

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV BAY MEDIA JOMBANG

Irfanu Zaman Istna Alfi<sup>1</sup>, Lik Anah<sup>2</sup>, Choirun Nisful Laili<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari

Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang

### Informasi Artikel

Diterima: 06 Agustus 2022

Revisi: 10 Agustus 2022

Diterima: 18 Agustus 2022

### Kata kunci:

*Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

### Korespondensi

\*Penulis korespondensi :

[Irfanuis503@gmail.com](mailto:Irfanuis503@gmail.com)

[Likanah89@gmail.com](mailto:Likanah89@gmail.com)

[choirunnisfullaili@unhasy.ac.id](mailto:choirunnisfullaili@unhasy.ac.id)

### Abstrak

*Tujuan peneliti yaitu Untuk mencari tahu apa efek disiplin kerja kepada kinerja karyawan di CV Bay Media Jombang. Penelitian ini memakai jenis penelitin kuantitatif dengan pendekatan metode survey. dengan populasi 53 menggunakan sampel jenuh. Hasil dari peneitian ini menyatakan : 1)disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja semua karyawan di CV Bay Media Jombang, 2) lingkungan kerja berefek besar terhadap kinerja karyawan di CV Bay Media Jombang, 3) disiplin seta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Bay Media Jombang*

### How to Cite

Alfi, I. Z. I., Anah, L., & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Bay Media Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 89–96. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5311>

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti mempunyai sumber daya manusia yaitu karyawan, sumber daya ini sebagai penggerak kegiatan yang ada di sebuah perusahaan. Karyawan juga bisa sebagai pendorong untuk tujuan dan pencapaian keberhasilan pada sebuah perusahaan. keberhasilan tidak selalu diukur dengan besarnya gaji atau upah yang diperoleh, meskipun begitu ada hal lain yang perlu diperhatikan yaitu *Human Resources* dengan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sabagai faktor utama dalam perusahaan, yang berperan sebagai pelaksana kegiatan oprasional di mulai dari karyawan dengan jabatan yang paling mendasar hingga tingkatan yang paling atas. Meskipun berbeda tingkatan, seluruh anggota perusahaan atau bisa disebut sumber daya manusia memiliki peran yang penting agar perusahaan mampu mencapai tujuanya.

Pendapat dari (Isrotul et al, 2021) tentang produk yang dihasilkan oleh seorang individu baik berbentuk jasa atau barang yang baik atau berstandart dari sebuah pekerjaan yang bersumber dari tanggung jawab seseorang dengan organisasi. Pendapat (Ryan & Anwar, 2021) tentang kinerja, kinerja adalah hasil dari aktivitas kualitatif dan kuantitatis yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas atau arahan sesuai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

Masalah kinerja karyawan mengenai kualitas yaitu masalah tentang *akun error*, yang mana sering terjadi pada karyawan sehingga kinerja karyawan terganggu, dan sering

terjadi di perusahaan *digital marketing*. permasalahan mengenai kuantitas yang dicontohkan dengan kasus dimana *marketing* salah dalam membuat iklan, yang pada awalnya iklan tersebut di targetkan ke *customer* perempuan tapi salah setting untuk laki-laki, hal ini jumlah atau kuantitas produk yang diproduksi yang dipromosikan berkurang, yang juga berdampak berkurangnya jumlah produk yang dijual.

Pengertian disiplin kerja menurut yaitu, patuh kepada peraturan, standar, pemimpin, dan perlu adanya keadilan dalam memberikan sanksi hukuman dengan melakukan balas jasa seta ketegasan pemberian sanksi atau hukuman untuk pelanggar (Rizki et al. n.d, 2021). Dan pendapat (K & Wasiman, 2020) tentang disiplin kerja yaitu kemauan seseorang dalam mematuhi peraturan-peraturan yang diterapkan disekitar kita.

Masalah terkait disiplin kerja, yang pertama tentang aturan waktu. Dengan contoh karyawan yang masuk kerja tidak sesuai jadwal atau jam ditentukan perusahaan. Masalah yang kedua mengenai taat terhadap aturan perusahaan yaitu ada karyawan yang tidak memakai pakaian yang ditentukan, yang mana pakain karyawan harus rapi dan berkeras. Permasalahan yang berhubungan dengan taat tidaknya seorang pekerja bisa dicontohkan dengan kasus adanya karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, yang sudah ditargetkan, yang mana karyawan tidak bisa mengerjakan disebabkan tidak bisa mengerjakan tugas atau karyawannya sedang sakit.

