



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali

The Influence of Work Environment and Work Stress on Employee Productivity at the Population and Civil Registration Office of Morowali Regency

Selfi Sulistiyani^{1*}, Andi Indriani Ibrahim², Risnawati³, Muh Riswandi Palawa⁴

¹⁻⁴Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako,

*Corresponding Author: E-mail: selfisulistiani12@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 10 Sep, 2025

Revised: 11 Dec, 2025

Accepted: 22 Dec, 2025

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,
Stres Kerja,
Produktivitas Pegawai

Keywords:

*Work Environment,
Work Stress,
Employee Productivity*

DOI: 10.56338/jks.v8i12.9709

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh secara serempak dan parsial pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali. Penulis menggunakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dari penelitian ini adalah 49 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis regresi linear berganda, dengan bantuan program SPSS for wind release 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali. Koefisien determinasi memperlihatkan nilai R Square sebesar 0,443 yang menunjukkan bahwa 44,3% variabel produktivitas pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to explain the simultaneous and partial effects of the work environment and work stress on employee productivity at the Population and Civil Registration Office of Morowali Regency. The author employs a quantitative research approach to determine the influence between two or more variables. The population for this research consists of 49 employees from the Population and Civil Registration Office of Morowali Regency. Data was collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression with the assistance of SPSS for Windows version 25. The results indicate that the work environment variable (X1)

and work stress variable (X2) simultaneously influence employee productivity (Y) at the Population and Civil Registration Office of Morowali Regency. Partially, the work environment has a positive effect on employee productivity, while work stress has a negative effect on employee productivity. The coefficient of determination shows an R Square value of 0.443, indicating that 44.3% of employee productivity is influenced by the work environment and work stress, while the remaining 55.7% is influenced by other factors not included in this study.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, terutama dalam mengelola tenaga kerja secara optimal. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mengelola tingkat stres kerja pegawai, guna menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja (Mangkunegara, 2017). Produktivitas pegawai mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan, dan memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja. Pegawai yang produktif cenderung merasa puas dalam bekerja, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menurunkan produktivitas (Sedarmayanti, 2017).

Produktivitas menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Pada instansi pelayanan publik seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali, produktivitas pegawai berpengaruh langsung terhadap kualitas dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Produktivitas tidak hanya mencerminkan kinerja individu, tetapi juga efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya (Ibrahim *et al.*, 2024). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mengelola stres kerja menjadi hal yang krusial dalam meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Kondisi seperti tata ruang, fasilitas, pencahayaan, serta kebersihan sangat menentukan kenyamanan kerja (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif terbukti dapat meningkatkan fokus dan motivasi kerja, sementara lingkungan yang kurang mendukung dapat menjadi sumber stres dan menurunkan produktivitas pegawai (Mutmainnah & Rukmana, 2023).

Stres kerja juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu keseimbangan emosi, mengurangi fokus, hingga menurunkan kinerja secara keseluruhan (Siagian, 2016; Robbins & Judge, 2017). Tingginya tekanan kerja dan ketidakseimbangan beban kerja sering kali menjadi pemicu stres yang berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Hasil observasi awal dan wawancara pada beberapa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali menunjukkan adanya tekanan kerja yang signifikan, terutama saat terjadi lonjakan permintaan pelayanan seperti perekaman E-KTP, pembuatan akta kelahiran, kartu keluarga, surat pindah, dan pembaruan data kependudukan. Kondisi ini tidak jarang menyebabkan keterlambatan pelayanan serta keluhan dari masyarakat. Selain itu, lingkungan kerja yang ada masih memiliki keterbatasan dari sisi fasilitas, ventilasi, pencahayaan, dan ruang kerja. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa pembagian tugas yang tidak merata turut menambah beban kerja yang dirasakan.

Fenomena ini sejalan dengan temuan berbagai penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dan stres kerja yang tinggi merupakan faktor signifikan yang menurunkan produktivitas pegawai (Supriyanto & Lestari, 2022; Pratama & Yuliana, 2024). Upaya perbaikan terhadap kedua faktor tersebut terbukti dapat meningkatkan kualitas layanan publik dan produktivitas individu dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna memahami secara lebih mendalam bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi produktivitas

pegawai dalam konteks instansi pemerintah daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas pelayanan publik melalui pengelolaan lingkungan kerja dan stres kerja yang lebih baik.

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Lingkungan kerja dan stres kerja secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali.
- H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali.
- H3 : Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan model kausalitas. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *software statistical product and service solution* (SPSS) versi 25, dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji F (Uji Serempak), uji T (Secara Parsial), dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid jika memiliki korelasi (*correlated item total correclated*) $> 0,30$ sebaliknya jika koefisien korelasi $< 0,30$ maka dikatakan tidak valid (Ghozali, 2018). Apabila instrumen dalam penelitian valid maka selanjutnya perlu dilakukan pengujian reliabilitas untuk menguji kendala instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Variabel	R Krisis	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Fisik	X1.1	0,560	0,30	Valid
			X1.2	0,483	0,30	Valid
			X1.3	0,494	0,30	Valid
2.		Lingkungan Mental	X1.4	0,460	0,30	Valid
			X1.5	0,585	0,30	Valid
			X1.6	0,647	0,30	Valid
3.		Lingkungan Sosial	X1.7	0,451	0,30	Valid
			X1.8	0,621	0,30	Valid
			X1.9	0,502	0,30	Valid
4.	Stres Kerja (X2)	Beban Kerja	X2.1	0,749	0,30	Valid
			X2.2	0,683	0,30	Valid

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Variabel	R Krisis	Keterangan
	5.	Waktu Kerja	X2.3	0,786	0,30	Valid
			X2.4	0,586	0,30	Valid
			X2.5	0,824	0,30	Valid
			X2.6	0,749	0,30	Valid
6.		Tanggung Jawab	X2.7	0,469	0,30	Valid
			X2.8	0,579	0,30	Valid
			X2.9	0,780	0,30	Valid
7.	Produktivitas Pegawai (Y)	Efektivitas	Y.1	0,522	0,30	Valid
Y.2			0,731	0,30	Valid	
Y.3			0,818	0,30	Valid	
8.		Efisiensi	Y.4	0,786	0,30	Valid
			Y.5	0,824	0,30	Valid
			Y.6	0,499	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas terbukti bahwa seluruh item pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid. Hal ini disebabkan karena nilai *corrected item-total correlation* (korelasi total) semua indikator penelitian lebih besar terhadap r-kritis sebesar 0,30 pada tingkat kepercayaan 95% atau α 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan melalui uji *statistic cronbach alpa* (α). Satu variabel dikatakan reliabel jika menggunakan nilai *cronbach alpa* (α) > 0,60. Sebaliknya, jika nilai *cronbach alpa* (α) < 0,60, maka variabel dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

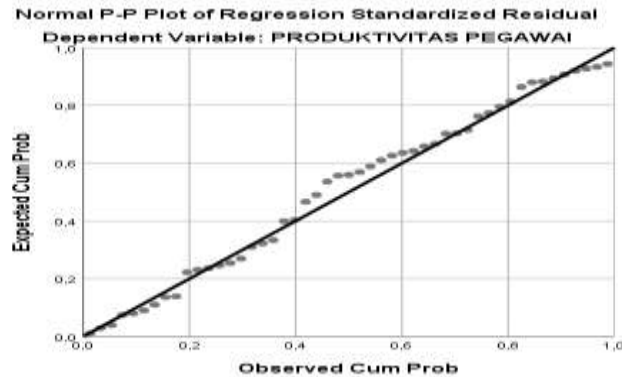
No	Variabel Penelitian	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Item
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,649	Reliabel
2.	Stres Kerja (X2)	0,849	Reliabel
3.	Produktivitas Pegawai (Y)	0,742	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *cronbach alpa* > 0,60. Maknanya, pada penelitian ini semua instrumen bersifat reliabel, hingga bisa dipercaya dan dapat digunakan seluruh poin pernyataannya untuk melanjutkan penelitian.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda antara variabel bebas (*independent*), variabel terikat (*dependent*) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas terdapat dalam grafik normal plot yaitu sebagai berikut:



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi normal regresi yang ditujukan pada gambar titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal penyebarannya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji asumsi klasik yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (*independent*) dalam suatu model regresi. Suatu penelitian yang baik ditandai dengan tidak terjadinya multikolinearitas antar variabel bebas dan nilai *tolerance* dan nilai VIF (*varian inflation factors*) menjadi penentu dalam model regresinya.

Kriteria sebuah model penelitian dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas adalah saat suatu model regresi mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari $> 0,10$. Sedangkan berdasarkan nilai VIF suatu data dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari < 10 . Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

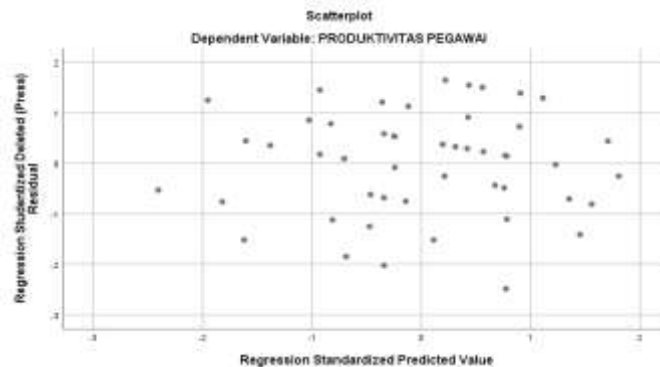
No	Variabel Independent	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Lingkungan Kerja	0,867	1,154	Tidak ada Multikolinearitas
2.	Stres Kerja	0,867	1,154	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui besarnya nilai korelasi antara variabel bebas (*independent*) yang ada. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel-variabel *independent* memiliki VIF $1,154 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,867 > 0,10$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya variabel yang saling berhubungan atau korelasi antara variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah bentuk uji asumsi klasik dengan tujuan untuk menguji bagaimana model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot* yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji heterokedastisitas menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji signifikan hubungan antar variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) benar-benar berpengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai (Y). Hasil uji parsial (Uji T) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,981	2,986		3,678	,068
	LINGKUNGAN KERJA	,417	,087	,454	3,538	,001
	STRES KERJA	-,135	,069	-,240	-1,869	,001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel hasil Uji T di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan Uji T adalah sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,417, sementara tingkat signifikan sebesar 0,001 dimana $\text{Sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.
2. Variabel stres kerja (X2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,135, sementara nilai signifikan sebesar 0,001 dimana $\text{Sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap produktivitas pegawai.

Uji Serempak (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengidentifikasi model regresi apakah memiliki kelayakan (kuat) atau sebaliknya tidak layak (lemah) dalam menjelaskan variabel *dependent* dipengaruhi oleh variabel *independent*. Berikut uji ANOVA (*analysis of variants*) atau uji F penelitian pada lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Serempak)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145,368	2	72,684	12,019	,000 ^b
	Residual	278,183	46	6,047		
	Total	423,551	48			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka $F_{hitung} 12,019 > F_{tabel} 3,20$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau $F_{sig} 0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel *independent* (lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap variabel *dependent* (produktivitas pegawai), (Sugiyono, 2019). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,443	,315	2,459

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji nilai koefisien determinasi (R^2) yang dinotasikan dalam angka *R square* yaitu sebesar 0,443. Ini maknanya sebesar 44,3% produktivitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Morowali dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian ini (lingkungan kerja dan stres kerja). Sedangkan untuk sisanya yakni sebesar 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali.
2. Lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali.
3. Stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif terhadap produktivitas pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali.

SARAN

1. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek lingkungan kerja yang telah terbukti menunjang produktivitas, seperti penataan ruang kerja, kebersihan lingkungan, serta ketersediaan sarana dan prasarana kerja. Oleh karena itu, pemeliharaan rutin fasilitas kantor, perbaikan ruang kerja yang kurang optimal, dan penataan lingkungan yang rapi perlu terus dilakukan agar kenyamanan kerja tetap terjaga.
2. Pihak instansi perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab stres seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta pelayanan kepada masyarakat yang padat. Beberapa solusi yang dapat diterapkan antara lain pembagian tugas yang lebih adil, waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan budaya kerja yang saling mendukung. Dengan pengelolaan stres yang baik, pegawai dapat bekerja lebih tenang, fokus, dan produktif.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menambahkan variabel lain di luar lingkungan kerja dan stres kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, pengembangan SDM, kompensasi atau kepuasan kerja. Penambahan variabel tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai, serta memperluas pemahaman akademik dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In Semarang, Universitas Diponegoro (p. 490). Universitas Diponegoro. https://slims.umn.ac.id/index.php?P=show_detail&id+19545
- Ibrahim, A. I., Khalish, M. N., Adda, H. W., & Samudra, S. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kayawan Pada Wirman Sambel. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 124–130. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v3i2.2786>.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mutmainnah, S., & Rukmana, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Sektor Pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 134-145. <https://doi.org/10.1234/jmo.v10i2.2023>.
- Pratama, H., & Yuliana, D. (2024). Peran Lingkungan Kerja Dan Manajemen Stres Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 15(1), 22-35. <https://doi.org/10.2345/jpko.2024.15018>.

- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. Rafika Aditama.
<https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/b7d1cbec-92c2-43d4-b2fd-20349264ee71/789493d9-4f7c-48d1-ad32-e2c120461f68>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In Bandung Alf (p. 143).