

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP INOVASI DI PT. PACIFIC EASTERN COCONUT UTAMA PANGANDARAN

Ajeng Utami.<sup>1)</sup>, Anita Silvianita<sup>2)</sup>

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

[ajgutami@gmail.com](mailto:ajgutami@gmail.com) <sup>1)</sup> [anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id](mailto:anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id) <sup>2)</sup>

---

### Abstrak

Untuk menjadi perusahaan pengolah kelapa terbesar di Indonesia, maka PT. *Pacific Eastern Coconut Utama* Pangandaran memerlukan inovasi untuk memiliki keunggulan kompetitif. Akan tetapi budaya organisasi dan kepemimpinan didalam perusahaan belum mendukung adanya keberlanjutan inovasi. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana penerapan budaya organisasi, kepemimpinan terhadap inovasi di PT *Pacific Eastern Coconut Utama* Pangandaran.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *stratified random sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 159 orang. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian secara keseluruhan menyimpulkan bahwa budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Dari koefisien determinasi didapat bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh sebesar 14,3% terhadap inovasi di PT. *Pacific Eastern Coconut Utama* Pangandaran, dan sisanya sebanyak 75,7% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian, budaya organisasi masuk dalam kategori sangat baik, dan kepemimpinan serta inovasi masuk dalam kategori baik. Namun, ada beberapa item yang perlu ditingkatkan yaitu performa karyawan untuk berinovasi, dan strategi yang dimiliki pemimpin untuk kedepannya.

**Kata kunci :** *Budaya Organisasi, Inovasi, Kepemimpinan.*

---

### Abstract

*To become the largest coconut processing company in Indonesia, PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran requires innovation to have a competitive advantage. However, organizational culture and leadership within the company have not supported the sustainability of innovation. So this study aims to know and analyze how the application of organizational culture, leadership of innovation in PT Pacific Eastern Coconut Pangandaran.*

*This research uses quantitative method with descriptive-causality research type. Sampling was done by stratified random sampling method, with 159 respondents. Technical analysis of data used is descriptive analysis and multiple linear regression.*

*The overall research results conclude that organizational culture, and leadership have a positive and significant effect on innovation. From the coefficient of determination found that organizational culture and leadership influence 14.3% of innovation in PT. Pacific Eastern Coconut at Pangandaran, and the rest as much as 75.7% influenced variable not examined in this study.*

*In conclusion, organizational culture is categorized as excellent, and leadership and innovation fall into good category. However, there are several items that need to be improved: the employee's performance to innovate, and the strategies that leaders have for the future.*

**Keywords:** *Innovation, Leadership, Organizational Culture.*

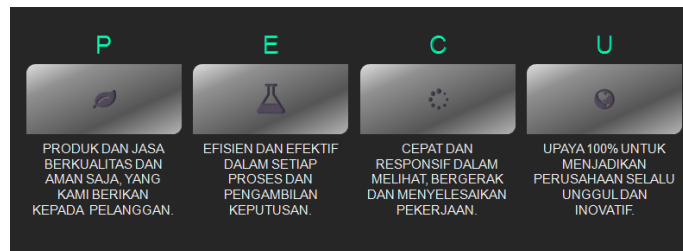
### PENDAHULUAN

Demi tercapainya tujuan utama suatu perusahaan maka sangatlah penting untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif bersaing. Kunci memenangkan persaingan tersebut adalah melalui inovasi. Dengan melakukan inovasi, perusahaan bereaksi terhadap perubahan pasar yang dinamis dan untuk menciptakan atau mempertahankan daya saingnya. Oleh karena itu, diperlukan cara-cara atau strategi baru dalam menciptakan atau melakukan perbaikan (tangible maupun intangible) dengan meningkatkan kemampuan kreatif dari para karyawan perusahaan atau anggota organisasi (Wawan dkk., 2013 : 2).