Pendapat dari (Purwaningsih et al, 2021) tentang Lingkungan kerja adalah sumber penjas dan tempat mereka melakukan aktivitas. keadaan lingkungan yang mendukung kinerja perlu dicapai oleh karyawan agar mereka merasa bersungguh-sungguh dan nyaman didalam lingkungan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tingkat refisiensi yang tinggi. Pendapat dari (Puji & Rachmarwi, 2021) mengenai lingkungan kerja yaitu semua hal yang berada disekeliling pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan dan pelaksanaan tugas-tugas yang diemban.

Masalah yang pertama tentang suasana kerja yaitu tidak semua anggota satu divisi berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan, sehingga mengakibatkan tidak maksimalnya pengerjaan tugas diberikan dikarenakan sulit mengkonfirmasi atau berkordinasi dengan teman satu divisi. Masalah lingkungan kerja selanjutnya mengenai kelengkapan fasilitas untuk karyawan yaitu, tidak semua karyawan menerima fasilitas yang ada, berupa laptop dan hp. masalah yang terakhir mengenai hubungan rekan kerja, yaitu salah satu karyawan melakukan miss komunikasi, maka menyebabkan karyawan lain mis komunikasi juga

Berdasarkan hasil wawancara dan mengamati hasil dari peneliti di perusahaan CV Bay Media Jombang, sehingga peneliti tertarik dengan pembahasan tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bay Media Jombang”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan penulis memakai jenis peneliti kuantitatif melalui pendekatan metode survey. Pendapat dari (Sugiyono, 2022, p. 6) metode survey yaitu metode yang digunakan untuk mengambil data dengan sumber tempat yang alami (bukan buatan). Sedangkan penelitian ini memerlukan perlakuan yang berbeda dalam melakukan mengumpulkan data, contohnya dengan mengambil atau melakukan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Penelitian ini dilakukan di CV Bay Media Jombang, dengan lokasi di Sumbermulyo, Kec. Jogoroto, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61471 pada bulan November 2022 sampai bulan Juni 2023. Pendapat dari

(Sugiyono, 2022, p. 85) sampling jenuh adalah teknik dengan tujuan untuk menentukan sampel yang mewakili seluruh anggota populasi. sesuai total karyawan di CV Bay Media Jombang yaitu 53 karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penyajian tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa usia 20-25 tahun sebanyak 43 orang dengan persentasi 74,1%, responden yang berumur 25-30 tahun sebanyak 9 dengan persentasi sebesar 15.5 % dan responden yang berusia > 30 tahun sebanyak 1 dengan persentasi 1.7 %. Sehingga dapat diketahui tanggapan responden tentang usia yang paling banyak yaitu 20-25 tahun

Berdasarkan tabel 4.2 dapat menjelaskan makna masa kerja karyawan kurang dari 5 tahun berjumlah 53 (semua sampel) dengan persentasi 91,4%. Sehingga dapat diketahui tanggapan responden tentang masa kerja paling banyak yaitu < 5 tahun

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa SMA/SMK ada 46 persentasi 79.3 %, dan S1 ada 7 persentasi 12.1%. Sehingga dapat diketahui tanggapan responden tentang pendidikan terakhir yang paling banyak yaitu pendidikan SMA/SMK

Berdasarkan tabel diatas bahwa karakteristik responden yang berada di devisa yaitu Admin ada 2 dengan persentasi 8.6%, Adsdukasi ada 4 persentasi 6.9%, Advertiser ada 6 persentasi 10.3%, Chef ada 3 persentasi 5.2%, Cleaning service ada 1 persentasi 1.7%, Digital Marketing Agency (DMA) ada 10 persentasi 17.2%, Finance ada 5 persentasi 8.6 %, Customer service ada 17 persentasi 29.3 %, Dikirim.in ada 2 3.4%. Sehingga dapat diketahui tanggapan responden tentang devisa yang paling banyak yaitu customer service

## Uji Validitas

Uji Validitas dipakai untuk menilai asli atau tidaknya suatu kuesioner. Sehingga kuesioner valid jika menyatakan pada kuesioner dan mahir untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner. (Ghozali, 2018, pp. 45–46). Jumlah pertanyaan dari peneliti sebanyak 29 pertanyaan, maka dapat dilihat dari r tabel yaitu  $df=53-2=51$  dengan tingkat ke salahan 5 % atau 0,05 dan sempit diketahui dari r tabel sebesar 0,2706. Maka, nilai r tabel sudah diketahui dan dapat digunakan sebagai masing-masing item pada kuisoner

## Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	785	Realiabel
2	Lingkungan Kerja	793	Realiabel
3	Kinerja Karyawan	780	Realiabel

Menurut hasil uji realibitas dari komponen disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat memahami nilai tiap-tiap Cronbach's Alpha lebih dari >0,70. Dapat bermakna disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan diartikan realiablel

