

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
DI PT. BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG SOLO**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Guna mencapai derajat  
Sarjana S-1

Program Studi Pendidikan Akuntansi



Oleh :

**DESTINA IKA WULANDARI**

**A210100130**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2014**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMUPENDIDIKAN

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 - Pabelan Kartasura Telp (0271) 717417. Fax : 715448 Surakarta 57102  
Website: <http://www.ums.ac.id> Email: [ums@ums.ac.id](mailto:ums@ums.ac.id)

---

**Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah**

Yang bertanda tangan di bawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir :

Nama : Drs. Djalal Fuadi, M.M

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi (tugas akhir) dari mahasiswa:

Nama : Destina Ika Wulandari

NIM : A 210 100 130

Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI  
PT. BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG SOLO**

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, Mei 2014

Pembimbing

**Drs. Djalal Fuadi, M.M**

**NIK. 276**

## **A. PENDAHULUAN**

Lembaga perbankan syariah merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Saat ini perkembangan perbankan syariah sudah merambah di Indonesia, di mana Indonesia merupakan negara yang hampir sebagian besar penduduknya beragama islam. Seiring dengan semakin berkembangnya perbankan syariah, maka salah satu aspek yang paling penting dalam dunia perbankan syariah di samping pemasaran bank adalah Sumber Daya Insani (SDI) atau yang secara umum disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin.

Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian dan kompeten maka mustahil bagi bank atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan keuntungan tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan.

Salah satu hal yang mendorong karyawan dalam bekerja adalah suatu rangsangan yaitu berupa kenaikan status yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dan

status tersebut bisa lebih tinggi apabila karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan maka perlu adanya penilaian terhadap hasil kegiatan karyawan. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting artinya dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting karena prestasi kerja memiliki manfaat yang besar bagi perusahaan. Suatu perusahaan pasti sangat menginginkan karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa adanya prestasi kerja maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Menurut Cooper dalam Samsudin (2010:159) :

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Setiap bank pasti menginginkan para karyawannya memiliki prestasi kerja yang optimal, karena hal tersebut sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Namun pada kenyataannya, permasalahan yang muncul terkait dengan prestasi kerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Solo yaitu masih ditemukannya hal-hal yang salah dari transaksi dimana sebenarnya lingkup transaksi tidak begitu padat, masih banyak temuan-temuan yang memperlihatkan kurangnya kesigapan khususnya divisi operasional, dan untuk divisi bisnis masih kekurangan SDM guna mendongkrak target. Hal tersebut terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya : kepuasan kerja, motivasi kerja, perencanaan karir, kedisiplinan kerja, kecerdasan, pendidikan dan pelatihan,

tanggung jawab, lingkungan kerja. Dari faktor-faktor tersebut, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja diduga merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Motivasi kerja sangat diperlukan dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Motivasi merupakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Handoko (2003:252), “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Selain motivasi kerja, kedisiplinan kerja juga termasuk hal yang paling penting demi kelancaran dan pertumbuhan suatu perusahaan. Kedisiplinan merupakan sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja atau karyawan yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Simamora (2006:610), “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”.

Adapun tujuan nyata yang hendak dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan,

serta untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

## **B. METODE PENELITIAN**

Menurut Arikunto (2002:136), “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian”. Sedangkan Sugiyono (2010:2) menyatakan bahwa metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini ingin mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan perhitungan data berbentuk angka-angka yang kemudian dianalisis menggunakan analisis data statistik. Data yang digunakan diperoleh dari sampel penelitian dengan menggunakan metode dokumentasi dan angket sebagai teknik pengumpulan data, kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo yang berjumlah 24 karyawan. Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi, maka tidak menggunakan sampel dan tidak menggunakan teknik sampling. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y), motivasi kerja ( $X_1$ ), dan kedisiplinan kerja ( $X_2$ ). Instrumen penelitian yang berupa item pernyataan terdiri dari 45 item, yaitu 15 item pernyataan dari variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), 15 item dari variabel

kedisiplinan kerja ( $X_2$ ), dan 15 item pertanyaan dari variabel prestasi kerja (Y). Sebelum digunakan angket yang terdiri dari 45 pernyataan diujikan kepada 15 responden dari bank lain. Hasil uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Hasil dari pengumpulan data kemudian diuji dengan menggunakan uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear ganda yang kemudian dilakukan pengujian hipotesis dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

## **C. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

### **1. ANALISIS DATA**

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan menggunakan SPSS *For Windows Versi 15.0*, motivasi kerja diperoleh nilai tertinggi sebesar 55, nilai terendah 40, rata-rata (mean) sebesar 49,38, median sebesar 49,50, modus sebesar 49, standar deviasi sebesar 3,809, dan varian sebesar 14,505. Data kedisiplinan kerja dari hasil analisis dan perhitungan menggunakan SPSS *For Windows Versi 15.0*, diperoleh nilai tertinggi sebesar 55, nilai terendah 44, rata-rata (mean) sebesar 49,67, median sebesar 49,00, modus sebesar 48,00 standar deviasi sebesar 3,031, dan varian sebesar 9,188. Data prestasi kerja dari hasil analisis dan perhitungan menggunakan SPSS *For Windows Versi 15.0*, diperoleh nilai tertinggi sebesar 54, nilai terendah 42, rata-rata (mean) sebesar 48,75, median sebesar 49,50, modus sebesar 45, standar deviasi sebesar 3,733, dan varian sebesar 13,935.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik Lilliefors atau dalam program SPSS disebut dengan Kolmogorov-Smirnov. Untuk mengambil kesimpulan apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan membandingkan nilai  $L_{hitung}$  dan  $L_{tabel}$  yang diambil dari daftar uji *Lilliefors* pada taraf signifikan 5% (0,05). Jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui harga  $L_{hitung}$  masing-masing variabel lebih kecil dari  $L_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$ , pada variabel motivasi kerja  $0,124 < 0,173$  dengan nilai sig  $0,200 > 0,05$ . Pada variabel kedisiplinan kerja  $0,129 < 0,173$  dengan nilai sig  $0,200 > 0,05$ , dan pada variabel prestasi kerja diperoleh hasil  $0,134 < 0,173$  dengan nilai sig  $0,200 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