Sumberdaya manusia merupakan faktor kunci dari sebuah perusahaan yang inovatif. Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai-nilai, mendorong anggotanya untuk berinovasi, menjaga

kualitas, berorientasi pada pelanggan, bekerja keras, menunjukkan perilaku individu dan kelompok yang memiliki kepuasan kerja, berkontribusi positif, membangun hubungan yang harmonis, serta bekerja secara efektif dan efisien. (Emron dkk., 2016 : 130). Efektifitas dalam pembentukan budaya organisasi ini perlu melibatkan agen perubahan yaitu seorang manajer atau pemimpin yang juga dapat mendorong dan memfasilitasi pembelajaran serta inovasi dalam organisasi. (Emron dkk., 2016 : 129).

PT. Pacific Eastern Coconut (PECU) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa. Sebagaimana diketahui kelapa adalah pohon yang serbaguna. Mulai dari batang, daun, dan buahnya dapat dimanfaatkan. Untuk mewujudkan visinya, yaitu “Menjadi perusahaan pengolah Kelapa terbesar di Indonesia dalam jangka waktu 10 Tahun.” Maka PT.PECU sangat menyadari pentingnya inovasi bagi keberlanjutan jangka panjang perusahaan juga didukung dengan slogan yang dimiliki oleh PT. PECU, slogan ini juga merupakan budaya organisasi yang diterapkan PT. PECU.



**Gambar 1. 1 Slogan PT.PECU**

Sumber : PT.PECU

Dari hasil wawancara dengan Bapak Zaka (Staff Unit *Human Resource Development*) PT. PECU, saat ini berdasarkan performa perusahaan, PT.PECU masih berada pada tingkat ke-3 perusahaan pengolah kelapa terbesar di Indonesia. Kalah dengan pesaingnya yaitu PT. Santan Kelapa dan PT. Bumi Sarimas Kelapa (*Cocomas*). Dikarenakan PT. PECU setiap harinya baru bisa mengolah 90-120ribu butir kelapa setiap harinya, sedangkan perusahaan pesaingnya dapat mengolah satu juta butir kelapa setiap harinya.

Perusahaan pesaing memiliki kelebihan yaitu memiliki kebun kelapa sendiri, sehingga lebih mudah mengambil pasokan kelapa untuk diolah. Sedangkan PT. PECU mendapat pasokan kelapanya hanya dari beberapa lokasi di Indonesia, yaitu Pangandaran, Aceh, dan Palembang. Sehingga pasokan kelapanya sendiri dirasa masih kurang dan sulit dalam proses pengirimannya. Serta produk yang ada didalam negeri masih kurang unggul dibandingkan produk dari pesaing karena rendahnya *brand awareness*. Oleh karena itu PT. PECU sangat membutuhkan inovasi-inovasi baru yang sulit ditiru guna meningkatkan kinerja perusahaan.

Saat ini inovasi yang dilakukan oleh PT.PECU masih sangatlah sedikit. Berikut beberapa inovasi yang telah dilakukan :

1. Bekerjasama dengan peneliti dari Jepang mengeluarkan Santan dengan varian rasa mangga yang tidak dijual dipasar lokal, karena tidak akan cocok dengan lidah orang lokal, packagingnyapun dibedakan untuk yang dijual di Indonesia dengan yang di export keluar negeri. PT. PECU bekerjasama dengan Unilever untuk memasarkan produknya keseluruhan dunia.
2. Menggunakan kemasan Tetra Pak pada produknya agar terjaga nutrisi dan menjadi tahan lama tanpa perlu penambahan pengawet dan tanpa perlu disimpan dalam lemari pendingin atau kulkas karena terbebas dari bakteri.

Sedangkan upaya perusahaan mendorong karyawan untuk bereksperimen dan memberikan gagasan baru yang dimiliki adalah dengan adanya :

Kotak Saran untuk Menampung segala Aspirasi atau Keluhan. Kotak Saran ini terdapat di Post Security Utama. Dan akan diperiksa secara rutin oleh bagian *Human Resource Department*.

