



PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ, MEDAN

Sri Eka Wulandari¹, Fahmi Sulaiman²

¹Program Studi Administrasi Binis, Politeknik LP3I, Medan

²Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan

e-mail: ¹wulan.lp3i@gmail.com, ²fahmisulaiman1990@gmail.com

Abstrak

Kinerja merupakan hasil kerja yang menjadi perhatian bagi setiap organisasi. Salah satu indikator baik atau tidaknya perusahaan dilihat dari kinerja perusahaan. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ, Medan, menganalisis pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT XYZ, Medan dan menganalisis pengaruh secara simultan motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ, Medan. Lokasi penelitian dilakukan di PT XYZ, Medan yang beralamat di Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, yaitu bulan Juni 2021 - September 2021. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 orang karyawan. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel motivasi (x1) terhadap variabel kinerja karyawan (y) dan berdasarkan kriteria uji t, didapatkan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 3,472 > t_{tabel} = 2,034$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, Medan. Hasil pengujian parsial (uji t) variabel gaya kepemimpinan (x2) terhadap variabel kinerja karyawan (y) dan berdasarkan kriteria uji t, didapatkan signifikansi sebesar $0,137 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 1,527 < t_{tabel} = 2,034$, maka H_0 diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, Medan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula motivasi dan gaya kepemimpinan. Nilai *adjusted r square* pada tabel di atas sebesar 0,304 atau 30,4%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 30,4% variabel motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

Abstract

Performance is the result of work that is a concern for every organization. One indicator of whether a company is good or not is seen from the company's performance. Many things affect employee performance including motivation and leadership style. This study aims to determine and partially analyze the effect of work motivation on employee performance at PT XYZ, Medan, to analyze the partial effect of leadership style on employee performance at PT XYZ, Medan and to analyze the simultaneous effect of motivation and leadership style on employee performance at PT XYZ, Medan. The location of the research is PT XYZ, Medan which is located at Medan City, North Sumatra. This research was conducted in 2021, namely June 2021 - September 2021. This study used a sample of 35 employees. From the results of the partial test (t test) of the motivation variable (x1) on the employee performance variable (y) and based on the t test criteria, it was obtained a significance of $0.002 < 0.05$ and the value of t count = $3.472 > t_{table} = 2.034$, then H_0 is rejected, It can be partially concluded that there is an influence of motivation on employee performance at PT XYZ, Medan. the results of partial testing (t test) for the leadership style variable (x2) on the employee performance variable (y) and based on the t test criteria, obtained a significance of $0.137 > 0.05$ and the value of t count = $1.527 < t_{table} = 2.034$, then H_0 is accepted, it can be partially concluded that there is no influence of leadership style on employee performance at PT XYZ, Medan. From the results of data processing, obtained a significance value of 0.001 which is smaller than 0.05. From this analysis, H_0 is rejected, meaning that there are simultaneously independent variables affecting the dependent variable. To improve employee performance, motivation and leadership style



must also be improved. the adjusted r square value in the table above is 0.304 or 30.4%. This condition explains that 30.4% of motivation and leadership style variables have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Mmotivation, leadership, performance*

I. PENDAHULUAN

Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu perusahaan dapat mendukung kinerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa perusahaan tidak luput dari persaingan dalam mencapai tujuannya.

Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Para karyawan harus dapat beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan, mereka harus dikembangkan secara terus-menerus untuk mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya.

Sumber daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara produktif dan proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang terjadi disekelilingnya. SDM yang tidak sanggup dalam menerima tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban dan mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan adalah beban adalah SDM yang tidak memiliki etos kerja dan budaya kerja.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya

suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Faktanya, tidak sedikit perusahaan yang mengalami kegagalan karena kurangnya perhatian perusahaan kepada aset sumber daya manusia. Padahal, sumber daya manusia adalah aset utama yang harus diperhatikan dan bahkan ditingkatkan. Salah satu yang dapat memberikan penilaian kepada baik buruknya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. [1]

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas kinerja tergantung arti bahwa hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. [2] Kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi [3] yang kreatif dan efektif bagi calon pelanggan serta anggaran yang sesuai