Pengujian prasyarat analisis berikutnya adalah uji linearitas yang diperoleh harga  $F_{hitung}$  masing-masing variabel yang diukur lebih kecil dari  $F_{tabel}$  yaitu untuk  $X_1$  terhadap Y bernilai  $0,651 < 2,818$ , untuk  $X_2$  terhadap Y bernilai  $0,448 < 2,714$  dan nilai signifikansi masing-masing variabel  $> 0,05$ , yaitu untuk  $X_1$  terhadap Y bernilai  $0,756$ , untuk  $X_2$  terhadap Y bernilai  $0,884$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dalam bentuk linear.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah  $Y = 20,493 + 0,575X_1 + 0,275X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif, artinya motivasi kerja dan



kedisiplinan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Nilai 20,493 yang berarti jika motivasi kerja dan kedisiplinan kerja dianggap konstan, maka prestasi kerja akan sama dengan 10,903. Nilai 0,575 yang berarti jika motivasi kerja meningkat satu point, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,575. Nilai 0,275 yang berarti jika kedisiplinan kerja meningkat satu point, maka skor prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,275.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja secara individual. Dengan menggunakan *SPSS for windows versi 15.0*, keputusan uji untuk hipotesis pertama antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu  $H_0$  ditolak, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3,708 > 2,080$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu 0,001. Jadi, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo. Keputusan uji untuk hipotesis kedua antara kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu  $H_0$  ditolak, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $52,212 > 2,080$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu 0,038. Jadi, ada pengaruh yang signifikan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama. Keputusan uji hipotesis ketiga antara motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja adalah  $H_0$  ditolak, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $10,903 > 3,467$  dan nilai signifikansi  $<$

0,05, yaitu 0,001. Jadi, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo.

Sumbangan relatif maupun efektif digunakan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel terikat (Y). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 71% dan sumbangan efektif sebesar 36,14%. Sedangkan variabel kedisiplinan kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 29% dan sumbangan efektif sebesar 14,76%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan efektif dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan variabel kedisiplinan kerja.

## **2. PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baik secara serempak atau bersama-sama maupun secara parsial. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut :  $Y = 20,493 + 0,575X_1 + 0,275X_2$ . Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 15.0 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,509 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

**a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT.**

**Bank Syariah Bukopin Cabang Solo**

Hasil dari uji hipotesis pertama yaitu “Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan”. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,708 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,080 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,001. Serta hasil analisis regresi linear berganda yang memperoleh persamaan :  $Y = 20,493 + 0,575X_1 + 0,275X_2$ , dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien ( $b_1$ ) bernilai positif yaitu sebesar 0,575. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka akan semakin rendah pula prestasi kerja karyawan. Dengan hasil perhitungan sumbangan relatif sebesar 71% dan sumbangan efektif sebesar 36,14%.

**b. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di**

**PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo**

Hasil dari uji hipotesis kedua yaitu “Ada pengaruh antara kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan”. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,212 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,080 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,038. Serta hasil analisis regresi linear berganda yang memperoleh persamaan :  $Y = 20,493 + 0,575X_1 + 0,275X_2$ , dimana hasil tersebut

menunjukkan bahwa koefisien ( $b_2$ ) bernilai positif yaitu sebesar 0,275. Hasil ini membuktikan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, yang artinya semakin baik atau tinggi kedisiplinan kerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kedisiplinan kerja, maka akan semakin rendah prestasi kerja karyawan. Dengan hasil perhitungan sumbangan relatif sebesar 29% dan sumbangan efektif sebesar 14,76%.

**c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo**

Hasil dari uji hipotesis ketiga, yaitu “Ada pengaruh antara motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo”. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $10,903 > 3,467$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,001, yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Serta hasil analisis regresi linear berganda yang memperoleh persamaan :  $Y = 20,493 + 0,575X_1 + 0,275X_2$ , dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien ( $a$ ) bernilai positif yaitu 20,493, koefisien ( $b_1$ ) bernilai positif yaitu sebesar 0,575, dan koefisien ( $b_2$ ) bernilai positif yaitu sebesar 0,275, yang membuktikan bahwa kecenderungan peningkatan kombinasi motivasi kerja dan kedisiplinan kerja akan diikuti peningkatan prestasi kerja karyawan, sebaliknya kecenderungan penurunan kombinasi

motivasi kerja dan kedisiplinan kerja akan diikuti penurunan prestasi kerja karyawan. Dengan total sumbangan efektif variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 50,9% sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 71% dan sumbangan efektif sebesar 36,14%. Sedangkan variabel kedisiplinan kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 29% dan sumbangan efektif sebesar 14,76%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan efektif dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan variabel kedisiplinan kerja.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan diperoleh  $t_{hitung} (3,708) > t_{tabel} (2,080)$  dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo. Hasil ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan diperoleh  $t_{hitung} (2,212) > t_{tabel} (2,080)$  dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,038.

Motivasi kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa  $F_{hitung}$  (10,903) >  $F_{tabel}$  (3,467) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan :  $Y = 20,493 + 0,575X_1 + 0,275X_2$ . Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 36,14% dan kedisiplinan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 14,76%, sehingga total sumbangan efektif kedua variabel sebesar 50,9%, sedangkan sisanya yaitu 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Kasmir. 2012. *Manajemen Perbankan* . Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.