

Comparative Analysis Of Workload On Employee Performance At Pt Dinamik Putra Perkasa Palembang And Cv Honda Lestari

Analisis Komparasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dinamik Putra Perkasa Palembang Dan Cv Honda Lestari

Anisa Basri ¹⁾, Lily Rahmawati Harahap ²⁾, RY.Effendi ³⁾

^{1,2,3)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ anbass2203@gmail.com , ²⁾ harahaplily@iba.ac.id , ³⁾ effendry@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 Mei 2025]

Revised [24 Juni 2025]

Accepted [26 Juni 2025]

KEYWORDS

Workload, Employee Performance, Two Wheelers.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perbedaan tingkat beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamik Putra Perkasa Palembang dan CV Honda Lestari Motorindo. Pendekatan yang digunakan adalah metode Independent Sample t-test dengan teknik pengambilan sampel jenuh, melibatkan masing – masing 35 responden dari kedua perusahaan. Hasil pengujian validitas, reliabilitas, dan normalitas menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi syarat untuk di analisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kedua perusahaan. Rata – rata beban kerja dan kinerja karyawan tercatat lebih tinggi pada PT Dinamik Putra Perkasa. Temuan Penelitian ini mengindikasikan bahwa perbedaan sistem kerja yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine differences in workload levels on employee performance at PT Dinamik Putra Perkasa Palembang and CV Honda Lestari Motorindo. The approach used is the independent Sample t-test method with saturated sampling technique, involving 35 respondents each from both companies. The results of validity, reliability, and normality testing show that the data collected are eligible for further analysis. Based on the t-test results, a significance value of 0,000 was obtained which is smaller than 0.05, indicating a significant difference between the two companies. The average workload and employee performance were recorded higher at PT Dinamik Putra Perkasa. The findings of this study indicate that differences in the work system applied affect employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam situasi kerja yang kompetitif, performa karyawan merupakan elemen krusial yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu aspek yang turut mempengaruhi performa tersebut adalah tingkat beban kerja. Beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan individu dapat menimbulkan dampak negatif terhadap produktivitas, mutu hasil kerja, serta kesejahteraan karyawan (Budiasa, 2021). Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang efisien menjadi hal yang esensial guna menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Profesi sales penjualan motor menghadapi beban kerja yang cukup kompleks. Mereka tidak hanya dituntut untuk mencapai target penjualan, tetapi juga harus melakukan prospek, follow-up pelanggan, memahami produk secara mendalam, serta menangani administrasi seperti pengajuan kredit dan pengelolaan dokumen. Selain itu, tekanan dari target bulanan, persaingan antar dealer, dan kondisi pasar yang fluktuatif menambah tantangan pekerjaan ini.

PT Dinamik Putra Perkasa Palembang dan CV Honda Lestari Motorindo merupakan dua entitas bisnis yang beroperasi dalam sektor yang serupa, namun memiliki fokus operasional yang berbeda. PT Dinamik Putra Perkasa lebih menitikberatkan pada kegiatan distribusi sepeda motor dalam skala besar, sedangkan CV Honda Lestari Motorindo lebih menekankan pada pelayanan konsumen dan proses administrasi penjualan. Perbedaan orientasi kerja ini memberikan peluang untuk melakukan perbandingan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

Beban kerja yang proposional dapat meningkatkan semangat kerja dan performa karyawan, sementara beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kapasitas individu justru berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan, hingga tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Oleh sebab itu, studi ini memiliki urgensi dalam mengeksplorasi keterkaitan antara beban kerja dan performa kerja karyawan, terutama dalam profesi sebagai tenaga penjual (sales).

Tabel 1. Data Karyawan Aktif PT Dinamik Putra Perkasa Palembang

Data Karyawan	Tahun 2024
Kepala Cabang	1
Admin Head	1
Admin Dealer	2
Kasir Dealer	1
Logistik	1
Driver	2
PDI Man	1
PIC CRM	1
Team Leader	2
Sales Counter	3
Sales Lapangan	6
Kepala Bengkel	1
Kepala Mekanik	1
Servis Advisor	1
Kasir Bengkel	1
Front Desk Bengkel	1
Part Man	1
Mekanik	8
Total	35

Sumber : (PT. Dinamik Putra Perkasa, 2024)

Berdasarkan Tabel 1, jumlah karyawan aktif PT Dinamik Putra Perkasa Palembang pada tahun 2024 tercatat sebanyak 35 orang yang tersebar dalam berbagai posisi strategis. Komposisi ini mencerminkan struktur organisasi yang cukup lengkap dan terorganisir, mencakup pimpinan cabang, administrasi, hingga unit operasional seperti logistik, bengkel, dan tim penjualan. Posisi dengan jumlah karyawan terbanyak adalah Mekanik (8 orang) dan Sales Lapangan (6 orang). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan perhatian besar pada aspek teknis serta penjualan langsung kepada konsumen sebagai ujung tombak kegiatan bisnisnya.

Divisi bengkel didukung oleh berbagai posisi pendukung seperti Servis Advisor, Kepala Mekanik, Part Man, Kasir, serta Front Desk Bengkel. Struktur ini menggambarkan komitmen perusahaan terhadap layanan purna jual dan kepuasan pelanggan. Sementara itu, tim penjualan terdiri atas Sales Counter, Sales Lapangan, dan Team Leader, yang memperlihatkan bahwa strategi penjualan tetap menjadi prioritas utama. Dengan jumlah pimpinan dan pengawas yang lebih sedikit dibandingkan staf pelaksana, dibutuhkan koordinasi yang efisien untuk menjaga kelancaran operasional. Namun, kondisi ini juga dapat menimbulkan beban kerja tambahan pada posisi pengawas dan manajemen menengah.

Sementara itu, CV Honda Lestari Motorindo yang juga bergerak di bidang otomotif, memiliki fokus kerja yang lebih banyak berkaitan dengan layanan pelanggan dan proses administratif. Di perusahaan ini, karyawan sales tidak hanya bertugas mencapai target penjualan, tetapi juga harus menangani berbagai administrasi seperti pengajuan kredit kendaraan, penginputan data, hingga pelayanan konsumen secara langsung. Beban kerja di sini menuntut kemampuan manajemen waktu, ketelitian, serta koordinasi antardivisi agar proses berjalan lancar dan memuaskan pelanggan. Meskipun tidak seberat pekerjaan fisik seperti di sektor konstruksi, kompleksitas tugas administratif dan tuntutan kepuasan pelanggan tetap menjadi tantangan tersendiri yang memengaruhi beban kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2. Data Karyawan Aktif CV Honda Lestari Motorindo

Data Karyawan	Tahun 2024
Kepala Cabang	1
Koordinator SPV	2
Salesman	6
Sales Counter	2
ADH	1
Kasir	1
Administration	3
Kepala Bengkel	1

Service Advisor	2
Mechanics	5
Claim Proessor	1
PDI MAN	1
Front Desk	1
Counter Part	1
Kepala Gudang	1
Driver	4
CRM	2
Total	35

Sumber : (CV. Honda Lestari Motorindo, 2024)

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa, data karyawan aktif tahun 2024 CV Honda Lestari Motorindo berjumlah sebanyak 35 orang karyawan yang menempati berbagai posisi fungsional. Posisi dengan jumlah terbanyak adalah Salesman 6 orang dan Driver 4 orang, menunjukkan fokus utama perusahaan pada aktivitas penjualan dan distribusi. Struktur organisasi terlihat lengkap, mencakup pimpinan, administrasi, pelayanan bengkel, dan tim pendukung, yang mencerminkan sistem kerja yang terkoordinasi dan efisien dalam mendukung operasional perusahaan secara menyeluruh.

PT Dinamik Putra Perkasa Palembang dan CV Honda Lestari Motorindo menghadapi tantangan dalam mengelola beban kerja karyawan sesuai dengan karakteristik masing-masing. PT Dinamik Putra Perkasa Palembang, sebagai dealer motor, berfokus pada proses penjualan, distribusi, dan pengelolaan aktivitas operasional yang melibatkan banyak tenaga kerja lapangan. Sementara itu, CV Honda Lestari Motorindo menitikberatkan pada layanan pelanggan dan pengelolaan administrasi untuk mendukung operasional bisnisnya. Kedua perusahaan ini memberikan contoh nyata bagaimana beban kerja dikelola sesuai dengan kebutuhan operasional masing-masing.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis merasa terdorong untuk menggali lebih dalam dengan menganalisis perbandingan antara beban kerja dan kinerja karyawan pada kedua perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penulis menganggap penting untuk melaksanakan sebuah penelitian yang diberi judul Analisis Komparatif Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinamik Putra Perkasa Palembang dan CV Honda Lestari Motorindo.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Kasmir, 2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas dalam mengelola tenaga kerja, yang meliputi tahap perencanaan, prekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembangan kompetensi, pemberian imbalan, pengelolaan jenjang karier, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, hingga menjaga hubungan ketenagakerjaan serta proses pemutusan hubungan kerja. Seluruh proses tersebut bertujuan untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi sekaligus meningkatkan taraf kesejahteraan seluruh pihak yang terlibat.

Menurut (Ali, 2024) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang memiliki tanggung jawab dalam mengatur serta menangani berbagai aktivitas yang berhubungan dengan tenaga kerja di dalam suatu organisasi. Menurut (Febrian, 2022) mendefinisikan Sumber Daya Manusia sebagai potensi menyeluruh yang terdiri dari kemampuan berpikir dan kekuatan fisik yang dimiliki oleh individu.

Menurut (Husna & Prasetya, 2024) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bentuk pengelolaan yang berfokus pada pengembangan dan pemanfaatan potensi tenaga kerja secara optimal melalui langkah – langkah strategis, dengan tujuan untuk meningkatkan performa karyawan sebagai upaya mendukung pencapaian sasaran organisasi secara maksimal.

Beban Kerja

Menurut (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Menurut (Budiasa, 2021), beban kerja diartikan sebagai serangkaian tugas yang wajib diselesaikan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan serta keahlian yang dimiliki. Menurut (Sholihah & Rizqi, 2024) menyatakan bahwa analisis beban kerja merupakan proses untuk menentukan jumlah pekerjaan yang diperlukan guna menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Sementara itu, menurut (Nabila & Syarvina, 2022), beban kerja merupakan kumpulan aktivitas yang harus dituntaskan oleh suatu unit kerja dalam batas waktu tertentu. Volume pekerjaan dan tanggung jawab yang berlebihan dapat membuat hasil kerja tidak optimal karena keterbatasan waktu yang tersedia bagi karyawan dalam menyelesaikannya. Menurut (Neksen & al, 2021) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas yang menjadi tanggung jawab suatu unit organisasi atau individu pemegang jabatan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Kinerja Karyawan

Menurut (Pranogyo & al, 2021) Kinerja menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, karena kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan, baik shareholder maupun stakeholder organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Menurut (Pranogyo & al, 2021) Kinerja Karyawan pada dasarnya merupakan output atau hasil yang diperoleh serta pencapaian yang dilakukan di lingkungan kerja. Menurut (Caraka & Azis, 2024) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan, sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Instrumen yang dikatakan valid merupakan alat ukur yang mampu mengukur data secara tepat sesuai dengan tujuan pengukuran (Sugiyono, 2022). Validitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut benar – benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Untuk memastikan apakah kuesioner yang disusun memiliki tingkat validitas yang memadai, maka perlu dilakukan pengujian validitas. Validitas masing – masing item diuji dengan mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total, yaitu jumlah dari seluruh skor item. Pengujian validitas ini menggunakan rumus *Korelasi Product Moment*. Suatu pernyataan dianggap valid apabila nilai *Person Correlation* melebihi angka 0,3, sedangkan apabila nilainya di bawah 0,3 maka pernyataan tersebut dinilai tidak valid (Sugiyono, 2022).

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2021), reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel, dapat diandalkan. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan – pertanyaan menunjukkan konsistensi atau kestabilan dalam jangka waktu tertentu. Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana alat ukur (kuesioner) dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten. Sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang serupa saat digunakan berulang kali selama situasi pengukurannya tidak mengalami perubahan. Dalam pengujian menggunakan perangkat lunak SPSS, acuan yang dipakai adalah nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*-nya melebihi 0,6 (Ghozali, 2021).

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji normalitas merupakan prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam suatu populasi mengikuti pola distribusi normal. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa variabel bebas atau residual dalam model regresi memiliki sebaran data yang normal. Pedoman dalam mengambil keputusan dari hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal.
2. Namun, jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Uji Independent Sample t-test

Menurut (Endra, 2017) Independent t-test merupakan salah satu teknik pengujian parametrik yang digunakan untuk menguji hipotesis perbandingan pada dua kelompok data yang berdiri sendiri atau tidak berhubungan, dengan jenis variabel yang berskala numerik. Dalam pengujian ini, kedua kelompok data harus berasal dari subjek yang berbeda dan tidak saling berpengaruh satu sama lain.

Uji Independent t-test mensyaratkan bahwa data yang dianalisis memiliki distribusi yang normal. Apabila data tidak memenuhi asumsi normalitas, maka perlu dilakukan transformasi. Namun, jika setelah transformasi data tetap tidak terdistribusi normal, maka uji alternatif yang dapat digunakan adalah *Mann-Whitney Test*, yakni salah satu metode uji non-parametrik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Dinamik Putra Perkasa Palembang dan CV Honda Lestari Motorindo menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Semua pertanyaan pada kedua variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,3, serta nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yang menandakan konsistensi dan keandalan alat ukur. Selain itu, uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa data pada kedua perusahaan terdistribusi secara normal, sehingga analisis statistik parametrik dapat diterapkan dengan valid.

Dari uji Independent Sample t-test, ditemukan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara PT Dinamik Putra Perkasa Palembang dan CV Honda Lestari Motorindo dalam hal beban kerja dan kinerja karyawan. PT Dinamik Putra Perkasa Palembang memiliki rata-rata beban kerja (36,34) dan kinerja karyawan (43,03) yang lebih tinggi dibandingkan CV Honda Lestari Motorindo dengan rata-rata beban kerja 29,57 dan kinerja karyawan 37,57. Nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menegaskan bahwa perbedaan tersebut signifikan secara statistik. Kesimpulannya, beban kerja yang lebih tinggi di PT Dinamik Putra Perkasa Palembang diikuti oleh kinerja karyawan yang lebih baik dibandingkan dengan CV Honda Lestari Motorindo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang analisis koparasi beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamik Putra Perkasa Palembang dan CV Honda Lestari Motorindo, maka dapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja pada PT Dinamik Putra Perkasa Palembang dan CV Honda Lestari Motorindo terdapat perbedaan, yang dibuktikan melalui hasil Independent Sample t-test dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan. Rata-rata beban kerja di PT Dinamik Putra Perkasa Palembang adalah 36,34, sedangkan pada CV Honda Lestari Motorindo adalah 29,57.
2. Kinerja karyawan pada PT Dinamik Putra Perkasa Palembang dan CV Honda Lestari Motorindo juga terdapat perbedaan signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai Sig. 2-tailed = $0,000 < 0,05$. Rata-rata kinerja karyawan di PT Dinamik Putra Perkasa Palembang adalah 43,03, sedangkan di CV Honda Lestari Motorindo adalah 37,57.
3. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan beban kerja dan kinerja karyawan secara signifikan antara kedua perusahaan. PT Dinamik Putra Perkasa Palembang memiliki beban kerja dan kinerja karyawan yang lebih tinggi dibandingkan CV Honda Lestari Motorindo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT Dinamik Putra Perkasa Palembang, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan manajemen beban kerja karyawan. Meskipun kinerja karyawan tinggi, beban kerja yang juga tinggi dapat menimbulkan risiko kelelahan kerja (burnout) dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pembagian tugas yang lebih proporsional dan pemberian waktu istirahat yang cukup perlu dipertimbangkan agar kinerja tetap optimal dan kesejahteraan karyawan terjaga.
2. Sebaiknya CV Honda Lestari Motorindo, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan motivasi kerja, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Beban kerja yang lebih ringan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas kerja melalui program pengembangan diri, pelatihan teknis, maupun pemberian insentif berbasis kinerja agar karyawan lebih termotivasi.
3. Kesimpulan untuk kedua perusahaan sebaiknya terus memantau hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Beban kerja yang ideal adalah yang mampu menantang namun tetap berada

dalam batas kemampuan individu, sehingga mendorong produktivitas tanpa menimbulkan stres yang berlebihan. Pendekatan berbasis data seperti yang digunakan dalam penelitian ini juga dapat diterapkan secara berkala untuk menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S. N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: A ikapiNAK HEBAT INDONESIA (Anggota Ikapi).
- Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA*. JAWA TENGAH PURWOKERTO SELATAN: CV. PENA PERSADA.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Polindo Utama Kabupaten TANGERANG. *Journal of information system management and digital busines*, 248-254.
- CV. Honda Lestari Motorindo, P. (2024). *Data Karyawan Tahun 2024*. Palembang: CV. Honda Lestari Motorindo Palembang.
- Endra, F. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Jawa Timur: ZIFATAMA JAWARA.
- Febrian, W. D. (2022). Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia. In W. D. Febrian, & e. al, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 1-10). Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Ghozali. (2021). *Metode Penelitian Bisnis Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Bintang Manajemen*, 19-28.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Jaya.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 2788-2796.
- Neksen, A., & al, e. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 105–112.
- Pranogyo, A. B., & al, e. (2021). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. BANDUNG: CV FENIKS MUDA SEJAHTERA.
- PT. Dinamik Putra Perkasa, P. (2024). *Data Karyawan Tahun 2024*. Palembang: PT Dinamik Putra Perkasa Palembang.
- Sholihah, L. H., & Rizqi, M. A. (2024). Analisis beban kerja pada bagian keuangan dan sumber daya manusia di Rumah Sakit XYZ. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 286-297.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.