

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Indosistem Otomat

Yusi Nursamsiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: yusinsmsh@gmail.com

Submit: 01-07-2024 | Revisi : 09-07-2024 | Terima : 13-07-2024 | Terbit online: 12-09-2024

Abstrak - PT Solusi Indosistem Otomat atau yang dikenal dengan nama "C-SAT System" menjadi perusahaan sistem integrator di bidang Teknologi Otomasi, Transmisi dan Distribusi Tenaga Listrik dan Distribusi, Otomasi Energi dan Jaringan Komunikasi. Dalam mencapai tujuan perusahaan, terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi dianggap sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Solusi Indosistem Otomat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* dengan alpha 10%. Data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyabaran kuesioner kepada karyawan PT Solusi Indosistem Otomat dan di olah menggunakan SPSS 22. Dari hasil uji T lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk hasil uji F menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diharapkan bahwa mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract – PT Solusi Indosistem Otomat or known as "C-SAT System" is a system integrator company in the field of Automation Technology, Transmission and Distribution of Electric Power and Distribution, Energy Automation and Communication Networks. In achieving company goals, there are various factors that can affect employee performance including work environment and work discipline. A conducive work environment and high work discipline are considered important factors that can improve employee performance. This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance of PT Solusi Indosistem Otomat. This research uses quantitative methods. The sampling technique uses the *slovin* formula with 10% alpha. The data used in this study through the distribution of questionnaires to employees of PT Solusi Indosistem Otomat and processed using SPSS 22. From the results of the T test, the work environment has a positive and significant effect on employee performance and work discipline has a positive and significant effect on employee performance. For the results of the F test, it shows that the work environment and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. It is expected that maintaining and improving the work environment and work discipline applied in the company can improve employee performance in achieving company goals.

Keywords : Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses di mana sebuah organisasi atau bisnis menangani hal-hal yang berkaitan dengan karyawan, penyalah, dan anggota tenaga kerja lainnya untuk memfasilitasi pencapaian tujuannya. Setiap perusahaan yang sukses membutuhkan SDM, dan manajemen harus membangun tempat kerja yang sehat di mana karyawan merasa diapresiasi dan termotivasi untuk meraih tujuan.

Pada tahun 1999, PT Solusi Indosistem Otomat dimulai sebagai penyedia layanan otomasi, yang mengkhususkan diri dalam rekayasa desain, pengembangan perangkat lunak, komisioning, dan pelatihan untuk berbagai vendor. Selain itu, perusahaan ini terbuka untuk pembuatan panel sesuai permintaan dan ingin berkembang dengan memasuki pasar energi. Saat ini, PT Solusi Indosistem Otomat menjadi perusahaan sistem integrator di bidang Teknologi Otomasi, Transmisi dan Distribusi Tenaga Listrik dan Distribusi, Otomasi Energi dan Jaringan Komunikasi



Sebuah organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor kinerja karyawan untuk berhasil. Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Aditya Shiro Ramadhan & Fitriansyah, 2022). Perusahaan perlu menciptakan rasa nyaman dan aman kepada para tenaga kerja dalam menjalankan tanggung jawab mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suasana kerja yang mendukung dapat memberikan kenyamanan ini, sehingga memungkinkan setiap orang untuk melakukan yang terbaik. Selain itu hubungan sosial di tempat kerja dapat memengaruhi bagaimana seseorang bekerja, jika hubungan sosial antar karyawan terjalin dengan baik maka proses kerja berjalan secara efektif.

Disiplin kerja termasuk salah satu elemen tambahan yang meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas sehari-hari mereka (Aditya Shiro Ramadhan & Fitriansyah, 2022). Kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dapat dilihat dari kesadaran karyawan terhadap aturan perusahaan seperti jam masuk kerja, penyelesaian pekerjaan, waktu istirahat dan jam keluar kerja sesuai yang telah ditentukan. Disiplin kerja diperlukan untuk memastikan seluruh aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nina Andriyani, 2020) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja, sebaliknya kesenjangan penelitian yang diidentifikasi oleh (Fatari & Firmansyah, 2021) yang menjadi *gap research* menemukan bahwa situasi lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Estiana *et al.*, 2023) yang menyuntikkan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, sebaliknya kesenjangan penelitian yang diidentifikasi oleh (Muna & Isnowati, 2022) yang menjadi *gap research* menunjukkan tidak menemukan adanya pengaruh antara disiplin di tempat kerja dengan kinerja. Berdasarkan informasi tersebut, untuk mengkaji adakah dampak suasana kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja, maka mendorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Indosistem Otomat.

Sihombing dalam Naibaho berpendapat bahwa “lingkungan kerja meliputi semua faktor di dalam organisasi baik yang berifat fisik maupun non-fisik. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik meliputi hubungan di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan” (Khaeruman *et al.*, 2021). Sedarmayati menyimpulkan indikator lingkungan kerja karyawan sebagai berikut (Khaeruman *et al.*, 2021), a) Keamanan b) Kelayakan tempat c) Interaksi di antara rekan kerja di tempat kerja. Disiplin kerja menurut Hasibuan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Khaeruman *et al.*, 2021). Disiplin kerja menurut Hasibuan memiliki beberapa komponen diantaranya (Khaeruman *et al.*, 2021) a) Tingkat absensi b) Mematuhi peraturan perusahaan c) Penggunaan waktu secara efektif d) Tanggung jawab. Moeheriono berpendapat usaha untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, sesuai dengan hukum dan berdasarkan pada prinsip moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab individu masing-masing, baik dari segi kualitatif ataupun kuantitatif (Chairunnisah *et al.*, 2021). Menurut Robbins, terdapat enam indikator untuk menilai kinerja karyawan yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen (Chairunnisah *et al.*, 2021).

2. Metode Penelitian

Penelitian yang disajikan bersifat kuantitatif, yang berarti bahwa penelitian ini mengandalkan data numerik yang dikumpulkan dan diolah secara statistik. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan pertanyaan atau pernyataan tertulis (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Solusi Indosistem Otomat dengan jumlah karyawan sebanyak 74 (Adinda Alma Islamial & Aringga, 2024). Sampel menurut Sugiyono sampel ialah bagian dari populasi baik dari segi jumlah maupun komposisinya (Adinda Alma Islamial & Aringga, 2024). Pada penelitian ini, pengambilan jumlah sampel (n) ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin*. Adapun jumlah sampel yang digunakan 43 orang.

Kegiatan operasional variabel dalam penelitian ini memberikan penjabaran dari ketiga variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Operasionalisasi variabel yaitu operasi yang bertujuan menggambarkan konsep suatu variabel ke dalam konsep yang lebih sederhana, yaitu indeks-indeks dari suatu variabel” (Lianasari & Ahmadi, 2022). Teknik analisa data dalam penelitian ini dimulai dengan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedasitas), uji hipotesis (uji T dan uji F) dan uji koefisien determinasi.

Karakteristik Responden pada penelitian ini meliputi:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	40	93%
Perempuan	3	7%
Jumlah	43	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 43 sampel di dapat responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 (93%) reponden, dan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 3 (7%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
18 - 25 tahun	6	14%
26 - 35 tahun	19	44,2%
36 - 45 tahun	14	32,6%
46 - 55 tahun	4	9,3%
Jumlah	43	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel 2 didapat dari 43 responden 14% berusia 18-25 tahun, 44,2% berusia 26-35 tahun, 32,6% berusia 36-45 tahun dan 9,3% berusia 46-55 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMP	0	0%
SMA/SMK	31	72,1%
D3	9	20,9%
S1	3	7%
Jumlah	43	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan maka diperoleh tidak ada responden karyawan yang pendidikan terakhir SMP, dan rata-rata pendidikan responden adalah tamatan SMA/SMK sebanyak 31 orang (72,1%), D3 sebanyak 9 orang (20,9%) dan S1 sebanyak 3 orang (7%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
0- 1 tahun	1	2,3%
2 - 5 tahun	16	37,2%
5 - 10 tahun	20	46,5%
>10 tahun	6	14%
Jumlah	43	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel 4 diketahui dimana dari 43 sampel terdapat 2,3% sudah bekerja selama 0-1 tahun, 37,2% sudah bekerja selama 2-5 tahun, 46,5% sudah bekerja selama 5-10 tahun dan 14% sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Sig	Taraf Sig	Kriteria
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,493	0,344	0,003	0,05	Valid
	X1.2	0,761	0,344	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,772	0,344	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,813	0,344	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,784	0,344	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,846	0,344	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,595	0,344	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,584	0,344	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,694	0,344	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,733	0,344	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,688	0,344	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,850	0,344	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,800	0,344	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,746	0,344	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,789	0,344	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,819	0,344	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,804	0,344	0,000	0,05	Valid

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Sig	Taraf Sig	Kriteria
	Y.4	0,667	0,344	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,478	0,344	0,004	0,05	Valid
	Y.6	0,854	0,344	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,730	0,344	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,827	0,344	0,000	0,05	Valid
	Y.9	0,785	0,344	0,000	0,05	Valid
	Y.10	0,374	0,344	0,027	0,05	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel 5 diperoleh kesimpulan bahwa pernyataan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang di uji dinyatakan valid (r hitung $>$ r tabel).

