Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi
Vol.2, No.4 Oktober 2024
e-ISSN: 2985-7678; p-ISSN: 2985-623X, Hal 544-551
DOI: https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i4.2587
Available Online at: https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JRIME

Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara

Evelyn Br Hutagalung[1*], Indra Siregar[2], Suriyadi[3], Nursiah Fitri[4], John Sihar Manurung[5]
[1-5]Politeknik Negeri Medan, Indonesia

Alamat: Jl. Almamater No. 1 Kampus USU, Medan 20155
**Korespondensi penulis: evelynhutagalung69@gmail.com*

Abstract*. In the context of Human Resource Management (HRM), two aspects that play a key role in shaping employee performance are motivation and leadership style. This study aims to analyze the influence of work motivation and leadership style on employee performance at PT Jasa Raharja North Sumatra Branch. Data was collected from 40 respondents using a saturated sample and analyzed using multiple linear regression. The method used in this research is quantitative method with regression analysis technique. The results of the study show that work motivation (X1) has a significant partial effect on employee performance (Y), with a significance value of 0.001 < 0.05 and a calculated value > t table value, which is 3.520 > 2.02619. Conversely, leadership style (X2) has no significant partial effect on employee performance, with a significance value of 0.893 > 0.05 and a calculated value < t table value, which is 0.135 < 2.02619. However, simultaneously, work motivation and leadership style have a positive and significant effect on employee performance with a calculated F value (14.484) > F table value (3.24) and a significance value (0.000) < (0.05). The regression analysis shows that the regression coefficient X1 is 0.496, indicating that work motivation has a positive effect on employee performance, while the regression coefficient X2 is 0.017, indicating that leadership style also has a positive effect on employee performance, although not significant when considered partially. The R square value of 0.439 shows that 43.9% of the variation in employee performance can be explained by work motivation and leadership style, while the remaining 56.1% is influenced by other factors not examined. This study concludes that both work motivation and leadership style together improve employee performance at PT Jasa Raharja North Sumatra Branch.*

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

Abstrak. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dua aspek yang memegang peran kunci dalam membentuk kinerja pegawai adalah motivasi dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Data dikumpulkan dari 40 responden dengan menggunakan sampel jenuh dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,520 > 2,02619. Sebaliknya, gaya kepemimpinan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,893 > 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 0,135 < 2,02619. Namun, secara simultan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} (14,484) > F_{tabel} (3,24) dan nilai signifikansi (0,000) < (0,05). Analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X_1 sebesar 0,496 menandakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara koefisien regresi X_2 sebesar 0,017 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun tidak signifikan jika dipertimbangkan secara parsial. Nilai R square sebesar 0.439 menunjukan bahwa 43.9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, sementara 56.1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menyimpulkan bahwa baik motivasi kerja maupun gaya kepemimpinan secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai di PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

Kata kunci: Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

Received September 12, 2024; Revised September 30, 2024; Accepted Oktober 25, 2024; Published Oktober 28, 2024

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah elemen kunci dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Fungsi MSDM mencakup berbagai aspek, termasuk perekrutan, pelatihan, motivasi, dan pengelolaan pegawai. Salah satu elemen yang paling penting dalam MSDM adalah kinerja pegawai, yang dapat memengaruhi produktivitas dan kesuksesan keseluruhan organisasi. Dalam konteks bisnis modern, organisasi harus mampu memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan bisnis mereka dengan sukses. Pada tingkat individu dan organisasi, orang dapat dengan mudah memahami motivasi menjadi pelengkap untuk kapasitas. Pada tingkat individu, kapasitas untuk melakukan adalah kombinasi dari keterampilan pribadi dan motivasi dari orang-orang. Belajar dalam arti pengembangan kapasitas individu, pada dasarnya fungsi dari motivasi intrinsik yang secara sukarela untuk memperoleh pengetahuan dan sarana untuk melakukanya.

PT Jasa Raharja adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi sosial kecelakaan lalu lintas. PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mengalami kecelakaan lalu lintas di wilayah Sumatera Utara. Dalam konteks ini, motivasi pegawai menjadi aspek kunci dalam memastikan bahwa setiap anggota tim berkomitmen untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada pelanggan. Oleh karena itu, penelitian ini akan memfokuskan pada faktor-faktor motivasi yang paling memengaruhi pegawai PT Jasa Raharja Kantor Cabang Sumatera Utara. PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara mempunyai beberapa bagian antara lain bagian asuransi, bagian pelayanan, bagian administrasi, iuran wajib, keuangan dan kasir. PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara mempunyai 40 pegawai yang terbagi dalam beberapa bagian atau divisi.

Motivasi kerja pada pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara dapat dilihat dalam penilaian kinerja pegawai dari para pegawai menunjukkan semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Mereka antusias dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuannya yang diberikan. PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para pegawainya. Hal ini dapat membuat para pegawai merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Tingkat turnover pegawai di PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara terbilang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai merasa puas dengan pekerjaannya dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain dan mereka merayakan setiap tahun nya tepatnya setiap tanggal 25 Maret mereka memperingati hari serikat pekerja jasa raharja untuk memperingati dan mewujudkan

kesejahteraan anggota dan kemajuan perusahaan. Pegawai juga merasa dihargai dan dipercaya, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik karena ingin memberikan hasil terbaik. Pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara merasa memiliki otonomi dan kontrol atas pekerjaannya, sehingga mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan merasa terinspirasi oleh pemimpin yang mudah diakses dan menunjukkan kepedulian terhadap mereka. Dari beberapa wawancara langsung dengan pegawai mereka merasa senang dan nyaman bekerja di perusahaan dengan suasana yang santai dan fleksibel.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara adalah gaya kepemimpinan yang demokratis. Pemimpin di PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara sering membaur dan ngobrol dengan para pegawainya. Hal ini dapat membuat para pegawai merasa dihargai dan dihormati, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Gaya kepemimpinan yang demokratis di PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Hal ini karena gaya kepemimpinan ini dapat membuat para pegawai merasa dihargai, dihormati, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Bawahan merasa dihargai dan didengarkan, sehingga mereka lebih terbuka untuk berkomunikasi dengan pemimpin dan menyampaikan ide-idenya. Hal ini juga dapat meningkatkan motivasi para pegawai untuk bekerja dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Namun pemimpinan dalam PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara ini sering terjadinya pergantian kepemimpinan yang tidak konsisten yang artinya pergantian kepemimpinan nya itu tidak selalu sama. Kadang perganntian kepemimpinan atau pertukaran kepemimpinan dalam lima tahun sekali bahkan enam bulan sekali, nah ini menjadi alasan peneliti tertarik meneliti ditempat ini ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan yang berubah-ubah memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa persentase kinerja pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara dari tahun 2020 hingga 2022. Terdapat dua semester dalam setahun, sehingga terdapat 8 data poin. Dan data diatas dinilai berdasarkan beberapa indikator yaitu efektifitas kinerja pelayanan, efektivitas program pencegahan kecelakaan, pengembangan kompetensi pegawai, ahlak culture healt index unit kerja dan peningkatan akuntabilitas keuangan dan dalam artinya dengan indikator ini termasuk kedalam beberapa indikator motivasi, gaya kepemimpinan dan indikator kinerja. Berdasarkan data, terlihat bahwa kinerja pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara mengalami fluktuasi dari tahun 2020 hingga 2022. Tahun 2020 pada semester ganjil kinerja pegawai mencapai 102,43% dan pada semester genap kinerja pegawai meningkat menjadi 111,43%. Tahun 2021 pada semester ganjil kinerja

pegawai sedikit menurun menjadi 104,79% dan pada semester genap kinerja pegawai kembali menurun menjadi 102,03%. Tahun 2022 semester ganjil kinerja pegawai kembali meningkat menjadi 107,51% dan semester genap kinerja pegawai stabil di 107,48%. Data menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara tidak menunjukkan tren yang konsisten. Fluktuasi kinerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang ditetapkan dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara menarik untuk diteliti.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, merupakan adalah penelitian yang dalam proses pelaksanaan penelitiannya banyak menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran, sampai pada hasil atau penarikan kesimpulannya. Menurut Sujarweni (2022:39), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel.

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada PT Jasa Raharja Kantor Cabang Sumatera Utara. Menurut Sujarweni (2022:74), data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pegumpulan data.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah pertanyan yang menujukan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item *instrument* yang berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 1. Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Angket yang dipakai pada penelitian ini merupakan angket bentuk skala, yakni serangkaian tingkatan, level, atau nilai yang mendeskripsikan variasi derajat sesuatu. Jenis skala yang dipakai adalah skala Gutman.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian sesuai analisis data yang telah dilakukan melalui *software.*

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y):

   Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih cerdas, dan lebih efisien, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien unstandardized sebesar 0.496 dengan nilai t sebesar 3.520 dan nilai signifikansi sebesar 0.001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini konsisten dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Christopher Purba (2021), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa motivasi yang kuat dapat meningkatkan intensitas dan ketekunan dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan upaya untuk meningkatkan motivasi dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y):

Gaya kepemimpinan adalah cara di mana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan mengelola bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien unstandardized sebesar 0.017 dengan nilai t sebesar 0.135 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.893. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Fenomena ini dapat dijelaskan dengan adanya pergantian kepemimpinan yang tidak konsisten dan perbedaan gaya kepemimpinan antar pemimpin. Ketidakstabilan ini dapat menyebabkan ketidakpastian di kalangan pegawai, sehingga mengurangi efektivitas gaya kepemimpinan tertentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pergantian pemimpin yang sering dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dapat membuat pegawai kesulitan untuk menyesuaikan diri dan mengadopsi cara kerja yang efektif, sehingga dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak terlihat signifikan dalam analisis ini. Ini konsisten dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Christopher Purba (2021), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena ini dapat dijelaskan dengan adanya pergantian kepemimpinan yang tidak konsisten dan perbedaan gaya kepemimpinan antar pemimpin. Menurut Northouse (2019), ketidakstabilan dalam gaya kepemimpinan dapat menyebabkan ketidakpastian di kalangan pegawai, sehingga mengurangi efektivitas gaya kepemimpinan tertentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun gaya kepemimpinan penting, mungkin ada faktor lain seperti budaya organisasi atau lingkungan kerja yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai mengacu pada seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dengan nilai F sebesar 14.484 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel independen (motivasi kerja dan gaya kepemimpinan) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. nilai R Square sebesar 0.439 menunjukkan bahwa 43.9% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sisanya 56.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitia ini. Secara

keseluruhan, meskipun gaya kepemimpinan tidak signifikan secara individual, kombinasi dari motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor ini bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun gaya kepemimpinan mungkin berperan secara tidak langsung atau melalui interaksi dengan motivasi kerja. Ketidakstabilan kepemimpinan dan perbedaan gaya kepemimpinan antar pemimpin kemungkinan menyebabkan gaya kepemimpinan tidak terlihat signifikan secara individual, tetapi tetap penting dalam kombinasi dengan motivasi kerja. Namun, manajemen harus juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti produktivitas, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja, untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih komprehensif.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1) Secara parsial, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara individual. Ketidakstabilan kepemimpinan dan perbedaan gaya kepemimpinan antar pemimpin mungkin menjadi alasan utama mengapa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan.
2) Secara simultan, variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kombinasi dari motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai, meskipun gaya kepemimpinan mungkin tidak berpengaruh signifikan secara individu.
3) Dari analisis koefisien determinasi, dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0.439 atau 43.9%. Artinya, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 43.9% terhadap variasi kinerja pegawai, sementara 56.1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Sedangkan saran untuk peneliti selanjutnya, yiatu untuk melakukan penelitian dengan variabel yang lebih luas dengan memasukkan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan tingkat stres kerja. Dapat menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang efektif di PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

DAFTAR REFERENSI

Ghofur, R. A. (2019). *Gaya kepemimpinan dan kinerja bank pembiayaan rakyat syari'ah*. Yogyakarta: Idea Press.

Imam Machali, M. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Indah Puji Hartatik, S. M. (2020). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Jakarta Selatan: Laksana.

Jasa Raharja. (2014). Tentang kami. Retrieved June 14, 2024, from https://www.jasaraharja.co.id/profile/tentangkami

John Sihar Manurung, R. P. (2017). Pengaruh faktor-faktor perjalanan insentif terhadap motivasi dan kinerja sumber daya manusia pada perusahaan asuransi di Kotamadya Medan. *ResearchGate, 3*.

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Prof. Dr. Tukiran Taniredja Hidayati Mustafidah, S. M. (2023). *Penelitian kuantitatif: Sebuah pengantar*. Bandung: ALFABETA.

Rambet, A. (2022). Gaya kepemimpinan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Sugiyono, P. D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi: Pendekatan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru.

Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi penelitian lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustakabarupress.