



**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATCO ELEKTRONIK  
TEKNOLOGI (PT. PATCO)**

**Khoirul Ulum**  
**Universitas Binasarana Informatika**  
**(Naskah diterima: 1 Januari 2020, disetujui: 1 Februari 2020)**

*Abstract*

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation and leadership style on the performance of employees of PT. PATCO. The number of respondents was 94 people, and randomly selected as a sampling. Data collection using instruments in the form of a questionnaire. The instrument was calibrated using item validity and reliability coefficients. Data analysis using SPSS 17 with the results of the study: (1) there is no influence of motivation ( $X_1$ ) on employee performance, (2) leadership style ( $X_2$ ) has a positive influence on employee performance ( $Y$ ) significantly. (3) Motivation and leadership style together have a significant influence on employee performance, (4) Between motivation and leadership style, the most influential for improving employee performance is leadership style. This finding concludes that motivation does not affect performance while leadership style significantly influences employee performance. Leadership is an important factor in giving direction to employees. The leadership needed is leadership that can empower employees, motivate employees and leaders must be able to foster employee confidence in carrying out Their duties.*

**Keywords:** Motivation, Leadership Style, Employee Performance.

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PATCO. Jumlah responden sebanyak 94 orang, dan dipilih secara acak sebagai sampling. Pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner. Instrumen dikalibrasi menggunakan validitas item dan koefisien reliabilitas. Analisis data menggunakan SPSS 17 dengan hasil penelitian: (1) tidak ada pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan, (2) Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara signifikan. (3) Motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Antara motivasi dan gaya kepemimpinan, yang paling berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Temuan ini memyimpulkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja sementara gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang dapat memberdayakan karyawan,

memotivasi karyawan dan pemimpin harus dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya

**Katakunci:** Motivasi, Gaya kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

## **I. PENDAHULUAN**

**D**alam persaingan global saat ini, organisasi perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan kemampuan sumber daya yang handal dan berkualitas. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan, sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **2.1 Kinerja**

Mathis dan Jackson (2006:65) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dengan dimensi a) Atribut individu, b) Upaya kerja dan c) Dukungan organisasi.

### **2.2 Motivasi**

Menurut Wilson Bangun, (2012:313) motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur dengan dimensi-dimensi yaitu: a) Dimensi upaya, b) Dimensi tujuan organisasi dan c) Dimensi kebutuhan.

### **2.3 Kepemimpinan**

Menurut Rivai & Mulyadi (2010:2), Kepemimpinan dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok dengan dimensi: a) Kepemimpinan itu melibatkan orang lain, b) Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota.c) Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Menurut (Martoyo, 2007) dalam Neke, Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan Bersama

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PATCO yang beralamat di Gobel Industrial Complex Jl. Teuku Umar Km. 29 Cikarang Barat 17520, Bekasi – Jawa Barat. Lokasi ini dipilih karena Penulis beranggapan adanya dugaan penurunan kinerja karyawan dan ingin mengetahui apa yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

#### **Metode Penelitian**

Penelitian merupakan suatu proses yang dimulai dengan observasi berupa pengamatan terhadap fenomena dalam kinerja organisasi PT. PATCO dalam bentuk penghimpunan data awal. Untuk mendapatkan data penelitian, peneliti membuat kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan PT. PATCO, dan hasil jawaban kuesioner tersebut akan dilakukan rekapitulasi jawaban, kemudian dilakukan uji coba instrumen yang berupa uji korelasi dan uji koefisiensi.

#### **Bentuk Penelitian Kuantitatif**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dimana desain penelitian yang menjadi model konstelasi penelitian untuk pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang mencakup penjelasan sebagai berikut:

- a. Variabel Y adalah variabel terikat yang berupa kinerja karyawan.
- b. Variabel  $X_1$  adalah variabel bebas yang berupa motivasi.
- c. Variabel  $X_2$  adalah variabel bebas yang berupa gaya kepemimpinan.

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PATCO.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiono (2005:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PATCO yang berjumlah 1448 orang. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin (Noermijati, 2009) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

1 = Nilai konstanta

E = Nilai kritis atau batas ketelitian yang diinginkan.