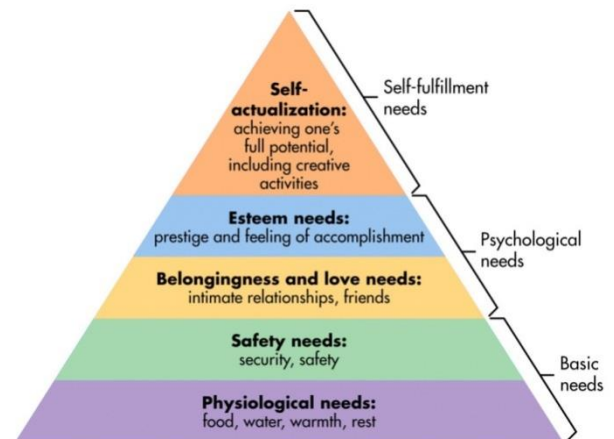
Gaya kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja. [4]

Disamping gaya kepemimpinan, motivasi juga dianggap mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini, motivasi haruslah dijadikan sebagai suatu perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan maupun organisasi pemerintah dan non pemerintah yang dimaksud ini haruslah menjadikan pegawai/ karyawan sebagai aset, tidak hanya sebagai alat produksi saja. Oleh karena itu, maka perusahaan atau organisasi perlu untuk senantiasa menciptakan suatu keadaan yang kondusif sehingga membuat pegawai senantiasa merasa nyaman karena terpenuhinya kebutuhan hidup [5].

Tujuan penelitian ini adalah (a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ, Medan (b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ, Medan. (c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ, Medan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. [6] *motivation is defines as goal –directed behavior it concerns the levels of efforts one exerts in pursuing a goal.* Yaitu motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. [7] Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. [8] motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. [9]



Gambar1. Teori Motivasi Maslow

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal terpenting dalam suatu perusahaan, karena seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi semua orang yang menajdi bawahannya untuk bekerja sama agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam upaya untuk mempengaruhi orang lain, pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengankondisi dan kebutuhan. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang tampak dan tidak tampak oleh bawahannya. [10]

Gaya Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. [11] Gaya Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama [12]. Kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. [13]

Kinerja

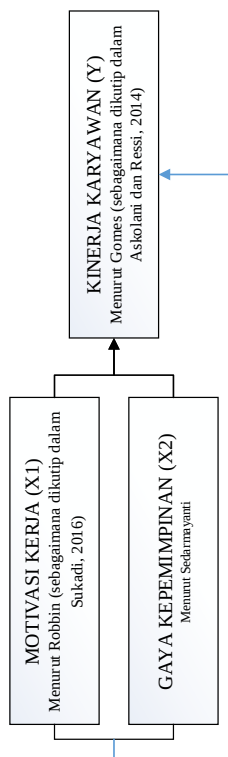
Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu adalah pengertian dari kinerja [14]. Kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity* [15] bahwa kinerja adalah hasil

yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi [16]

[17] Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian di atas dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kerangka Berfikir

Adapun kerangka berfikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Berfikir

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, merupakan “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan pendekatan perhitungan matematis atau pendekatan statistika [18]

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi seluruhnya atau sebagian atau juga penelitian secara sensus”. Berdasarkan pendapat tersebut diatas maka didalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari semua populasi yang ada, yaitu 35 karyawan yang ada di PT XYZ, Medan.

Metode analisis data yang digunakan adalah

a. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq r \leq 1)$. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada diantara -1 sampai 1. Sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negative (-)

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen [19]. Dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Penjelasan setiap variabel; Y= Kepuasan Pelanggan, a= Konstanta, b = Koefisien regresi variabel X, ε = *error term*, X= Sosial Media Marketing.

d. Uji Z

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Nilai Z_{tabel} pada α sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 1,96. Apabila $Z_{\text{hitung}} > Z_{\text{tabel}}$ berarti hipotesis diterima dan sebaliknya [20].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari responden, dipastikan terlebih dahulu agar data berdistribusi normal. Selanjutnya data ditabulasikan, kemudian dilakukan pengolahan menggunakan perangkat lunak pengolahan data.

1. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} = 3,472 > t_{\text{tabel}} = 2,034$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT United Tractors Medan.
2. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,137 > 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} = 1,527 < t_{\text{tabel}} = 2,034$, maka H_0 diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT United Tractors Medan.
3. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel

bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Karyawan, maka harus ditingkatkan pula Motivasi dan Gaya Kepemimpinan

IV. KESIMPULAN

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,304 atau 30,4%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 30,4% variabel motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang kinerja karyawan, faktor Motivasi dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan terbanyak yakni sebesar 30,4%

V. SARAN

Ada beberapa saran yang diberikan kepada pihak PT XYZ, Medan, yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan semangat bekerja sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.
2. Dengan adanya program *reward and punishment* diharapkan mampu meningkatkan motivasi karyawan
3. Motivasi berasal dari dalam dan luar seperti adanya keinginan untuk termotivasi dalam bekerja dengan memberikan semangat-semangat serta perlu adanya tunjangan-tunjangan, bonus-bonus atau program *gathering* dan hiburan bagi karyawan.
4. Peningkatan motivasi intrinsik (dari dalam diri karyawan) ditingkatkan dengan memberikan tunjangan, gaji dan bonus
5. Peningkatan Motivasi ekstrinsik (dari luar diri karyawan) ditingkatkan dengan memberikan pujian-pujian kepada karyawan yang kinerja baik



6. Hendaknya gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak positif kepada karyawan

VI. DAFTAR PUSTAKA

- H. H. S. Sherlie, .““Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bewin Indonesia Di Kota Batam,” vol. 5, no. 1, 2020.
- A. Ma’ruf., *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, 2016.
- Sherlie and Hikmah, “Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam,” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 757–765, 2020.
- J. D. P. Y. Yuliana, A. Arwin, “Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya),” *Bisma Cendekia*, vol. 1, no. 1, 2020.
- Y. Yuliana, J. Jeffry, A. Akbar, W. Weny, and M. Jackson, “Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Golden Trade Medan,” *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- H. H. S. Sherlie, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bewin Indonesia Di Kota Batam*. 2020.
- N. Nugroho, E. Chua, A. Arwin, W. P. Han, and W. Wilinny, “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima,” *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 3, p. 4, 2019.
- A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, “Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan,” *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, vol. 1, no. 1, pp. 75–78, 2019, [Online]. Available: <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sainteks/article/view/126>.
- A. Akhmal, F. Laia, and R. A. Sari, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *J. Bisnis Adm.*, vol. 07, pp. 20–24, 2018.
- E. Arwin, Yuliana, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri,” *J. ilmiah Bisma Cendekiaurnal ilmiah Bisma Cendekia*, vol. 1, no. 2, pp. 60–66, 2021.
- D. Triasmoko and M. D. Mukzam, “Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 1–10, 2014, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/82871-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-terhadap-kinerj.pdf>.
- L. Sholeha, S. Djaja, and J. Widodo, “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Ahass Sumber Jaya Maha Sakti Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi,” *J. Pendidik. Ekon. J. Ilm. Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekon. dan Ilmu Sos.*, vol. 12, no. 1, p. 15, 2018, doi: 10.19184/jpe.v12i1.6465.
- Apriani, “BAB II Tinjauan Pustaka_2010isa.pdf,” *Apriani*, no. 1969, pp. 9–66, 2014.
- F. S. S. Nurkaydah, “Analisis Tata ruang kantor pada pt. traktor nusantara cabang medan,” *J. BIS-A J. Bisnis Adm.*, vol. 5, no. 2, pp. 25–32, 2016.
- L. Lukman, N. Mukhlisa, and S. Mahmud, “Analisis Motivasi Belajar Matematika Siswa Di Upt Sd Negeri Se-Desa Mangki Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang,” *Univ. Negeri Makassar*, vol. XX, 2021, [Online]. Available: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=0wAccLIAAAAJ&pagesize=100&citation_for_view=0wAccLIAAAAJ:Tyk-4Ss8FVUC.
- M. H. ANWAR, “PENGARUH KOMPETENSI, EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

- (POS) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN INDONESIA (PERSERO) TBK. (Studi Pada Departement Center of Dynamic Learning).” *Diss. STIE PGRI Dewantara Jombang*, pp. 10–30, 2018.
- R. Irawati and D. A. Carollina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia,” *Inovbiz J. Inov. Bisnis*, vol. 5, no. 1, p. 51, 2017, doi: 10.35314/inovbiz.v5i1.171.
- S. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung, 2017.
- P. D. Sugiyono, “Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D,” *Penerbit CV. Alf. Bandung*, 2017.
- S. Siregar, “Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPP Versi 17,” *Jakarta Kencana Persada Media Gr.*, 2014.