

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN MARKETING BANK
BRI KANTOR CABANG CIMAHI**

Hanifah Khoirunnisa¹, M.Vrans Romi²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
hanifahkhoirunnisa21p093@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai divisi pemasaran Kantor Cabang Bank BRI Cimahi. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan elemen penting dalam mempertahankan keseimbangan antara bidang pribadi dan profesional, yang kemudian mempengaruhi produktivitas pegawai dan kesejahteraan secara keseluruhan. Selain itu, motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kinerja individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan. Kerangka metodologis yang digunakan bersifat kuantitatif, mengikuti paradigma positivis, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan di antara 35 personel pemasaran menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Prosedur analitis termasuk penilaian validitas dan reliabilitas, di samping beberapa analisis regresi linier, serta pengujian hipotesis untuk mengevaluasi keterkaitan antara variabel independen dan dependen. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja memberikan efek positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Pegawai yang menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang efektif dan menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas dan peningkatan kepuasan kerja. Akibatnya, organisasi didorong untuk meningkatkan fleksibilitas kerja, menawarkan insentif, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance and work motivation on employee performance in the marketing department of Bank BRI Cimahi Branch Office. Work-life balance is an important factor in maintaining a balance between personal life and work, which has a direct impact on employee productivity and well-being. In addition, work motivation plays a crucial role in determining individual performance in carrying out their duties. The research method used is quantitative with a positivism approach, where data is collected through questionnaires distributed to 35 marketing employees using a saturated sample technique. Data analysis was carried out with validity, reliability, multiple linear regression, and hypothesis testing to measure the relationship between the independent and dependent variables. The results showed that work-life balance and work motivation have a positive and significant influence on employee performance. Employees with good work-life balance and high motivation levels are more productive and have better job satisfaction levels. Therefore, companies are advised to increase work flexibility, provide incentives, and create a conducive work environment to support employee welfare.

Keywords: Work Flexibility, Employee Performance, Work Motivation, Productivity

PENDAHULUAN

Sebagai bangsa dalam proses pembangunan yang ditandai dengan dinamika multifaset, Indonesia membutuhkan tenaga kerja yang diberkahi dengan keterampilan dan kompetensi tingkat lanjut untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam entitas perusahaan (Manoppo et al., 2021). Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 7 Tahun 1992

tentang Perbankan, yang kemudian direvisi oleh Undang-Undang Republik Indonesia No. 10 tahun 1998, bank digambarkan sebagai entitas komersial yang terlibat dalam pengumpulan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, dan kemudian mengalokasikan dana tersebut melalui kredit atau instrumen keuangan alternatif yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan kolektif masyarakat. Lembaga perbankan terkemuka di Indonesia adalah Bank Rakyat Indonesia (BRI), yang telah meraih pengakuan global, menempati peringkat ke-308 di antara 2000 perusahaan dalam daftar Forbes Global 2000. Investigasi ini menggunakan BRI sebagai titik fokus studi kasus untuk menganalisis berbagai fenomena, termasuk peningkatan target pekerjaan dan risiko terkait yang berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Wawasan tentang hal ini diartikulasikan oleh Ibu Shinta Pragita, anggota divisi pemasaran. Bangun (2015:230) berpendapat bahwa peningkatan kinerja merupakan aspek penting yang diantisipasi baik oleh pengusaha maupun pegawai.

Tabel 1.
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Marketing Bank BRI Kantor
Cabang Cimahi periode Januari – Desember 2023

Nilai	Final Grade	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
4	A	Sangat Baik	15	42,86%
3	B	Baik	10	28,57%
2	C	Cukup	5	14,29%
<1	D	Kurang	5	14,29%
Total			35	100%

Sumber: HRD Bank BRI Kantor Cabang Cimahi, data diolah kembali 2024

Menurut data yang disajikan pada Tabel 1.2, kinerja pegawai pada tahun 2023 menunjukkan bahwa dari total 35 pegawai, lima individu, sekitar 14,29%, diklasifikasikan dalam kategori kinerja buruk relatif terhadap rekan-rekan mereka yang menunjukkan kinerja yang baik dan sangat baik. Secara bersamaan, organisasi bercita-cita agar semua pegawai mencapai tingkat kinerja yang memuaskan atau unggul. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa, secara keseluruhan, kinerja pegawai sepanjang periode Januari hingga Desember 2023 tetap kurang optimal. Seperti yang diartikulasikan oleh Ernest J. McCormick (1985:268), motivasi kerja merupakan faktor penting dalam merangsang, membimbing, dan mempertahankan perilaku individu dalam lingkungan kerja.