1. PECU Community yang dimana setiap orang yang menjadi anggotanya, maka bisa membicarakan atau mendiskusikan perihal pekerjaannya dan peraturan yang ada.
2. Breafing yang dilakukan oleh Departemen masing-masing setiap harinya pada awal sebelum kerja dimulai untuk membahas informasi target produksi, keluhan yang dimiliki, dan saran secara langsung.

Terlihat dari upaya perusahaan, belum adanya keseriusan dan fokus perusahaan dalam membangun budaya organisasi yang penuh kreatifitas, karyawan hanya mengikut tata tertib yang berlaku dan juga aturan mengenai *Good Managment Product* sedangkan PT.PECU sendiri memiliki slogan yang dijadikan budaya organisasi dengan berupaya 100% untuk menjadikan perusahaan untuk selalu unggul dan inovatif.

Dari hasil wawancara dengan *Manager* HRD di PT.PECU, kondisi kepemimpinan di perusahaan sudah baik, pemimpin berusaha untuk memberikan *influence* yang baik untuk hal selain peningkatan inovasi dengan sering berkomunikasi dan berbaur, menerima masukan, menumbuhkan sikap mental, serta memberikan saran jika terdapat permasalahan di perusahaan maupun masalah pribadi karyawan guna menghilangkan adanya kesenjangan.

Akan tetapi, dalam hal inovasi pemimpin kurang memberikan dorongan untuk mengambil tindakan selangkah lebih maju dari pesaing dan kurang mendorong karyawannya untuk melakukan inovasi serta dalam menyampaikan pendapat kepada pemimpin perusahaan, dan mengambil keputusan, karyawan harus melewati beberapa layer untuk mendapat persetujuan, yaitu melalui Supervisor, lalu Manager dan terakhir kepada General Manager.

Berdasarkan data dan fenomena yang ada di PT. PECU, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sumberdaya manusia, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap inovasi di PT.PECU. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Inovasi Di PT.Pacific Eastern Coconut Utama**”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Emron dkk., (2016 : 119) Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

### Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Emron dkk., (2016 : 131) untuk membentuk Budaya Organisasi yang kuat maka perlu pemenuhan sebagai berikut :

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi Tim

### Pengertian Kepemimpinan

Menurut Emron dkk., (2016 : 89) kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan.

### Tipe Pemimpin

Menurut Buchari dalam Fahmi (2016 : 127) ada 8 tipe pemimpin, yaitu :

1. Pemimpin kharismatik. Merupakan kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
2. Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang.
3. Tipe militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh penuh formalitas.
4. Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
5. Tipe laissez faire ini membiarkan bawahan berbuat semauanya sendiri semua pekerjaan dan tanggungjawab dilakukan oleh bawahan.
6. Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
7. Pemimpin tipe administrative ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas administratif secara efektif.
8. Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Emron., dkk. (2016 : 89) Gaya Kepemimpinan adalah Cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar

menilai bahwa gaya kepemimpinan seseorang berbeda-beda. Emron., dkk. Membagi Gaya Kepemimpinan tersebut, yaitu

1. **Kepemimpinan Karismatik**  
Menurut Emron., dkk. (2016 : 95) Pemimpin kharismatik memiliki hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya.
2. **Kepemimpinan Transformasional**  
Menurut Djameludin (2012 : 132) Ada beberapa faktor yang dimiliki pemimpin transformasional yang akan menggugah semangat inovasi pada karyawan, baik pada level individu maupun kelompok.
3. **Kepemimpinan Transaksional**  
Menurut Emron., dkk. (2016 : 99) Gaya transaksional memiliki pendekatan yang unik, dimana anggota gagal dalam mencapai tujuan, mereka akan mendapatkan konsekuensinya.
4. **Kepemimpinan Partisipatif**  
Emron., dkk. (2016 : 100) Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya.
5. **Kepemimpinan Partisipatif**  
Emron., dkk. (2016 : 100) Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya.
6. **Kepemimpinan Otokratis**  
Menurut Soelaiman dalam Emron., dkk. (2016 : 102), Pemimpin otokratis biasanya selalu merasa bahwa mereka lebih mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan dengan melakukan tindakannya dengan perintah langsung kepada karyawan.