Berdasarkan data karyawan PT. PATCO sebanyak 1448 orang. Maka dengan menggunakan rumus Slovin dan margin eror yang ditetapkan sebesar 10%, di mana sampel mewakili populasi sebesar 90%. Sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
n &= \frac{1448}{1+1448(0.1)^2} \\
&= \frac{1448}{15.48} \\
&= 93.54 \text{ dibulatkan } 94 \text{ orang}
\end{aligned}$$

Jadi sampel yang diambil sebanyak 94 karyawan PT. PATCO.

### Proses Pengumpulan Data

Berdasarkan latar belakang penelitian dan landasan teori, bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah:

#### a. Variabel Bebas Motivasi

Dimensi, indikator dan nomor butir kuesioner.

Tabel-1

Dimensi, Indikator, dan nomor butir kuesioner variabel motivasi

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir
Motivasi (X <sub>2</sub> )	Ketertarikan terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyediaan ruangan kerja</li> <li>Penyediaan sarana kerja</li> <li>Penyediaan fasilitas kerja</li> </ul>	2 (45 s/d 46) 2 (47 s/d 48) 2 (49 s/d 51)
	Keinginan untuk berkembang	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemberian insentif</li> <li>Penghargaan dari pimpinan</li> <li>Penghargaan dari perusahaan</li> </ul>	5 (52 s/d 56) 3 (57 s/d 59) 5 (60 s/d 64)
	Senang pada pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaminan keamanan kerja</li> <li>Dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan.</li> </ul>	4 (65 s/d 68) 5 (69 s/d 73)
	Mencintai pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak ada beban dalam menjalankan pekerjaannya</li> <li>Tidak ada tekanan dalam menjalankan pekerjaannya.</li> </ul>	7 (74 s/d 76) 3 (77 s/d 79)

#### b. Variabel Bebas Kepemimpinan

Dimensi, Indikator dan Nomor butir kuesioner.

Tabel-2

Dimensi, indikator, dan nomor butir kuesioner variabel Kepemimpinan

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	Proses mempengaruhi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komunikasi pimpinan dan bawahan</li> </ul>	3 (20 s/d 22)
	Seni mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kepemimpinan intruksi</li> <li>Kepemimpinan konsultasi</li> <li>Kepemimpinan partisipasi</li> <li>Kepemimpinan delegasi</li> </ul>	2 (23 s/d 24) 2 (25 s/d 26) 2 (27 s/d 28) 2 (28 s/d 30)
	Mengarahkan dan memberi inspirasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perencanaan pekerjaan</li> <li>Pelaksanaan pekerjaan</li> <li>Laporan pekerjaan</li> </ul>	1 (31) 2 (32 s/d 33) 1 (34)
	Pemimpin, pengikut dan situasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hubungan dalam kerja</li> <li>Hubungan di luar kerja</li> <li>Situasi dalam bekerja</li> </ul>	3 (35 s/d 37) 3 (38 s/d 40) 1 (41)
	Kemampuan mempengaruhi organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kebijakan sanaan organisasi.</li> </ul>	3 (42 s/d 44)

#### c. Variabel Terikat Kinerja

Dimensi, Indikator dan Nomor butir kuesioner.

Tabel-3

Dimensi, Indikator, dan nomor butir kuesioner variabel kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir
Kinerja	Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah pekerjaan.</li> <li>Kualitas hasil pekerjaan.</li> </ul>	1 (80 s/d 81) 3 (82 s/d 84)
	Proses pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prosedur karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>Kerjasama antar karyawan</li> </ul>	1 (85 s/d 86) 4 (87 s/d 90)
	Aspek konstektual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>Pengalaman karyawan dalam pekerjaan.</li> </ul>	8 (91 s/d 98) 2 (99 s/d 100)

### Uji Validitas Instrumen.

Berikut hasil uji validitas instrument penelitian pada penelitian ini adalah:

