

ANALISIS MOTIVASI, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI SEBAGAI DETERMINAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KEMBANG JAWA MOTOR TEPUS KEDIRI

Dira Sabrina Aziz¹, Dodi Kusuma Hadi^{2*}

Universitas Nusantara PGRI, Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri Jawa Timur

^{1*} dirasab9797@gmail.com ^{2*} dodikusuma@unpkediri.ac.id

Abstract

This study was conducted to analyze the significant influence between the variables of motivation, promotion and compensation on job satisfaction. This study uses a quantitative type with an associative approach. The population in this study were 95 employees, and the sample technique used simple random sampling with the Slovin formula which resulted in 77 employees as respondents. The data in this study were conducted by means of observation, interviews and distributing questionnaires to respondents. This data analysis used SPSS 16.0 with test techniques: validity test, reliability test, classical assumption, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the data analysis are that the motivation variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction, job promotion has a negative and significant effect on employee job satisfaction, compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, motivation, job promotion, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. employee work. this is evidenced by the results of Adjusted R Square of 41.0%.

Keywords: Motivation, Promotion, Compensation, Employee Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh signifikan antara variabel motivasi, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 95 karyawan, dan teknik sampelnya menggunakan *simple random sampling* dengan rumus slovin yang menghasilkan 77 karyawan sebagai responden. Data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan membagikan kuesioner kepada responden. Analisis data ini menggunakan SPSS 16.0 dengan teknik uji: uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil dari analisis data tersebut yaitu variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, promosi jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi, promosi jabatan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan hasil *Adjusted R Square* sebesar 41,0%.

Kata kunci: Motivasi, Promosi Jabatan, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan usaha semakin ketat di era ini, dengan banyak bidang usaha baru yang bermunculan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk membantu perusahaan dalam membantu perusahaan untuk membantu perusahaan kepuasan kerja yang mencerminkan perasaan seseorang dalam pekerjaan. Pihak atasan menggunakan kepuasan kerja ini untuk memperhatikan motivasi karyawannya.

Perkembangan perusahaan digunakan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang puas dalam pekerjaan yang telah dicapai akan menimbulkan maksimal hasil kerja. Menurut (Muslih, 2011), "kepuasan kerja karyawan merupakan perhatian utama untuk para manager, akademisi atau peneliti dan juga masyarakat umum, karena alasan seseorang masuk menjadi anggota organisasi atau bekerja karyawan menjadi perhatian utama.

Pihak atasan menggunakan kepuasan kerja ini untuk memperhatikan motivasi karyawannya. Karyawan yang memiliki tinggi motivasi akan memiliki perasaan untuk meningkatkan pekerjaan, yang mencapai kepuasan karyawan. Dan Fahmi (2017:100) menyatakan bahwa definisi motivasi adalah “suatu aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan”.

Fahmi (2017:88) yaitu “suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Karyawan yang memperoleh kenaikan jabatan akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi, namun kenaikan jabatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan membuat karyawan merasa puas atas pekerjaan yang telah dihasilkan.

Fahmi (2017:88) menyatakan bahwa promosi jabatan yaitu “suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi”. Karyawan yang memperoleh kenaikan jabatan akan memiliki tanggung jawab yang tinggi, namun kenaikan jabatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan membuat karyawan merasa puas atas pekerjaan yang telah dihasilkan. Menurut Hasibuan (2019:118), kompensasi adalah “semua pendapatan uang, barang langsung atau tidak langsung untuk diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi yang kurang tinggi dalam diri seorang karyawan akan memberikan pengaruh kerja yang dihasilkan. Apabila karyawan pada Kembang Jawa Motor ini memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan yang dihasilkan dapat maksimal. Pekerjaan yang semakin baik untuk perusahaan, maka perusahaan akan memberikan imbal jasa yang dapat berupa kenaikan jabatan dan kompensasi. Pemberian kenaikan jabatan dan kompensasi tersebut akan menciptakan rasa kepuasan dalam diri karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Dealer Kembang Jawa Motor secara parsial; (2) Untuk menganalisis pengaruh signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja di Dealer Kembang Jawa Motor secara parsial; (3) Untuk menganalisis pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja di Dealer Kembang Jawa Motor secara parsial; (4) Untuk menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Dealer Kembang Jawa Motor secara simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal yaitu suatu penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan pada variabel independen terhadap variabel dependen. Jenis penelitian kuantitatif ini artinya bahwa penelitian ini akan menghasilkan penemuan yang diperoleh dengan menggunakan statistik atau cara pengukuran yang lainnya. Tempat penelitian ini dilakukan di dealer Kembang Jawa Motor yang terletak di Jl. Soekarno Hatta No 138 Tepus, Kediri, Jawa Timur.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 95 karyawan dan menggunakan teknik *simple random sampling* untuk mengambil sampel dari jumlah keseluruhan atau populasi tersebut. Teknik *simple random sampling* ini mengambil responden secara acak tanpa memilih kriteria atau jabatan yang ada dalam populasi tersebut sehingga memperoleh sampel sebanyak 77 karyawan sebagai responden penelitian.