#### Dimensi Kepemimpinan

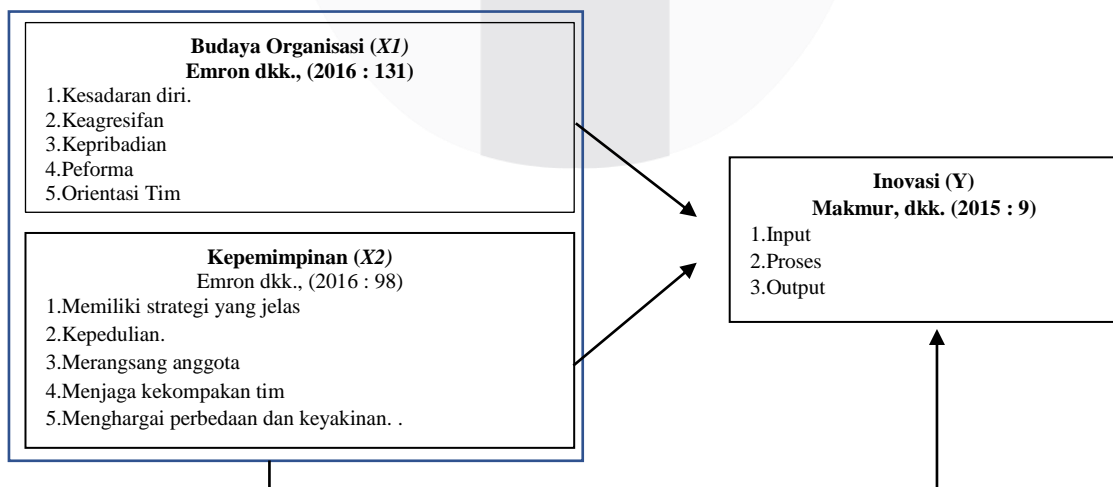
Menurut Emron., dkk. (2016 : 111) dimensi kepemimpinan terdiri dari :

1. Memiliki strategi yang jelas
2. Kepedulian
3. Merangsang Karyawan
4. Menjaga Kekompakan Tim
5. Menghargai Perbedaan dan Keyakinan

#### Pengertian Inovasi

Menurut Makmur, dkk. (2015 : 9) Kata inovasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *Innovation* yang berarti perubahan. Inovasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses kegiatan atau pemikiran manusia untuk menemukan sesuatu yang baru yang berkaitan dengan input, proses, dan output, serta dapat memberikan manfaat bagi kehidupan manusia.

#### Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Pengolahan Penulis

#### METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, serta berlandaskan pada filsafat

positivisme yang memandang realitas/gejala/fenomena yang dapat diklasifikasikan, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, (2015 : 13).

Berdasarkan variabel yang diteliti, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek dan subjek yang diteliti secara tepat, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan antar variabel. (Amos, (2014:22) Sedangkan penelitian kausal bertujuan untuk meneliti kemungkinan hubungan sebab-akibat dengan cara berdasarkan atas pengamatan terhadap akibat yang ada mencari kembali faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. (Amos, (2014:28).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan keseluruhan data yang dikumpulkan dengan memaparkan dan mengklasifikasikan kedalam tabel distribusi frekuensi kemudian diberikan penjelasan, dilanjutkan dengan menghitung hasil persentase per-indikatornya. Hasil indikator diperlihatkan dalam % maka akan dibuat kategori berdasarkan rentang interval dan digambarkan dalam garis kontinum. Tanggapan secara keseluruhan terhadap variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) adalah 82,56% yang berada dalam kategori sangat baik, variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 77,66% yang berada dalam kategori baik, dan variabel Inovasi (Y) sebesar 77% yang berada dalam kategori baik.

### Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Variabel Bebas yaitu Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Variabel Terikat yaitu Inovasi PT. PECU. Analisis linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Variabel Bebas yaitu Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Variabel Terikat yaitu Inovasi PT. PECU.

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi Berganda**

| Model             | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |              |         |      |                         |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | 1,410                       | ,319       |                           | 4,416 | ,000 |              |         |      |                         |       |
| Budaya Organisasi | ,299                        | ,099       | ,261                      | 3,024 | ,003 | ,349         | ,235    | ,224 | ,739                    | 1,354 |
| Kepemimpinan      | ,162                        | ,081       | ,172                      | 1,993 | ,048 | ,305         | ,158    | ,148 | ,739                    | 1,354 |

a. Dependent Variable: Inovasi

Sumber : Hasil Pengolahan Penulis

Berdasarkan output di atas di dapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$y = 1,410 + (0,299)X_1 + (0,162)X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

$\alpha = 1,410$  : Ini menunjukkan nilai konstan, yaitu jika variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan (Y) bernilai nol, maka variabel inovasi akan bernilai 1,410.

$b_1 = 0,299$  : Setiap kenaikan 1 (satu) variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) akan menyebabkan kenaikan nilai Inovasi sebesar 0,299 kali atau 22,9%. Sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) Budaya Organisasi ( $X_1$ ) akan menyebabkan penurunan nilai Inovasi sebesar 0,299 kali atau 22,9%.

$b_2 = 0,162$  : Setiap kenaikan 1 (satu) variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) akan menyebabkan kenaikan nilai Inovasi sebesar 0,162 kali atau 16,2%. Sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) akan menyebabkan penurunan nilai Inovasi sebesar 0,162 kali atau 16,2%

## UJI HIPOTESIS

### Uji Signifikansi Uji t (Parsial)

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi parsial dengan taraf kesalahan 5% berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 besarnya  $T_{hitung} (X_1)$  adalah  $3,024 > T_{tabel} = 1,975$  dan  $T_{hitung} (X_2)$  sebesar  $1,993 > T_{tabel} = 1,975$  dengan tingkat signifikansi  $0,003$  dan  $0,048 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel bebas Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Inovasi.

### Uji Signifikansi Uji F (Simultan)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 besarnya  $F_{hitung}$  adalah  $13,048$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$ . Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} < F_{tabel} 13,048 > 3,05$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Inovasi.

### Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 besarnya  $R^2$  adalah  $0,143$ . Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Inovasi dapat dilihat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ KD &= 0,143 \times 100\% \\ KD &= 14,3\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Inovasi adalah  $14,3\%$  sedangkan sisanya  $85,7\%$  ( $100\% - 14,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai pengaruh budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap inovasi di PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini.

1. Penerapan budaya organisasi di PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran termasuk dalam kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata  $82,56\%$ .
2. Penerapan kepemimpinan di PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran termasuk dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata  $77,66\%$ .
3. Penerapan Inovasi di PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran termasuk dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata  $77\%$ .
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis, budaya organisasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap inovasi pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis, budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap inovasi pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Dhewanto, W., Mulyaningsih, H. D., Permatasari, A., Anggadwita, G., & Indriany, A. (2013). *Manajemen Inovasi Peluang Sukses Menghadapi Perubahan*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- [2] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Jakarta: Alfabeta.
- [3] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Makmur, & Thahier, R. (2015). *Inovasi dan Kreativitas Manusia*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- [5] Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik untuk Perkuliahan, Penelitian Mahasiswa Sarjana, dan Pascasarjana*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [6] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan Reseach dan Development Untuk Bidang : Pendidikan Manajemen Sosial Teknik*. Bandung: Alfabeta.