3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Hasil Cronbach	Syarat Cronbach	Kriteria
		Alpha	Alpha	
Lingkungan Kerja (X1)	6 item pertanyaan	0,841	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	8 item pertanyaan	0,855	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10 item pertanyaan	0,897	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel 6 *Cronbach Alpha* lingkungan kerja menunjukkan nilai 0,841, disiplin kerja menunjukkan nilai 0,855 dan kinerja karyawan menunjukkan nilai 0,897 yang berarti ketiga variabel dinyatakan reliabel.

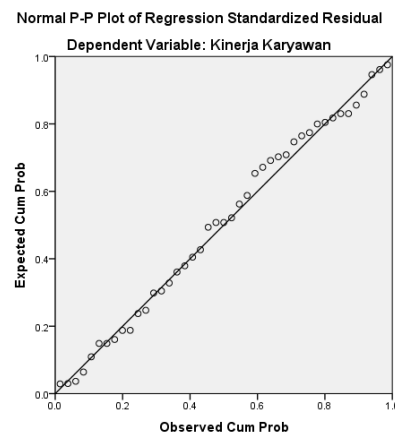
3.3. Uji Normalitas

Tabel 7. *one-sample Kolmogorov-Smirnov-smirnov Test*

N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84100167
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.076
	Positive	.051
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil data olahan SPSS versi 22

Tabel 7 menunjukkan nilai *Asym. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (X1) dan (X2) mengikuti distribusi normal.



Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas

Dari gambar 1 titik-titik pada gambar sejajar dengan garis diagonal dan mengikuti jalurnya. Gambar plot normal dengan jelas menunjukkan pola distribusi normal.

3.4. Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

(Constant)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.396	2,524
Disiplin Kerja	.396	2,524

Sumber: Hasil data olahan SPSS versi 22

Tabel 8 menampilkan hasil gabungan nilai *tolerance* 0.396 lebih besar dari 0,1 dan VIF 2.524 lebih kecil dari 10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi regresi antar variabel *independen*. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan di sini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

3.5. Uji heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,599	1,991		,803	,427
Lingkungan Kerja	-,042	,117	-,091	-,362	,719
Disiplin Kerja	,030	,078	,096	,383	,704

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil data olahan SPSS versi 22

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadinya heteroskedastisitas pada data.

3.6. Uji T

Tabel 10. Uji T (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14,557	3,554		4,096	,000
Lingkungan Kerja	,675	,208	,504	3,239	,002
Disiplin Kerja	,292	,139	,326	2,094	,043

Sumber: : Hasil data olahan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 10 di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil uji parsial nilai t-hitung positif sebesar 3,239 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 (terima H1).
2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil uji parsial nilai t-hitung positif sebesar 2,094 yang lebih besar dari nilai t-tabel 2,021 dan nilai signifikansi 0,043 yang lebih kecil dari 0,05 (terima H2).

3.7. Uji F

Tabel 11 penerimaan H3 ditunjukkan dengan nilai f-tabel sebesar 3,23 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa f-hitung $> f$ -tabel dimana $32,076 > 3,23$ Seluruh variabel independen - lingkungan kerja dan disiplin kerja - berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) (terima H3).

Tabel 11. Uji F (simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	228,301	2	114,151	32,076	.000 ^b
Residual	142,350	40	3,559		
Total	370,651	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Hasil data olahan SPSS versi 22, 2024

3.8. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Tabel 12 Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.597	1.886

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil data olahan SPSS versi 22, 2024

Tabel 12 menunjukkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22. Kondisi kerja dan disiplin menyumbang 59,7% dari varians, sesuai dengan nilai *adjusted R-square* sebesar 0,597. Namun, variabel-variabel di luar cakupan investigasi ini menyumbang 40,3%.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin optimal lingkungan kerja dan disiplin yang diterapkan di perusahaan, semakin meningkat juga kinerja karyawan. Bagi Penelitian berikutnya sebaiknya menambahkan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, karena faktor dorongan individu dalam melakukan pekerjaan yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Referensi

- Adinda Alma Islamia¹, & Aringga, R. D. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Transkom Integrasi Mandiritangerang Selatan*. 4(5).
- Aditya Shiro Ramadhan, & Fitriansyah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research*, 4(1), 162–173.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fatari, F., & Firmansyah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Polyplex Films Indonesia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 1(1), 114–125. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.10>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D* (Sutopo (Ed.)). Alfabeta.