#### a. Hasil Uji Validitas Motivasi

Tabel-4 Rekapitulasi Hasil uji Validitas Variabel Motivasi					
No.	Butir Kuesioner	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>		Keterangan
1	45	0.209	0.444		Tidak Valid
2	46	0.315	0.444		Tidak Valid
3	47	0.391	0.444		Tidak Valid
4	48	0.464	0.444		Valid
5	49	0.242	0.444		Tidak Valid
6	50	0.540	0.444		Valid
7	51	0.69	0.444		Valid
8	52	0.738	0.444		Valid
9	53	0.662	0.444		Valid
10	54	0.416	0.444		Valid
11	55	-0.025	0.444		Valid
12	56	0.530	0.444		Valid
13	57	0.681	0.444		Valid
14	58	0.645	0.444		Valid
15	59	0.586	0.444		Valid
16	60	0.635	0.444		Valid
17	61	0.611	0.444		Valid
18	62	0.672	0.444		Valid
19	63	0.606	0.444		Valid
20	64	0.67	0.444		Valid
21	65	0.725	0.444		Valid
22	66	0.836	0.444		Valid
23	67	0.659	0.444		Valid
24	68	0.632	0.444		Valid
25	69	0.611	0.444		Valid
26	70	0.813	0.444		Valid
27	71	0.634	0.444		Valid
28	72	0.665	0.444		Valid
29	73	0.616	0.444		Valid
30	74	0.516	0.444		Valid
31	75	0.352	0.444		Valid
32	76	0.384	0.444		Valid
33	77	0.512	0.444		Valid
34	78	0.623	0.444		Valid
35	79	-0.198	0.444		Tidak Valid

Hasil perhitungan validitas variabel motivasi dengan jumlah 35 pernyataan tabel-4, diperoleh 30 item pernyataan yang memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan dinyatakan valid, dan ada 5 pernyataan yang tidak valid memiliki  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yaitu pernyataan ke 45,46,47,49 dan 79.

#### b. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel-5 Rekapitulasi Hasil uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan					
No.	Butir Kuesioner	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>		Keterangan
1	20	0.209	0.444		Tidak Valid
2	21	0.146	0.444		Tidak Valid
3	22	0.325	0.444		Tidak Valid
4	23	0.090	0.444		Valid
5	24	0.834	0.444		Valid
6	25	0.765	0.444		Valid
7	26	0.652	0.444		Valid
8	27	0.543	0.444		Valid
9	28	0.491	0.444		Valid
10	29	0.725	0.444		Valid
11	30	0.840	0.444		Valid
12	31	0.420	0.444		Valid
13	32	0.658	0.444		Valid
14	33	0.612	0.444		Valid
15	34	0.588	0.444		Valid
16	35	0.626	0.444		Valid
17	36	0.500	0.444		Valid
18	37	0.739	0.444		Valid
19	38	0.534	0.444		Valid
20	39	0.619	0.444		Valid
21	40	0.619	0.444		Valid
22	41	0.550	0.444		Valid
23	42	0.572	0.444		Valid
24	43	0.205	0.444		Tidak Valid
25	44	0.061	0.444		Tidak Valid

Hasil perhitungan validitas variabel gaya kepemimpinan dengan 25 pernyataan tabel-5 dapat diperoleh 20 pernyataan yang memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan dinyatakan valid dan ada 5 pernyataan yang tidak valid karena memiliki  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yaitu pernyataan ke 20, 21, 22, 43 dan 44.

#### c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel-6 Rekapitulasi Hasil uji Validitas Variabel Kinerja					
No.	Butir Kuesioner	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>		Keterangan
1	80	0.350	0.444		Tidak Valid
2	81	0.852	0.444		Valid
3	82	0.798	0.444		Valid
4	83	0.755	0.444		Valid
5	84	0.661	0.444		Valid
6	85	0.242	0.444		Tidak Valid
7	86	0.683	0.444		Valid
8	87	0.857	0.444		Valid
9	88	0.473	0.444		Valid
10	89	0.664	0.444		Valid
11	90	0.609	0.444		Valid
12	91	0.665	0.444		Valid
13	92	0.639	0.444		Valid
14	93	0.572	0.444		Valid
15	94	0.731	0.444		Valid
16	95	0.596	0.444		Valid
17	96	0.589	0.444		Valid
18	97	0.626	0.444		Valid
19	98	0.569	0.444		Valid
20	99	0.613	0.444		Valid
21	100	0.238	0.444		Tidak Valid

Hasil perhitungan validitas variabel kinerja dengan 21 pernyataan pada tabel-6 dapat diperoleh 18 pernyataan yang memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan dinyatakan valid dan ada 5 pernyataan yang tidak valid karena memiliki  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yaitu pernyataan ke 80, 85 dan 100. Pernyataan yang tidak valid dihapus dari kuesioner, sedangkan pernyataan yang dinyatakan valid diurutkan kembali.

### **Uji Reliabilitas Instrumen**

Apabila nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) suatu variabel  $\geq 0,60$  maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, sedangkan nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) suatu variabel  $< 0,60$  maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliable (Muhidin, 2007:37) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{K}{K - 1} \right) \left( \frac{S_{r^2} - \sum_{Si}^2}{S_{x^2}} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  : Reliabilitas Instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan/ soal

$\sum_{Si}^2$  : Jumlah varian butir

$S_{x^2}$  : Varian total (varian skor-skor tes seluruh item).

Penulis menggunakan 20 kuesioner yang sudah diisi oleh responden, dan telah dilakukan ujicoba validitas, dan reabilitas yang hasilnya sebagai berikut:

a. Hasil uji Reabilitas Variabel Motivasi

Tabel-7

#### Uji Reabilitas Variabel Motivasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	35

**Sumber : Data diolah dari data prime**

b. Hasil Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan.

Tabel-8

#### Hasil uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.849	25

**Sumber : Data diolah dari data primer**

c. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel-9

#### Hasil uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.886	21

**Sumber : Data diolah dari data primer**

Dari hasil uji Reabilitas dapat ditarik kesimpulan nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih besar dari nilai 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan dapat di percaya untuk dijadikan sebagai alat ukur variabel, dan berikut hasil ringkasan uji reabilitas.

Tabel-10

#### Ringkasan Hasil uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Batasan	Reliabilitas
Gaya kep emimpinan	0.849	0.6	Reliabel
Motivasi	0.852	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.886	0.6	Reliabel

## **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari responden yang akan digunakan untuk analisis. Data primer dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Kuesioner, merupakan pengumpulan data penelitian dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada seluruh sampel karyawan PT. PATCO.
- b. Wawancara, Merupakan metode pengumpulan data dengan cara Tanya jawab dengan responden secara langsung sesuai dengan tujuan penelitian.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang berupa buku atau laporan. Data sekunder diperoleh melalui jurnal, tesis, studi pustaka, internet dan data yang ada pada PT. PATCO.

## **Hipotesis Statistik**

Adapun hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

$H_1$ : Variabel Motivasi ( $X_1$ )

$H_0 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen ( $X_1$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ )

$H_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh antara variabel independen ( $X_1$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ )

Bila terbukti  $H_0 = 0$  maka yang berlaku  $H_1$

$H_2$  : Variabel Gaya kepemimpinan ( $X_2$ )

$H_0 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen ( $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ )

$H_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh antara variabel independen ( $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ )

$H_3$ : Variabel Motivasi ( $X_1$ ), dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_0 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ )

$H_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh antara variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ )

## **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh antara variabel motivasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## **Analisa Regresi Berganda atau Koefisien Jalur**

Analisis regresi berganda dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal dua (Riduwan, 2009) dengan rumus dibawah ini.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai y dalam hal  $b_1 X_1 + b_2 X_2 + e = 0$

b = Koefisien Regresi

$X_1$  = Skor variabel motivasi

$X_2$  = Skor variabel gaya kepemimpinan

e = Pengaruh variabel – variabel lain

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji Hipotesis**

##### **1. Uji-t**

Uji-t parsial dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) menurut Riduwan (2009) dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

Keterangan:

$t_{\text{hitung}}$  = Harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t (tabel t).

$\bar{x}$  = Rata-rata nilai yang diperoleh

dari hasil pengumpulan data

$\mu_0$  = Nilai yang dihipotesiskan

S = Standar deviasi sampel yang dihitung

n = Jumlah sampel penelitian

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk Uji-t parsial dalam analisis berdasarkan nilai t hitung dan t tabel dengan taraf signifikan sebesar 0.05 sebagai berikut.

- a. Jika nilai t hitung  $> t$  tabel, maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
  - b. Jika nilai t hitung  $< t$  tabel, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
  - c.  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika t hitung  $< t$  tabel atau jika nilai  $\text{sig} > 0.05$
  - d.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika nilai t hitung  $> t$  tabel atau jika nilai  $\text{sig} < 0.05$
2. UJI-F

Uji hipotesis secara serentak menggunakan uji F (F test), di mana nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel pada tingkat keyakinan tertentu. Dari uji F ini dapat diputuskan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan dengan langkah-langkah berikut:

- a. Menentukan hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ).

Ho:  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho:  $b_1, b_2H = 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Menentukan tingkat signifikan dengan F-tabel.

c. Mencari F-hitung

d. Kesimpulan

Ho: diterima bila  $F$  hitung  $< F$  tabel, Ha ditolak.

Ha: diterima bila  $F$  hitung  $> F$  tabel, Ho ditolak.

Ha: diterima bila  $F$  hitung  $> F$  tabel, Ho ditolak.

Adapun uji  $F$  adalah dengan menggunakan metode analisis varian.  $F$  hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / K}{\frac{(1 - R^2)}{(n - K - 1)}}$$

Di mana:

$F$  = Ukuran signifikansi dari koefisien regresi berganda secara keseluruhan (simultan).

$K$  = Jumlah variabel bebas

$N$  = Jumlah sampel

$R^2$  = Koefisien determinasi

Uji  $F$  dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Kaidah pengujian Signifikansi: jika  $F$  hitung  $> F$  tabel dan nilai probabilitas  $< 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak (signifikan).

3. Koefisien Korelasi  $R$  dan Determinasi ( $R^2$ ).

Dalam penelitian ini koefisien kerelasi ( $R$ ) dan diterminasi ( $R^2$ ) dapat diketahui seberapa kuat hubungan antara variabel tersebut, dan untuk melihat hubungan antar variabel tersebut digunakan tabel berikut:

Tabel-11

Hubungan antar variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (128: 183)

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui variabel yang layak digunakan dalam model regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal dari populasi, sedangkan uji statistik normalitas yang digunakan dalam penelitian

ini adalah metode Kolmogorov Smirnov test dengan analisa sebagai berikut:

- a.  $H_0$ : Populasi berdistribusi normal  
 $H_a$ : Populasi tidak berdistribusi normal
- b. Dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan probabilitas yaitu:
  1. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
  2. Jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  di tolak
- 2. Uji Homogenitas

Untuk mendeteksi heteroskedasitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen), yaitu ZPREAD dan nilai residualnya SRESID, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatter plot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

#### **IV. HASIL PENELITIAN**

##### **Demografi Responden**

###### **1. Gambaran Umum Responden**

Responden dalam penulisan ini adalah karyawan PT. PATCO baik itu karyawan yang berstatus karyawan tetap ataupun karyawan berstatus kontrak. Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan dan atas dasar data yang penulis dapat, PT. PATCO

mempunyai karyawan sebanyak 1.448 orang sebagaimana tabel-12 di bawah ini:

**Tabel-12**  
**PT. Patco Elektronik Teknologi**  
**Jumlah karyawan**

No.	Departement	Jumlah	%
1	Direct Labour Produksi	1255	86,7%
	<b>Total Direct Labour</b>	<b>1255</b>	<b>86,7%</b>
2	Indirect Labour Qmr Iqc Logistic Purchasing Npi	5 13 109 8 6	0,3% 0,9% 7,5% 0,6% 0,4%
	<b>Total Indirect Labour</b>	<b>141</b>	<b>9,7%</b>
3	Staff Common Admin Hrd Sales Finance Cost Control Mis All Manager Staff	16 7 4 7 3 2 13	1,1% 0,5% 0,3% 0,5% 0,2% 0,1% 0,9%
	<b>Total Staff Common</b>	<b>52</b>	<b>3,6%</b>
	<b>Grand Total</b>	<b>1448</b>	<b>100%</b>

Atas dasar data jumlah karyawan PT. PATCO dan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah responden sebanyak 94 karyawan yang mewakili populasi.

###### **2. Diskripsi Data**

Dari hasil jawaban responden, maka dapat dianalisis diskripsi data untuk variabel motivasi, gaya kepemimpinan, dan variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat pada table-13 dibawah ini:

**Tabel-13**  
**Statistik deskriptif**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi	94	132.8085	15.06208	102	166
Kepemimpinan	94	94.3085	11.67207	70	118
Kinerja	94	79.4894	9.87747	42	97
Valid N (listwise)	94				

## Uji Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas Data

Untuk menentukan uji normalitas dengan menggunakan metode Komlmogorov-Smirnov Test dengan analis sebagai berikut:

- Ho: Populasi berdistribusi normal  
Ha: Populasi tidak berdistribusi normal
- Dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan probabilitas yaitu:
  - Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
  - Jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  di tolak.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 17 dengan metode uji kolmogorov smirnov sebagai berikut:

- Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi

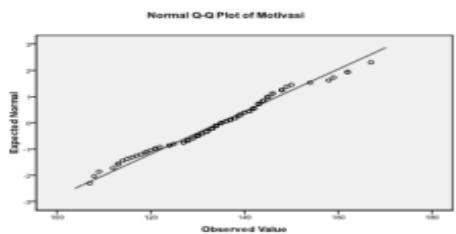
**Tabel-14**

Hasil uji normalitas variabel motivasi

Tests of Normality

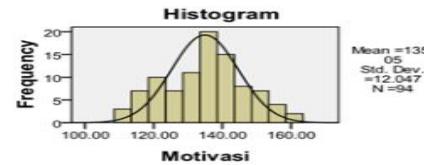
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	0.065	94	0.2	0.982	94	0.239

a. Lilliefors Significance Correction



Gambar2

Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Variabel Motivasi



Gambar3

Grafik Histogram Variabel Motivasi

Dari hasil uji normalitas tabel-14 nilai variabel motivasi P-value = 0.200 untuk Uji Normalitas Lliefors (Kolmogorov-Smirnov) dan P-value = 0.239 untuk Uji Shapiro-Wilk. Kedua P-value lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , sehingga: data dari populasi diatas berdistribusi normal.

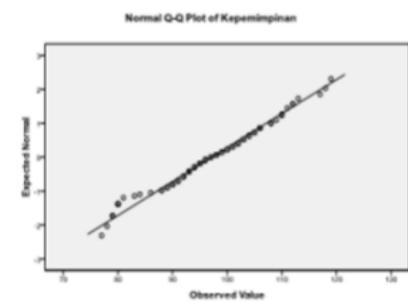
- Hasil Uji Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan.

**Tabel-15**

Hasil uji normalitas variabel gayakepemimpinan

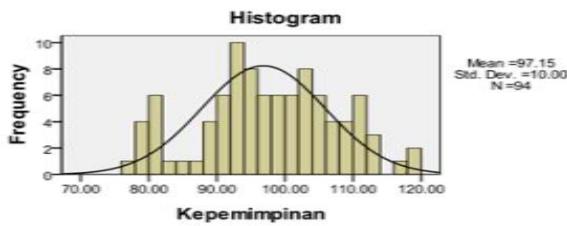
	Tests of Normality			Shapiro-Wilk			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan	0.064	94	0.2	0.978	94	0.122	

a. Lilliefors Significance Correction



Gambar4

Grafik normal P-P plot of regression standardized Variabel gaya kepemimpinan



**Gambar 5**  
Grafik histogram variabel gaya  
kepemimpinan

Dari table-15 hasil uji normalitas bahwa nilai variabel kepemimpinan P-value = 0.200 untuk Uji Normalitas Lliefors (Kolmogorov-Smirnov) dan P-value = 0.112 untuk Uji Shapiro-Wilk. Kedua P-value lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , sehingga: data dari populasi diatas berdistribusi normal.

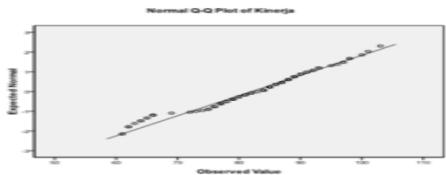
c. Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel-16**

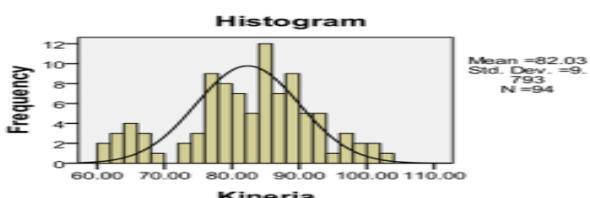
Hasil uji normalitas variabel kinerja  
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	0.08	94	0.176	0.971	94	0.067

a. Lilliefors Significance Correction



**Gambar 6**  
Grafik Normal P-P PlotRegression Standardized  
Variabel kinerja



**Gambar 7**  
Grafik Histogram Variabel Kinerja

Dari table-16 hasil uji normalitas bahwa nilai variabel kinerja P-value = 0.176 untuk Uji Normalitas Lliefors (Kolmogorov-Smirnov) dan P-value = 0.067 untuk Uji Shapiro-Wilk. Kedua P-value lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , sehingga: data dari populasi diatas berdistribusi normal.

### **Uji Homogenitas Data**

Metode uji homogenitas yang digunakan untuk menguji data menggunakan metode kolmogorov smirnov memakai SPSS 17 dengan hasil pengujian sebagai berikut:

a. Uji Homogenitas Variabel Motivasi

**Tabel-17**  
Hasil uji homogenitas variabel motivasi  
Test of Homogeneity of Variances

Kinerja	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	4.44	22	47	0

Dari hasil uji homegenitas variabel motivasi dan variabel kinerja adalah tidak sig 0,000, ini dapat disimpulkan bahwa data kinerja tidak mempunyai varian yang sama dengan motivasi.

b. Uji Homogenitas Variabel Gaya Kepemimpinan

**Tabel-18**  
Hasil uji homogenitas variabel  
gayakepemimpinan  
Test of Homogeneity of Variances

Kinerja	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	2.868	20	57	0.001

Dari hasil uji homogenitas variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja adalah tidak sig 0,001, ini dapat disimpulkan bahwa data kinerja tidak mempunyai varian yang sama dengan gaya kepemimpinan.

### **Uji Multikolinearitas**

Berikut hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan dengan modul regresi terlihat pada table-19 dibawah ini.

**Tabel-19**  
**Hasil uji multikolinearitas**

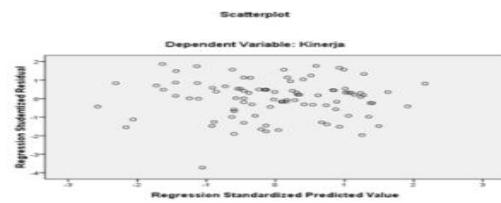
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	0.487	2.055
	Gaya	0.486	2.058
	Kepemimpinan		

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table-19 ternyata nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula, nilai tolerance mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Untuk uji heterokedastisitas dengan grafik, sedangkan SPSS 17 digunakan mengola data hubungan antara variabel motivasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan kinerja ( $Y$ ) pada gabar grafik dibawah ini.



**Gambar 8**

Hasil uji heteroskedastisitas kinerja karyawan.

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada grafik scatterplot di atas tampak titik -titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, tidak terjadi pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### **Uji Autokorelasi**

Autokorelasi terjadi dalam regresi apabila dua error  $e_t-1$  dan  $e_t$  tidak independent atau  $C(e_t-1, e_t) \neq 0$ . Autokorelasi biasanya terjadi apabila pengukuran variabel dilakukan dalam interval waktu tertentu. Hubungan antara  $e_t$  dengan  $e_{t-1}$  dapat dinyatakan seperti berikut.  $e_t = \gamma e_{t-1} + v_t$  menyatakan koefisien autokorelasi populasi. Apabila  $\gamma = 0$ , maka autokorelasi tidak terjadi. Apabila autokorelasi terjadi, maka  $\gamma$  akan mendekati +1 atau -1. Menduga terjadi tidaknya autokorelasi dengan diagram antara grafik antara  $e_t$  dengan  $e_{t-1}$  sangat sulit. Deteksi autokorelasi umumnya dilakukan dengan uji statistik Durbin-Watson dengan menggunakan SPSS 17. Hasil uji

autokorelasi dapat di lihat pada table-20 dibawah ini.

**Tabel-20**  
**Hasil uji autokorelasi Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.134 <sup>a</sup>	0.018	-0.015	995.018	0.483

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Korelasi

Berikut hasil uji korelasi menggunakan SPSS 17 pada tabel dibawah ini.

**Tabel-21**  
**Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi(X<sub>1</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y)**

	Motivasi	Kepemimpinan	Kinerja
Motivasi	1	.558**	.558**
Kepemimpinan	.558**	1	.994**
Kinerja	.558**	.994**	1

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada table-21 dapat di lihat bahwa semua variabel independen mempunyai signifikan kurang dari  $\alpha = 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan variabel gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan (Y), dengan tingkat korelasi yang berbeda-beda sebagai berikut:

- Motivasi memiliki nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan memiliki besar hubungan

0.558, dengan demikian motivasi memiliki korelasi dengan kinerja karyawan.

- Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan memiliki besar hubungan 0.994, dengan demikian kepemimpinan memiliki korelasi dengan kinerja karyawan.

#### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu model dimana variabel terikat tergantung pada dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan regresi berganda berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Bilangan Konstan (nilai  $y$  dalam hal

$$b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e = 0$$

$b$  = Koefisien Regresi

$x_1$  = Skor variabel Motivasi

$x_2$  = Skor variabel Gaya Kepemimpinan

$e$  = Pengaruh variabel – variabel lain

Sehingga hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 17 sebagai berikut.

**Tabel-22**  
**Hasil uji linier berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.187	1.509		2.112	.037
Motivasi	.004	.007	.005	.637	.526
Kepemimpinan	.234	.060	.239	3.910	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.14, maka dapat di simpulkan koefisien regresi (a) sebesar 3.187, koefisien b1 sebesar 0.748, koefisien b2 sebesar 0.234 dan koefisien b3 sebesar 0.004. Sehingga dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut.  $Y = 3.187 + 0.004x_1 + 0.234x_2 + e$

Intrepretasi dari persamaan regresi linier tersebut adalah sebagai berikut:

1.  $Y = \text{Kinerja karyawan}$  variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penulisan ini variabel terikat adalah Kinerja karyawan, nilainya akan diprediksi oleh variabel motivasi ( $X_1$ ), Gaya kepemimpinan ( $X_2$ )

2. Nilai Konstanta = 3.187

Konstanta (a) sebesar 3.187 menyatakan bahwa jika motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki nilai nol, maka kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 3.187.

3.  $b_1 = 0.004$

Koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0.004 dengan tanda positif ini berarti setiap kenaikan kompensasi satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.004 dengan asumsi semua variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.  $b_2 = 0.234$

Koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0.234 dengan tanda positif berarti bahwa setiap perubahan gaya kepemimpinan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.234 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### UJi-t

Untuk menghitungnya digunakan SPSS 17 dan hasilnya sebagai berikut. (Tabel-23).

**Tabel-23**  
**Hasil Uji-t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.187	1.509		2.112	.037
Motivasi	.004	.007	.005	.637	.526
Kepemimpinan	.234	.060	.239	3.910	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel-23 dapat di simpulkan hasil Uji-t sebagai berikut:

a. Variabel motivasi ( $X_1$ ) memberikan hasil yang tidak signifikan ( $0,526 > 0,05$ ). Ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel gaya kepemimpinan memberikan hasil yang signifikan  $0,000 < 0,05$ , ini berarti  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan, dimana pengaruhnya sebesar 0.239

#### Uji-F

Untuk hasil uji-F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-24 dibawah ini.

**Tabel-24**  
**Hasil uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.881.008	3	2.960.336	7.030.477	.000 <sup>b</sup>
Residual	37.896	90	.421		
Total	8.918.904	93			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji ANOVA atau Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 7,030.47 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dipersyaratkan diterima adalah lebih kecil dari 0,05. Karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan Variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel

kinerja karyawan (Y), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

#### Determinasi (R2)

Hasil Uji-R2 dapat dilihat pada tabel-25 sebagai berikut.

**Tabel-25**  
**Hasil uji-R2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 <sup>a</sup>	.996	.996	.649

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Dari tabel-25 besarnya adjusted R2 adalah 0,996. Hal ini berarti 99.6% variasi variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen yaitu variabel motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mampu menjelaskan hubungan dengan kinerja karyawan sebesar 99.6% sedangkan sisanya 0.04% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model (yang tidak diteliti). Sedangkan untuk pengaruh masing-masing variabel bebas (X) yaitu sebagai berikut.

**Tabel-26**  
**Tingkathubungan motivasi dengan kinerja karyawan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 <sup>a</sup>	0.312	0.304	8.169

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari tabel 4.20 dapat dijelaskan bahwasanvariabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 31.2% (Rendah lihat tabel-11).

**Tabel-27**  
Tingkat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 <sup>a</sup>	0.988	0.988	1.059

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Dari tabel 4.19 dapat dijelaskan bahwasanvariabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 98.5%. (sangat kuat lihat tabel-11).

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka hasil penelitian sebagai berikut.

1. Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Patco Elektronik Teknologi.
2. Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Patco Elektronik Teknologi.
3. Motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Patco Elektronik.

## **V. KESIMPULAN**

Sesuai dengan teori dan hasil riset, maka dapat diambil kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini juga berarti jika pimpinan semakin memperbaiki diri dalam memimpin, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Diantara motivasi dan gaya kepemimpinan, yang paling berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. (Dian Angelia, Penerjemah)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai & Muladi Deddy. 2010. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: CV. Alfabeta Bandung.