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji normalitas**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		53	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.90733324	
Most Extreme Differences	Absolute	.131	
	Positive	.131	
	Negative	-.096	
Test Statistic		.131	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.300 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.288
		Upper Bound	.312

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Dari penyelesaian uji normalitas dengan memakai Kolmogorov-Smirnov, yang hasil tabel diatas menjelaskan hasil Kolmogorov-Smirnov  $0.300 > 0,05$ . Sehingga akan mendapat disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal

**Uji multikolinieritas**

Nilai *cutoff* yang biasa digunakan untuk memahami adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan  $VIF \geq 10$  (Ghozali, 2018, pp. 107–108)

**Tabel 8**  
**Hasil Uji multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	11.821	8.181		1.445	.155						
	DISIPLIN KERJA (X1)	.120	.152	.101	.792	.432	.224	.111	.097	.927	1.078	
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.636	.178	.457	3.578	.001	.484	.451	.440	.927	1.078	

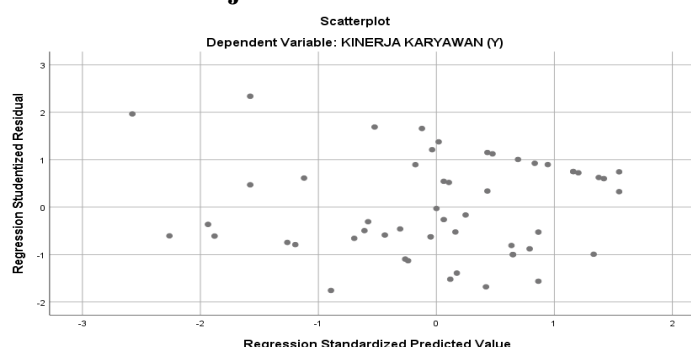
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Dari hasil uji multikolinieritas atas menjelaskan bahwa nilai VIF 1078. Yang mana lebih dari  $>0,10$ , dapat menyimpulkan uji multikolinieritas valid

**Uji Heteroskedastisitas**

Cara untuk melihat asli atau tidaknya, adalah dengan memanatau Heteroskedastisitas grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen atau terikat yaitu ZPRED dengan residual SRESID. (Ghozali, 2018)

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Analisis dari tabel diatas titik-titik menyebar keseruruhan sehingga Uji Heteroskedastisitas valid

### Uji regresi

**Tabel 10**  
**Hasil Uji regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.821	8.181		1.445	.155
	DISIPLIN KERJA (X1)	.120	.152	.101	.792	.432
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.636	.178	.457	3.578	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan analisis regresi berganda dari tabel diatas, mendapatkan hasil dari regresi berganda yaitu

1. Koefisien dari  $\beta_1$  variabel (X1) disiplin kerja bernilai 0,120, maka variabel kinerja. Maknanya disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (Y) yang sebesar -11.821
2. Koefisien  $\beta_2$  sebesar 0,120 dengan koefisien menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja (X1) dengan mengalami kenaikan 1 kesatuan
3. Berdasarkan hasil analisis, koefisien menunjukan sebesar 0.636 dengan mengalami kenaikan 1 kesatuan antara komponen lingkungan kerja dan disiplin kerja , terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji T

**Tabel 11**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.821	8.181		1.445	.155
	DISIPLIN KERJA (X1)	.120	.152	.101	.792	.432
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.636	.178	.457	3.578	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Bersumber pada uji T untuk komponen disiplin kerja (X1) memperoleh t hitung 0.792 dengan taraf 5%. Dan uji 2 sisi dan DF = n-2=53-2=51, sehingga dapat t tabel 2.0076, sehingga t hitung 0.792 < t tabel 2.0076 untuk menilai signifikan 0.432 > 0,05 maka disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bay Media

Berbeda dari variabel disiplin kerja, variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh t hitung 3.578 serta taraf 5%. Dan uji 2 sisi dan DF = n-2=53-2=51, sehingga dapat t tabel 2.0076, sehingga t hitung 3.578 > t tabel 2.0076 deuntuk menilai sig 0.001 < 0,05 dan mendapatkan maknanya yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan

## Uji F

**Tabel 12**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.816	2	201.908	8.062	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1252.260	50	25.045		
	Total	1656.075	52			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Uji F mendapatkan hasil dari nilai sig, yang mana nilai signya 0.001 kurang dari 0.05

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 13**  
**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 <sup>a</sup>	.244	.214	5.005

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

Dari hasil koefisien determinasi berdasarkan tabel diatas nilai dapat menjadikan referensi koefisien determinasi nilai adjusted R Square yaitu 0,214 makna variabel disiplin kerja serta lingkungan kerja dipengaruhi kinerja karyawan sebanyak 21,4 %, sementara sisanya 78,6 % dengan pengaruh dari variabel lain.

