap kepuasan mahasiswa pada layanan akademik di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket dengan responden tenaga kependidikan FIP dan mahasiswa S1 FIP Universitas Negeri Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: tingkat kedisiplinan tenaga kependidikan terhadap layanan akademik masuk dalam kategori baik; tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan akademik masuk dalam kategori memuaskan; pengaruh kedisiplinan tenaga kependidikan terhadap kepuasan mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang menunjukkan pengaruh yang signifikan; kedisiplinan tenaga kependidikan terhadap kepuasan mahasiswa pada layanan akademik Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang berpengaruh signifikan secara simultan.

Kata Kunci: Kedisiplinan Tenaga Pendidik, Kepuasan Mahasiswa, Layanan Akademik

PENDAHULUAN

Perkembangan dan keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran aktif sumberdaya manusia. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah para pegawai yang selalu memberikan kinerja terbaiknya untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi (Riniwati, 2016). Sumberdaya manusia yang berkualitas menjadi barometer organisasi berkualitas juga karena didalamnya tentu ada sistem yang dirancang dengan baik (Murni, Rifa'i & Nugroho, 2020). Pada sisi lain pegawai juga sangat berperan dominan dalam menjalankan operasional organisasi dalam hal ini pegawai dituntut mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar mampu menjalankan tugas tersebut harus didorong dengan adanya disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Astutik, 2017; Pratiwi & Darmastuti, 2014). Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik pada organisasi dimana dengan tata tertib yang baik tersebut, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas

kerja pegawai akan meningkat (Murni, Rifa'i & Nugroho, 2020; Hasibuan, 2017).

Sesuai dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 74 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimum (SPM) bagi Perguruan Tinggi Negeri yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, bahwa layanan yang diberikan oleh pendidikan tinggi, seperti layanan akademik, layanan penelitian, layanan pengabdian dan layanan administrasi diatur dengan menetapkan SPM sehingga layanan yang diberikan memenuhi azas keadilan, transparansi, tepat, cepat dan sederhana (Nikmah, 2019). Hal ini dimaksudkan untuk memberikan rasa puas kepada pihak yang dilayani, yaitu mahasiswa, masyarakat dan pihak internal institusi, yaitu dosen dan tenaga kependidikan.

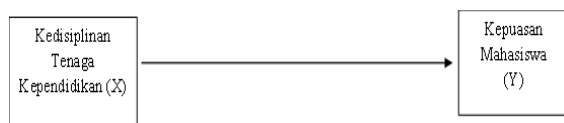
Kepuasan mahasiswa merupakan indikator utama yang menggambarkan bermutunya suatu perguruan tinggi (Nurlaela & Sugiyanto, 2021). Mahasiswa berharap pelayanan akademik yang diberikan kepada mereka dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, pasti dan jelas. Berbagai laporan dari peneliti yang didapat dari diskusi dengan mahasiswa yang dilingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang menyampaikan bahwa pelayanan akademik yang diberikan oleh pihak kampus (tenaga kependidikan) masih dijumpai kelemahan

dan terlalu lama dan kurang maksimal karena pada jam kerja/jam setelah istirahat masih ada beberapa tenaga kependidikan yang masih belum ada dikantor, sehingga mahasiswa terlalu lama menunggu dan apabila dibiarkan tentunya akan menimbulkan citra yang kurang baik bagi pelayanan terutama di lingkungan FIP Universitas Negeri Malang.

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. “Penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk mendeskripsikan suatu fenomena sebagaimana adanya pada waktu penelitian dilakukan” (Wiyono, 2007). Penelitian ini menggunakan model penelitian korelasional dwivariat, dimana “model penelitian dwivariat yaitu model penelitian yang mengungkapkan hubungan asimetris variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable)” (Setyadin, 2005). Penelitian ini bersifat deskriptif karena bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang variabel yang diteliti, bersifat korelasional karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel atau lebih. Rancangan penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Rancangan Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dalam menentukan populasi penelitian menggunakan data dari tenaga kependidikan FIP dan mahasiswa S1 FIP UM. Penentuan besarnya sampel mengikuti formula krejci dan morgan, Survei diisi oleh 28 tenaga kependidikan FIP dan 37 mahasiswa S1 FIP dari 6 Jurusan/ Program Studi.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, variabel independen (bebas) penelitian ini yakni kedisiplinan tenaga kependidikan (X), dan kepuasan mahasiswa (Y). Untuk pengumpulan data penelitian, instrumen yang digunakan yakni berupa angket (tertutup). Instrumen penelitian ini dikembangkan berdasarkan variabel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data, diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas agar mendapatkan instrumen yang handal sehingga data yang diperoleh bisa dipercaya.

HASIL

Analisis Deskriptif

Deskriptif Variabel Kedisiplinan Tenaga Kependidikan (X)

Berdasarkan hasil analisis didapatkan deskripsi data variabel X yang dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel X

No	Skor	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1.	5	Sangat Baik	372	33,2%
2.	4	Baik	553	49,3%
3.	3	Kurang baik	74	6,6%
4.	2	Tidak baik	97	8,7%
5.	1	Sangat tidak baik	24	2,2%
Total			1120	100%

Berdasarkan hasil analisis deskripsi pada tabel 1, diinformasikan pada variabel X yaitu tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang setuju bahwa mereka memiliki kedisiplinan yang baik dalam memberikan layanan akademik bagi mahasiswa, hal tersebut dapat dilihat dari hasil presentase yang menunjukkan 49,3% tenaga kependidikan menjawab baik dari hasil survei.

Deskriptif Variabel Kepuasan Mahasiswa (Y)

Berdasarkan hasil analisis didapatkan deskripsi data variabel Y yang dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Y

No	Skor	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1.	5	Sangat Me- muaskan	183	16,5%
2.	4	Memuaskan	869	78,3%
3.	3	Cukup Me- muaskan	58	5,2%
4.	2	Tidak Me- muaskan	0	0%
5.	1	Sangat Tidak Memuaskan	0	0%
Total			1110	100%

Berdasarkan hasil analisis deskripsi pada tabel 2, diinformasikan pada variabel Y yaitu kepuasan mahasiswa terhadap layanan akademik di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang termasuk kategori memuaskan, dengan presentase 78,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan puas dengan layanan akademik yang diberikan oleh tenaga kependidikan Fakultas Ilmu pendidikan.

Analisis Deskriptif Identitas Responden

Responden pada penelitian ini yaitu tenaga kependidikan FIP dan mahasiswa Universitas Negeri Malang. Karakteristik responden tenaga kependidikan dibagi berdasarkan unit kerja, dan karakteristik responden mahasiswa dibagi berdasarkan jurusan/ program studi. Hasil analisis deskriptif identitas responden dapat dilihat pada Tabel 3, dan 4.

Tabel 3. Karakteristik Unit Kerja

No.	Unit Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Subag Akademik dan Kemahasiswaan	10	35,7%
2.	Subag Umum, Barang dan Milik Negara	16	57,1%
3.	Subag Keuangan dan Kepegawaian	2	7,1%
Total		28	100%

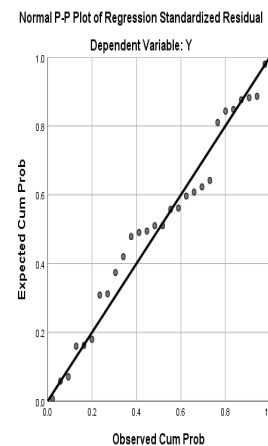
Tabel 3. Karakteristik Jurusan / Program Studi

No.	Jurusan / Program Studi	Frekuensi	Persentase
1.	Administrasi Pendidikan	Pen- 5	13,5%
2.	Bimbingan seling	Kon- 6	16,2%
3.	Pendidikan Biasa	Luar 3	8,1%
4.	Pendidikan Luar Sekolah	Se- 5	13,5%
5.	Pendidikan Dasar dan Pra Sekolah	Sekolah 8	21,6%
6.	Teknologi Pendidikan	Pendidi- 10	27,1%
Total		37	100%

Uji Ansumsi

Asumsi Normalitas

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh data tentang uji asumsi normalitas sebagaimana disajikan dalam Gambar 2.



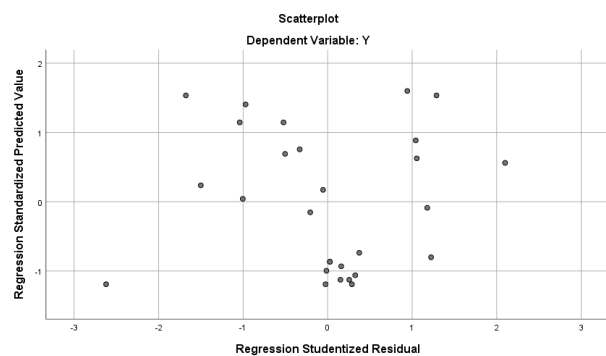
Gambar 2 Pendeteksian Asumsi Normalitas melalui Probability Plot

Berdasarkan probability plot pada Gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini mempunyai arti residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

Asumsi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh data tentang uji asumsi heteroskedastisitas sebagaimana disajikan dalam Gambar 3.

Berdasarkan scatter plot pada Gambar 3, dapat diketahui bahwa titik-titik residual menyebar dengan acak. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa residual memiliki ragam yang homogen, sehingga asumsi heteroskedastisitas dinyatakan terpenuhi.



Gambar 3 Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas melalui Scatter Plot

Uji Hepotesis

Uji Hipotesis Simultan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh data tentang uji hipotesis simultan sebagaimana disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576.741	1	576.741	5.675	.025b
	Residual	2642.509	26	101.635		
	Total	3219.250	27			

Tabel 5 Uji Hipotesis Parsial

Coefficients								
Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	71.144	22.166		3.210	.004		
	X	.300	.126	.423	2.382	.025	1.000	1.000

Pengujian hipotesis simultan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kedisiplinan tenaga kependidikan terhadap kepuasan mahasiswa pada layanan akademik di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang. Kriteria pengujian menyatakan jika nilai F hitung $\geq F$ tabel. Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 5,675 dan F Tabel 4,225 dengan probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis 0 (H_0) ditolak dan hipotesis 1 (H_1) diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan kedisiplinan tenaga kependidikan terhadap kepuasan mahasiswa pada layanan akademik di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.

Uji Hipotesis Parsial

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh data tentang uji hipotesis parsial sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.

Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kedisiplinan tenaga kependidikan terhadap kepuasan mahasiswa pada layanan akademik di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang. Kriteria pengujian menyatakan jika nilai t hitung $\geq t$ tabel. Hasil perhitungan uji parsial diperoleh t hitung sebesar 2,383 dan t tabel 2,056 dengan probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat hubungan signifikan secara individu pengaruh kedisiplinan tenaga kependidikan terhadap kepuasan mahasiswa pada layanan akademik di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.

PEMBAHASAN

Disiplin kerja merupakan salah satu operasional sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai tersebut. Tanpa

disiplin kerja yang baik sulit bagi Instansi untuk mencapai hasil yang optimal (Revita, 2015). Pendapat lain memaparkan bahwa disiplin timbul dari kesadaran pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku (Hasibuan, 2012). Hal ini dilakukan agar setiap individu dalam setiap organisasi mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi tersebut. Menegakkan kedisiplinan penting bagi suatu organisasi, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Dengan demikian, bilan kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat efektif dan kurang efisien (Susanty & Baskoro, 2012).

Kedisiplinan juga perlu ada pada tenaga kependidikan pada lingkup universitas, karena melalui kedisiplinan kinerja dari tenaga kependidikan juga akan lebih efektif dan efisien. Kedisiplinan juga akan mengarah kepada kinerja layanan yang diberikan. Kedisiplinan dapat membentuk tingkah laku atau karakter yang sesuai dengan yang diharapkan (Isnaini & Kurniawati 2020). Seorang tenaga kependidikan yang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya maka ia memiliki kesadaran kedisiplinan tinggi sehingga akan terwujud efisiensi dan efektifitas kerja yang berujung pada tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2011). Tindakan disiplin jika dilakukan secara benar dan terus menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku tenaga kependidikan (Wahyudi, Thomas & Setiyani, 2012). Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, karena kedisiplinan merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam

melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai tenaga kependidikan.

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh tenaga kependidikan hal ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya agar optimal (Suarta, Suaedi, & Nurdin, 2019). Disiplin kerja akan terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas-tugasnya, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta pemanfaatan sarana dengan baik (Hadiati, 2018). Sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja tenaga kependidikan maka akan meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Kedisiplinan tenaga pendidikan juga dapat mempengaruhi beberapa aspek di dalam pekerjaannya diantaranya yaitu kepuasan mahasiswa terhadap layanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan. Kinerja tenaga kependidikan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang baik. Tindakan disiplin jika dilakukan secara terus menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku tenaga kependidikan (Kurnaeli, & Sari, 2018). Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian yang baik. Sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja tenaga kependidikan maka akan meningkatkan kinerja mereka dan menambah kepuasan mahasiswa terhadap layanan akademik yang mereka peroleh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan tenaga kependidikan terhadap layanan akademik masuk dalam kategori baik, terlihat hasil survey menunjukkan 49,3% tenaga pendidikan yang menjawab baik. Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan akademik masuk dalam kategori memuaskan, hal ini ditunjukkan dari hasil survey yang menunjukkan hasil 73,2% mahasiswa merasa puas dengan layanan akademik yang diberikan. Pengaruh kedisiplinan tenaga kependidikan terhadap kepuasan mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang menunjukkan pengaruh yang signifikan hal ini juga ditunjukkan dari hasil uji hipotesis parsial bahwa $t_{hitung} (2,383) \geq t_{tabel} (2,056)$. Kedisiplinan tenaga kependidikan terhadap kepuasan mahasiswa pada layanan akademik Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang juga berpengaruh signifikan secara simultan ditunjukkan dari hasil uji hipotesis simultan yang menunjukkan $F_{hitung} (5,675) \geq F_{tabel} (4,225)$.

SARAN

Penelitian ini menggambarkan bahwa kedisiplinan pada tenaga kependidikan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan mahasiswa pada layanan akademik, maka dari itu perlu untuk tenaga kependidikan tetap terus meningkatkan kedisiplinannya supaya kinerja dalam memberikan layanan akademik kepada mahasiswa semakin baik, serta menjadikan kepuasan mahasiswa juga semakin meningkat. Kedisiplinan ini juga perlu untuk dilakukan untuk menjadikan hal ini kebiasaan, karena tindakan disiplin yang dilakukan secara benar dan terus menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku tenaga kependidikan. Penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan dalam penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Astutik, M. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 141-159.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50-65.
- Hasibuan, A. (2012). *Manajemen Perubahan-Membalik Arah Menuju Usaha Perkebunan yang Tangguh Melalui Strategi Optimalisasi Efisiensi*. Penerbit Andi.
- Hasibuan, S. M. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Isnaini, B., & Kurniawati, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 46-57.
- Kurnaeli, K., & Sari, I. T. P. (2018). Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan Akademik terhadap Kepuasan Mahasiswa: Studi Kasus Perguruan Tinggi di Kabupaten Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(3), 178-188.
- Murni, H., Rifa'i, M., & Nugroho, A. P. (2020). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang (Doctoral dissertation, FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI)*.

- Nikmah, F. (2019, August). Pengaruh Kualitas Layanan Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa. In *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial* (Vol. 1, No. 1).
- Nurlaela, N., & Sugiyanto, S. (2021). Pengaruh Kinerja Dosen dan Kualitas Layanan Administrasi Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa Dampaknya Terhadap Prestasi Belajar di Universitas Pamulang Tangerang Selatan. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Katalogis*, 3(9) 171-178.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Setyadin, B. (2005). *Modul IV: Desain dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Lembaga Penelitian Universitas Negeri Malang.
- Suarta, P., Suaedi, S., & Nurdin, N. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika. *Proximal: Jurnal Penelitian Matematika dan Pendidikan Matematika*, 2(2) 1-7.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2), 1-8.
- Wiyono, B. B. 2007. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Action Research)*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.