Tahap untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu yang pertama melakukan observasi, yang kedua adalah wawancara dan selanjutnya melalui angket atau kuesioner untuk memperoleh data mentah dari responden. Peneliti menggunakan alat bantu *SPSS 16.0* untuk menjawab rumusan masalah dengan teknik uji: uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik (autokorelasi, multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
20-25 tahun	32	42%
25-30 tahun	27	36%
30-35 tahun	13	16%
>35 tahun	5	6%
Total	77	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1. Responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa hasil responden yang dominan menjawab kuesioner tersebut adalah usia 20-25 tahun dengan jumlah 32 responden dan persentase 42% dan responden yang paling sedikit dalam menjawab kuesioner tersebut adalah usia >35 tahun yang berjumlah 5 responden dengan persentase 6%.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
SMA/SMK	60	100%
Total	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel 2, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pelajar SMA/SMK berjumlah 59 orang dengan persentase 77%, pelajar D3 berjumlah 8 orang dengan persentase 10% dan pelajar S1 berjumlah 10 orang dengan persentase 13%.

Analisis Kuantitatif

Pengujian Validitas

Uji validitas ini untuk mengetahui hasil valid atau tidaknya pada setiap item kuesioner. Pada uji validitas dapat dikatakan valid apabila nilai signifikan kurang dari 0,05. Hasil dari pengujian validitas ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Maka, setiap item kuesioner pada variabel tersebut dikatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas ini berfungsi untuk mengetahui reliabelnya pada angket atau kuesioner. Kuesioner dikatakan tepat apabila *cronbach alpha* > 0,60. Variabel motivasi memiliki hasil *cronbach alpha* sebesar 0,811, variabel promosi jabatan memiliki hasil *cronbach alpha* sebesar 0,730, variabel kompensasi memiliki hasil *cronbach alpha* sebesar 0,789 dan variabel kepuasan kerja karyawan memiliki hasil *cronbach alpha* sebesar 0,698. Semua variabel tersebut memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60, maka seluruh variabel dalam kuesioner ini dikatakan reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, dapat diperoleh nilai Durbin-Waston (d) yang sebesar 1,778. Nilai ini diperoleh dan akan dibandingkan dengan nilai tabel durbin waston pada signifikansi 5% dengan rumus $(k ; N)$. Jumlah variabel dalam penelitian ini adalah 3 atau "k" = 3, sementara jumlah sampel atau "N" = 77. Maka $(k;N)=(3;77)$. Nilai ini diperoleh dari distribusi durbin waston yaitu dL sebesar 1.5502 dan dU sebesar 1,7117. Hasil dari uji autokorelasi adalah $1,7117 < 1,778 < 4-dU = 2,2883$ (maka tidak terjadi autokorelasi).

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dapat diketahui nilai tolerance variabel X1 adalah 0,267, VIF adalah 3,749, nilai tolerance variabel X2 adalah 0,372 dan VIF adalah 2,687, nilai tolerance variabel X3 adalah 0,421 dan VIF adalah 2,377 dan karena nilai VIF untuk semua variabel tersebut > 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinieritas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0; titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja,

penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali; penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Berdasarkan hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,980 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen disajikan dalam tabel berikut

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	31.566	2.126		14.850	.000
MOTIVASI	.636	.199	.546	3.199	.002
PROMOSI JABATAN	-.319	.098	-.471	-3.258	.002
KOMPENSASI	.831	.243	.464	3.413	.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3, menunjukkan bahwa hasil regresi linier berganda adalah $a = 31,566$ artinya apabila motivasi (X1), promosi jabatan(X2) dan kompensasi (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$) maka kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 31,566, $b_1 = 0,636$ artinya apabila motivasi (X1) naik 1 (satu) satuan, dan promosi jabatan (X2), kompensasi (X3) tetap, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,636 satuan, $b_2 = -0,319$ artinya apabila promosi jabatan (X2) naik 1 (satu) satuan, dan motivasi (X1), kompensasi (X3) tetap, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan turun sebesar -0,319 satuan, $b_3 = 0,831$ artinya apabila kompensasi (X3) naik 1 (satu) satuan, dan motivasi (X1), promosi jabatan (X2) tetap, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,831 satuan .

Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 0,410. Hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,410 atau sama dengan 41,0%. Angka tersebut memiliki arti bahwa variabel motivasi (X1), promosi jabatan (X2) dan variabel kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 41,0%. Sedangkan sisanya (100% - 41,0% = 59,0%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji t

Berdasarkan tabel 3, memperoleh hasil dari uji t adalah sebagai berikut

db: $n-k-1 = 77-3-1 = 73$ Maka t tabel angka 0,025 ; 73 adalah 1,99300

Hipotesis 1 : $t_{hitung} > t_{tabel}$, 3,199 > 1,99300 dan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Hipotesis 2 : $t_{hitung} > t_{tabel}$, -3,258 < 1,99300 dan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05, maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel promosi jabatan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Hipotesis 3 : $t_{hitung} > t_{tabel}$, 3,3413 > 1,99300 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	18.618	0.000
Residual		
Total		

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui hasil dari uji F adalah sebagai berikut:

db: $n-k-1 = 77-3-1 = 73$, maka diperoleh nilai F tabel yaitu 2,73

Hipotesis 4 : $f_{hitung} > f_{tabel}$, $18,618 > 2,73$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel motivasi (X1), promosi jabatan (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan analisa data, dapat diketahui bahwa hasil hipotesis adalah sebagai berikut:

Penelitian menjawab hipotesis yang pertama yaitu pengaruh motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$, $-3,258 < 1,99300$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Kembang Jawa Motor Tepus secara parsial. Menurut (Fahmi, 2017:100) definisi motivasi adalah "suatu kegiatan tingkah laku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan". Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan gairah bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan memberikan hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Husaini Abdullah dan Makmur (2020) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grong-Grong Kabupaten Pidie.

Penelitian menolak hipotesis yang kedua yaitu pengaruh promosi jabatan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$, $-3,258 < 1,99300$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_2 ditolak dan H_0 diterima. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel promosi jabatan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Kembang Jawa Motor Tepus secara parsial. Menurut (Fahmi, 2017:88) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah "suatu kenaikan jabatan karyawan dari jabatan yang rendah ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi". Karyawan yang memperoleh kenaikan jabatan akan memiliki tanggung jawab yang tinggi, namun kenaikan jabatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan menciptakan rasa puas atas pekerjaan yang telah dihasilkan. Penelitian ini menolak dari hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gede Adi Indrawan, dkk. (2018) dengan judul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kustodian Sentral Efek Indonesia", memberikan hasil penelitian bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian mendukung hipotesis yang ketiga yaitu pengaruh kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,3413 > 1,99300$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_3 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Kembang Jawa Motor Tepus secara parsial. Soedjoko (2019:264) menyatakan bahwa kompensasi adalah "biaya yang dikeluarkan perusahaan dengan harapan dihasilkan karyawan untuk selalu memberikan peningkatan prestasi." Karyawan yang mendapat kompensasi akan merasakan bahwa hasil atau pendapatan yang diperoleh akan seimbang dengan pekerjaan yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah et al., 2020) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan

Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grong-Grong Kabupaten Pidie”, memberikan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian mendukung hipotesis yang keempat yaitu pengaruh motivasi (X1), promosi jabatan (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa uji hipotesis f hitung $>$ f tabel, $18,618 > 2,73$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_4 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel motivasi (X1), promosi jabatan (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Kembang Jawa Motor Tepus secara simultan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kembang Jawa Motor Tepus Kediri, promosi jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kembang Jawa Motor Tepus Kediri, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kembang Jawa Motor Tepus Kediri dan Motivasi, Promosi Jabatan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Kembang Jawa Motor Tepus Kediri.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, beberapa saran yang diberikan adalah diharapkan perusahaan dapat memperbaiki kondisi perusahaan dengan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik melalui motivasi, promosi jabatan dan kompensasi. Kepuasan kerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan dalam hal mencapai tujuan perusahaan. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti: gaji, gaya kepemimpinan, sifat-sifat kepemimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Abdullah, H., Ghafur, U. J. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grong- Grong Kabupaten Pidie*.2(3), 34–46. journal.unigha.ac.id/index.php/JRR
- [2] Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (M. B. A. Dr, Muslim A. Djalil, S.E., Ak. (ed.); 2nd ed.). ALFABETA CV. www.cvalfabetabeta.com
- [3] Hasibuan, D. H. M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (23rd ed.)*. PT Bumi Aksara.
- [4] Muslih, B. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang*. 66, 799–810.
- [5] Soedjoko, D. K. H. dan R. M. (2019). *Implikasi Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri*. Seminar Nasional Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi. (SENMEA), 270.
- [6] Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.
- [7] Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian*. PUSTAKABARUPRESS.