### a. Efek disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Bay Media Jombang

Menurut hasil analisis hipotesis pada peneliti ini, yang mana tentang variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Bay Media Jombang. Dalam pengolahan data diatas yaitu tanggapan responden. Dapat diketahui, mean variabel disiplin kerja yaitu 4,27 dengan kategori sangat baik. Dan nilai mean tertinggi dari disiplin kerja (X1) pada item nomer 1 dengan nilai 4,81. Dengan pernyataan indikator karyawan selalu masuk jam kerja tepat waktu, dan mereka dapat bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Sehingga, bisa sesuai dengan ketentuan jam masuk perusahaan di CV Bay Media Jombang

### b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Bay Media Jombang

Menurut hasil analisis hipotesis peneliti, tentang variabel lingkungan kerja, menyatakan di uji t yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Bay Media Jombang. Dalam pengolahan data diatas yaitu tanggapan responden. Dapat diketahui, mean variabel lingkungan kerja yaitu 4,46 dengan kategori sangat



baik. Untuk nilai mean tertinggi pada item nomer 9 yang mana nilai 4,86. Dengan pernyataan indikator karyawan hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik. Karyawan di CV Bay Media Jombang telah menjaga tingkah laku atau sopan santun sesama karyawan di perusahaan.

### **c. Efek disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Bay Media Jombang**

Berdasarkan analisis hipotesis peneliti, yang menunjukkan bahwa baik disiplin kerja ataupun lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Untuk nilai mean variabel yaitu 4,20 dengan kategori sangat baik. Dan mean tertinggi dapat dilihat dari nomer item 1 yang mana nilainya 4,86, dengan indikator pernyataan Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standart kualitas atau SOP perusahaan. Sehingga, karyawan di CV Bay Media Jombang sudah memenuhi standart pekerjaan yang berimbang dengan SOP yang berlaku di perusahaan

## **PENUTUP**

Hasil peneliti yang telah diperlihatkan oleh analisis data mengenai efek dari disiplin kerja dan lingkungan kerja kepada kinerja karyawan di CV Bay Media Jombang, peneliti dapat mengambil kesimpulan. (1) Disiplin kerja pada CV Bay Media Jombang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang besar kepada kinerja karyawan di CV Bay Media Jombang. (2) Lingkungan kerja pada CV Bay Media Jombang pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Bay Media Jombang. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan di CV Bay Media Jombang. (3) Dapat disimpulkan, disiplin serta lingkungan kerja mendapatkan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Bay Media Jombang.

Adapun saran peneliti yang akan diajukan sebagai berikut. Kepada karyawan agar terus menjaga kedisiplinan kerja. Agar, aktivitas saat bekerja bisa maksimal dalam melakukan aktivitas kerja di perusahaan dengan cara saling mengingatkan jam masuk kerja, cara berpakaian, dll. Serta perusahaan memberi hadiah atau reward kepada karyawan yang memiliki disiplin tinggi, menjadikan kedisiplinan sebagai ajang kompetisi dengan melakukan nominasi karyawan terbaik bulanan. Pemimpin CV Bay Media Jombang perlu memperhatikan lingkungan kerja, seperti hubungan karyawan dll. Dalam lingkungan kerja di perusahaan CV Bay Media Jombang ada sedikit permasalahan. Seperti karyawan berkata kasar, sehingga pemimpin di perusahaan CV Bay Media harus bertindak dalam hal itu. Serta berakhirnya peneliti ini, dinantikan peneliti selanjutnya akan digunakan sebagai rekomendasi untuk melakukan penelitian skripsi dan peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan metode berbeda untuk melakukan penelitian skripsi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Isrotul, M. I., Kurniati Rini Rahayu, & Dadang Krisdianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repaeir). *JIAGABI I*, 10(2302–7150), 158–164.

- Malau K Mestika, & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 487–498.
- Puji, A. S., & Rachmarwi, W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Reswara Abadi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1).
- Purwaningsih, D., Roswaty, R., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Soro Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 227–240.  
<https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v2i4.392>
- Rizki, M., & Ekawaty, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrah Argon Medica Palembang Environment On Employee Performance AT PT. Otsccon Safety Indonesia. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(e-ISSN : 2597-5234).
- Ryan, P. A., & Anwar, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galih Estetika Indonesia. *Urnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(4), 554–562.  
<https://jurnal.alungcipta.com/index.php/jm/article/view/1%0Ahttps://jurnal.alungcipta.com/index.php/jm/article/download/1/3>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta