

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE VILLAGE OFFICE

Nikma Yucha¹, Tego Laman Cahyono², Mukti Ali³

Faculty of Economics and Business, Universitas Maarif Hasyim Latif

ABSTRACT

This study aims to determine the quality and ability to work carefully. An employee needs to have a good level of discipline to be able to maintain and maintain service characteristics. Leadership is a universal phenomenon that can be found in collective life. This type of research used in research is quantitative. The sample in this study was 30 respondents using secondary data. Data analysis techniques in this study are descriptive statistics, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis testing. From this evidence, it can be concluded that partially variable variations in leadership style (X1) and work discipline (X2) affect employee performance (Y). Simultaneously. Variable. Leadership style (X1), and. work discipline (X2), affecting employee performance (Y), and work discipline (X2) are the most dominant variables influencing employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, and Employee Performance

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DESA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas dan kemampuan bekerja secara cermat. Seorang pegawai perlu memiliki tingkat kedisiplinan yang baik untuk dapat menjaga dan memelihara karakteristik pelayanan. Kepemimpinan merupakan fenomena universal yang dapat ditemukan dalam kehidupan kolektif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan menggunakan data sekunder. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Dari bukti tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel variasi gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Serentak. Variabel. Gaya kepemimpinan (X1), dan. disiplin kerja (X2), mempengaruhi kinerja pegawai (Y), dan disiplin kerja (X2) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata-kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja pegawai

Korespondensi: Nikma Yucha, SE., M.SM., CRA., CRP. Universitas Maarif Hasyim Latif. Jl Raya Ngelom Megare, Taman, Sidoarjo, Indonesia 61257. Email: nikma@dosen.umaha.ac.id

Submitted: April 2022, **Accepted:** September 2022, **Published:** Oktober 2022

ISSN: 2614 - 3968 (printed), ISSN: 2615 - 6237 (online), Website: <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/index>

INTRODUCTION

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting, sumber daya manusia memiliki peran dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Dengan kata lain, kemajuan dan kemunduran suatu organisasi dapat ditentukan pada kualitas dan kapasitas orang-orang yang andil di dalamnya, di semua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba dan lain sebagainya.

Apalagi suatu organisasi yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat, seperti halnya kebanyakan organisasi pemerintahan, pegawai dituntut memiliki kualitas dan kapasitas bekerja dengan cermat. Seorang pegawai perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya.

Sebuah organisasi pasti membutuhkan seorang pemimpin yang membantu mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama, Dalam hal ini pemimpin yang di butuhkan pasitinya seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan sebagai bagian dari manajerial. Kepemimpinan memegang peran yang penting vital, dominan, krusial dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu keperibadian yang terhadap dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing merupakan suatu keperibadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin sebagai suatu

keperibadian dengan keperibadianya sendiri, Pemimpin sebagai suatu keperibadian memiliki motivasi yang mungkin tidak sama dengan motivasi anggota kelompoknya, baik dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dan bersatu dalam suatu kelompok maupun dalam melaksanakan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam organisasi pemerintah, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruh terhadap pegawainya yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Peningkatan kontribusi karyawan merupakan hal yang sangat penting termasuk bagi organisasi yang terkecil sekali pun harus menciptakan karyawan atau departemen sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus. Untuk menjalankannya tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan perusahaan. Sehingga semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi pemerintahan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para

pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja. Jika gaya kepemimpinan dirasakan bijaksana oleh pegawai, maka suatu instansi pemerintahan dalam hal ini kantor kelurahan akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Kelurahan di pimpin oleh seorang Kepala Desa. Kepala Desa juga berperan sebagai kepala wilayah. Karena melaksanakan tugas umum di pemerintahan di wilayah kelurahan. Khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi dalam bidang pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah Desa Pamotan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertipan, penegakan peraturan perundang-undangan di kelurahan.

Dengan halnya Gaya Kepemimpinan yang di pakai oleh Kepala Desa (Lurah) di Kelurahan Desa Pamotan Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan yang menurut penulis cenderung memiliki sifat mengayomi dan melibatkan pegawai dalam hal memutuskan permasalahan dengan cara musyawarah untuk mufakat dan bersama-sama memberikan usulan demi kemajuan masyarakat.

Begitu pula dengan disiplin kerja para pegawai yang bekerja di kantor kelurahan desa pamotan terlihat cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terlihat dari berberapa

perogram kerja kantor kelurahan desa pamotan yang bejalan degan baik.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan kinerja menjadi faktor penting yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi daerah di lingkungan kantor kelurahan, maka penulis tertarik untuk menjadikan kantor kelurahan sebagai obyek penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR DESA”

LITERATURE REVIEW

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu di kaitan dengan sifat pembawaan (traits), kepribadian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability) menurut Isyadi yang dikutip dalam Jurnal Tepak Manajemen Bisnis (2004 : 121).

Sedangkan Nurjin Syam mendeskripsikan Kepemimpinan adalah: Keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggerakkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau proses pemberian bimbingan (pimpinan), tauladan dan pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari pada pekerjaan orang-orang yang terorganisir formal.

Disiplin Kerja

Menurut (Helmi, 2018) disiplin adalah prosedur yang memberikan sanksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Hasibuan, 2017) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan tekad seseorang yang memberatkan segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian di atas, berarti disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar akan dikenakan sanksi atas pelanggaran tersebut.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Purnamasari et al., 2019). Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang

atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Meliala, 2019). Sedangkan menurut (Helmi, 2011) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut (Pangarso & Susanti, 2016) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Pangarso & Susanti, 2016).

METODE PENELITIAN

Untuk mencari substansi keadaan yang sesungguhnya dari penelitian maka peneliti harus memahami terlebih dahulu mengenai maksud dan tujuan dari penelitian tersebut, Ditinjau dari indikator peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dan suatu penelitian yang sangat ketat dalam proses pelaksanaannya menggunakan proses statistik.

Kuantitatif Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode

penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

RESULTS AND DISCUSSION

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sehingga:

$$Y = 4,564 + 0,131 X_1 + 0,605X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

Berdasarkan persamaan garis regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta (α) sebesar 4,564, menunjukkan besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan terhadap Pengaruh (Y) artinya apabila Variabel bebas tersebut konstanta, ($X_1, X_2 = 0$) maka Mempengaruhi sebesar 4,564

b. Gaya kepemimpinan = 0,131 menunjukkan bahwa nilai variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap

kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,131, dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Gaya kepemimpinan = 0,605 menunjukkan bahwa nilai variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,605, dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berikut adalah penjelasan untuk masing-masing variabel :

1. Uji Validitas

Dari uji validitas dapat diketahui bahwa untuk masing-masing item pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) r hitung didapat $> r$ tabel, pada variabel Disiplin Kerja (X_2) r hitung didapat $> r$ tabel, dan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) r hitung didapat $> r$ tabel, sehingga instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS 25 Alpha Cronbach's diperoleh koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0,787, Disiplin Kerja 0,799, Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,752. Pada taraf $\alpha = 5\%$ dan $n = 30$ ternyata koefisien alpha yang diperoleh masing-masing variabel adalah $> 0,60$ yang artinya instrument yang digunakan reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada grafik normal probability plot hasil dari normalitas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, penyebaran tersebut mengikut arah diagonal yang menunjukkan pola berdistribusi normal dan maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Dari hasil multikolinieritas nilai VIF keseluruhan variabel independen kurang dari kritis VIF sebesar 10, dan nilai dari tolerance value kurang dari 0,10. kemudian dapat disimpulkan acuan regresi tidak menunjukkan fakta multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil heterokedastisitas dapat dilihat dari scatter plot titik-titik tersebar secara acak, dan tersebar ke atas dan ke bawah pada titik 0 sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki heterokedastisitas, sehingga model regresi sesuai untuk prediksi.

d. Uji Autokorelasi

Pada output Runs Test di atas dapat terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. adalah 0,853. Untuk menyimpulkan apakah terjadi gejala autokorelasi atau tidak, maka nilai Asymp. Sig. dibandingkan dengan nilai alpha yaitu (0,05).

Berdasarkan output tersebut diperoleh nilai Asymp. Sig sebesar $0,853 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti data residual terjadi secara random (acak) dan tidak terjadi gejala autokorelasi.

4. Regresi Linier Berganda

$$Y = 4,564 + 0,131 X_1 + 0,605 X_2$$

Berdasarkan persamaan garis regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

a) Konstanta (α) sebesar 4564, menunjukkan besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan terhadap (Y) artinya apabila Variabel bebas tersebut konstanta, ($X_1, X_2 = 0$) maka mempengaruhi sebesar 4,564

b) Gaya Kepemimpinan (X_1) = 0,131, menjelaskan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,131 artinya jika Gaya Kepemimpinan naik sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan

meningkat 0,131 sebesar dengan asumsi bahwa variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan ($\alpha_1, X_2=0$)

c) Disiplin Kerja (X_2)= 0,605, menjelaskan bahwa apabila Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,605 artinya jika harga naik 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0,602 dengan asumsi bahwa variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan ($\alpha_2, X_3=0$).

5. Uji t

Dari hasil uji t yang didapat gaya kepemimpinan (X_1) t hitung (3,186) $> t$ tabel (2,048) H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. disiplin kerja (X_2) t hitung (6,112) $> t$ tabel (2,048) H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

6. Uji F

Dari hasil uji F yang didapat F hitung $> F$ tabel (19,099 $>$ 3,35) dengan nilai signifikan yang

dihasilkan $0,000 < 0,05$. Ini adalah variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) ini juga mempengaruhi kinerja pegawai (Y)

CONCLUSION

1. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan membangkitkan semangat kerja sehingga kinerja pegawai mendapatkan pengaruh yang baik.
2. Variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh pemimpin mampu memberikan disiplin yang tinggi dari pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, akan membuat pegawai lebih berhati-hati dan berusaha mencapai target yang diharapkan organisasi yang berdampak pada kinerja.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mempunyai akibat penting dalam suatu kelompok yang akan membangkitkan semangat kerja dan mampu memberikan disiplin yang tinggi dari pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

REFERENCES

- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. PT. Rineka Cipta. Ardhanay
- Fatwa Rozzaq Abdur. 2018. *Prngaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Pamotan. Lamongan. Skripsi Fakultas Ekonomi STIE KH AHMAD DAHLAN LMONGAN.*
- Badeni, P. D. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi.*
- Cahyani Riski Ine. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Tritunggal Mulia Wisesa Surakarta).* Surakarta. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Chaniago, A. (2017). *Pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin Dan Kepemimpinan, 10(9), 16.*
- Hartatit, indah puji. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 183.*
- Hasanah Robiatun Umi. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Batuk Mukti Rahayu Plosoan Magetan).* Ponorogo. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Hasibuan Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.*
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.*
- Helmi, A. F. (2011). *DISIPLIN KERJA* Avin Fadilla Helmi. *Buletin Psikologi, 2, 32–42.*
- Helmi, A. F. (2018). *Pengertian Kedisiplinan Kerja. Buliton Psikologi, 53(9), 335.*
- Kandela, S. K. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Patra Comfort Bandung. Skripsi, 1–124.*
- Maya Agustin Mandey. 2015. *Pengaruh Kopensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan*

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Volume 3 Nomor1
- Meliala, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru Sd Negeri 040475
- Mubin, F., & Masruri, A. (2020). Tipe dan Gaya Kepemimpinan.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *Ekonomi Manajemen*, 1(1), 1–7.
- Novilia Rahayu Oni. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Dadi Jaya Sambeng. Lamongan. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160.
- Purwanggono, C. J. (2020). BUKU AJAR KEPEMIMPINAN Disusun oleh : 115. Purnamasari, W., Ekasari, R., & Madjid, I. (2019). Pengaruh disiplin kerja, semangat kerja terhadap motivasi dan dampak kinerja karyawan bagian gudang barang jadi. *Jurnal Ecopreneur Fakultas Ekonomi*, 2(1), 31–36.
- Reza Aditya Regina. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara. Semarang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Dipenogoro.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV Alfabeta