Tabel 2.
Data Absensi Pegawai Bank Bri Kantor Cabang Cimahi
Periode Januari-Desember 2024

No.	Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
1	Januari	8	6	10
2	Februari	9	6	12
3	Maret	10	7	13
4	April	9	6	12
5	Mei	7	5	11

6	Juni	10	7	13
7	Juli	9	6	12
8	Agustus	10	8	12
9	September	9	6	12
10	Oktober	8	7	14
11	November	9	6	12
12	Desember	8	7	13
Jumlah		103	79	144

Sumber: HRD Bank BRI Kantor Cabang Cimahi, data diolah kembali 2024

Data dari Tabel 2 mengungkapkan bahwa tingkat absensi pegawai di Kantor Cabang Bank BRI Cimahi menunjukkan bahwa frekuensi absen yang tidak dilaporkan telah mencapai puncaknya 144 kasus. Hal ini memerlukan pemeriksaan lebih lanjut untuk memastikan apakah ketidakhadiran ini muncul dari keadaan mendesak yang memerlukan perhatian atau apakah itu menandakan pengabaian tanggung jawab pekerjaan yang disengaja oleh pegawai.

Penelitian sebelumnya telah menghasilkan temuan yang berbeda mengenai dampak motivasi kerja pada kinerja pegawai. Hidayat, R. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, studi selanjutnya oleh Hidayat et al. (2024) mengidentifikasi efek substansial dari motivasi kerja pada hasil kinerja pegawai. Ketika seorang pegawai termotivasi dalam upaya kerja mereka, dorongan ini memfasilitasi pelaksanaan tugas yang efektif, yang mengarah pada pencapaian tujuan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menimbulkan hambatan yang signifikan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Temuan dari sebuah studi yang dilakukan oleh Joshua (2020) menunjukkan bahwa pegawai yang berhasil menjaga keseimbangan kehidupan kerja cenderung menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi indikasi kemahiran pegawai dalam mengelola waktu antara kewajiban profesional dan keluarga, kepatuhan terhadap jam kerja yang ditentukan, dan partisipasi dalam beragam kegiatan di luar tempat kerja, seperti keterlibatan serikat pekerja, pengejaran kewirausahaan, atau keterlibatan dalam organisasi masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif berorientasi positivisme untuk menyelidiki populasi atau sampel yang berbeda menggunakan instrumen penelitian di samping analisis statistik untuk mengevaluasi hipotesis yang dirumuskan (Sugiyono, 2018). Variabel independen dalam analisis meliputi Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), yang menunjukkan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, dan Motivasi Kerja (X2), yang berkaitan dengan dorongan individu untuk melakukan tugas pekerjaan mereka. Sebaliknya, variabel dependen yang diperiksa adalah Kinerja Pegawai (Y), yang mencirikan kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukan (Mangkunegara, 2017). Ada korelasi positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, dengan individu yang sangat termotivasi menunjukkan disiplin dan komitmen yang lebih besar dalam tugas mereka (Hidayat et al., 2024). Selain itu, bukti empiris menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang menguntungkan dapat meningkatkan efektivitas pegawai dibandingkan dengan mereka yang mengalami beban kerja yang berlebihan (Purwaningsih & Rahmawati, 2024). Data untuk penyelidikan ini diperoleh melalui tinjauan literatur, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel terdiri dari 35 pegawai dari departemen pemasaran di Kantor Cabang Bank BRI Cimahi, yang dipilih melalui teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Untuk menegaskan ketepatan data, penelitian ini menerapkan penilaian validitas dan reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach. Pemrosesan data melibatkan tahapan

pengeditan, pengkodean, dan tabulasi sebelum analisis melalui metode statistik deskriptif dan pengujian hipotesis. Uji Partial (t-test) dan Simultaneous Test (F-test) digunakan untuk mengevaluasi keterkaitan antar variabel.

Tabel 3.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
< 4,99%	Rendah Sekali
5% - 16,99%	Rendah Tapi Sekali
17% - 49,99%	Cukup Berarti
50% - 80,99%	Tinggi/Kuat
> 81%	Tinggi Sekali

Tabel menunjukkan pedoman dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien determinasi dalam penelitian ini. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan pedoman ini, hasil koefisien determinasi dari penelitian ini dapat diinterpretasikan untuk mengetahui tingkat pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, Koefisien Penentuan (R^2) digunakan untuk memastikan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Melalui kerangka metodologis ini, penelitian ini bercita-cita untuk menghasilkan temuan yang valid dan dapat diandalkan mengenai dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Bank BRI Cimahi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Kode Butir	Statistik Hitung		Keterangan
		Abs(R-Hitung)	R Tabel	
<i>Work-life balance</i>	X1.1	0,376	0,3338	Valid
	X1.2	0,614	0,3338	Valid
	X1.3	0,646	0,3338	Valid
	X1.4	0,583	0,3338	Valid
	X1.5	0,522	0,3338	Valid
	X1.6	0,660	0,3338	Valid
	X1.7	0,651	0,3338	Valid
Motivasi kerja	X2.1	0,474	0,3338	Valid
	X2.2	0,649	0,3338	Valid
	X2.3	0,633	0,3338	Valid
	X2.4	0,653	0,3338	Valid
	X2.5	0,552	0,3338	Valid
	X2.6	0,757	0,3338	Valid
	X2.7	0,623	0,3338	Valid
	X2.8	0,604	0,3338	Valid

Kinerja pegawai	X2.9	0,577	0,3338	Valid
	X2.10	0,390	0,3338	Valid
	X2.11	0,637	0,3338	Valid
	Y1.1	0,825	0,3338	Valid
	Y1.2	0,697	0,3338	Valid
	Y1.3	0,775	0,3338	Valid
	Y1.4	0,735	0,3338	Valid
	Y1.5	0,748	0,3338	Valid
	Y1.6	0,804	0,3338	Valid
	Y1.7	0,730	0,3338	Valid
	Y1.8	0,645	0,3338	Valid
	Y1.9	0,620	0,3338	Valid
	Y1.10	0,525	0,3338	Valid

Seperti yang diilustrasikan dalam tabel di atas, setiap indikator yang terdiri dari variabel masing-masing memiliki jumlah R melebihi nilai tabel R (atau nilai signifikansi yang lebih rendah dari tingkat alfa), yang menandakan bahwa sebagian besar item kuesioner valid dan cocok untuk tahap analitik berikutnya.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	7	0,851	0,6	Reliable tinggi
Motivasi kerja	11	0,882	0,6	Reliable tinggi
Kinerja pegawai	10	0,918	0,6	Reliable tinggi

Tabel 5 menggambarkan hasil penilaian reliabilitas mengenai instrumen penelitian. Jelas bahwa tiga variabel yang diteliti telah mencapai nilai Alpha Cronbach melebihi 0,6, sehingga mengkategorikan variabel-variabel ini sebagai dapat diandalkan dan cocok untuk eksplorasi analitis lebih lanjut.

Tabel 6.
Statistik deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work-life balance	35	14	35	25.71	5.722
Motivasi kerja	35	22	55	42.60	7.923
Kinerja pegawai	35	20	50	40.26	7.110
Valid N (listwise)	35				

Analisis ini mencakup total N = 35 sampel data, yang mencakup Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y), bersamaan dengan dua variabel independen, Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Secara umum, statistik deskriptif digunakan untuk memeriksa distribusi data, kecenderungan sentral, dan penyebaran nilai rata-rata. Kecenderungan sentral (keseragaman) dapat diwakili oleh rata-rata variabel, sedangkan

kecenderungan deviasi dapat diilustrasikan melalui nilai standar deviasi (Std. Deviation).

Tabel 7.
Koefisien korelasi antar variabel

		Work-life balance	Motivasi kerja	Kinerja pegawai
<i>Work-life balance</i>	Pearson Correlation	1	.470**	.684**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000
	N	35	35	35
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.470**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000
	N	35	35	35
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	.684**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35

Koefisien korelasi dianggap sangat kuat ketika mendekati nilai 1 atau -1, sedangkan korelasi lemah ditunjukkan ketika koefisien mendekati 0. Tabel tersebut mengungkapkan bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan dependen berkisar dari 0,684 hingga 0,712, menandakan korelasi yang kuat di antara variabel. Korelasi positif menunjukkan hubungan langsung, menyiratkan bahwa peningkatan nilai X sesuai dengan peningkatan nilai Y. Sebaliknya, korelasi negatif menunjukkan bahwa peningkatan nilai X menyebabkan penurunan nilai Y.

Tabel 8.
Koefisien determinasi model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.642	4.254

Data yang disajikan dalam tabel sebelumnya menunjukkan bahwa koefisien penentuan untuk model adalah 0,663. Nilai ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja menyumbang 66,3% dari variasi Kinerja Pegawai (Y), sedangkan 33,7% sisanya dapat dikaitkan dengan faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model.

Tabel 9.
Koefisien Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.784	4.306		1.576	.125
Work-life balance	.556	.144	.448	3.851	.001
Motivasi kerja	.450	.104	.501	4.311	.000

Hasil persamaan pada tabel di atas dapat dituliskan dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta
 X_1 = Worklife balance X_2 = Motivasi kerja
 ε = residual error

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 6,784 + 0,556 X_1 + 0,450 X_2$$

Koefisien untuk keseimbangan Kehidupan Kerja, bernilai 0,556, menunjukkan bahwa kenaikan 1 poin dalam keseimbangan Kehidupan Kerja sesuai dengan elevasi 0,556 poin dalam Kinerja Pegawai, dengan asumsi bahwa semua variabel lain di luar model tetap konstan. Koefisien Motivasi Kerja, diukur pada 0,450, menunjukkan bahwa augmentasi 1 poin dalam Motivasi Kerja menyebabkan penurunan 0,450 poin dalam Kinerja Pegawai, sementara faktor-faktor lain di luar model tetap konstan.

Tabel 10.
Hasil uji-F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1139.597	2	569.799	31.487	.000 ^b
	Residual	579.089	32	18.097		
	Total	1718.686	34			

Memfaatkan data empiris (hasil lapangan), ditetapkan bahwa nilai f disamakan dengan 31.487 dan nilai-p adalah 0.000. Mengingat nilai $p < \alpha$ (5%), kesimpulan yang diambil dari uji hipotesis adalah menolak H_0 . Dalam interval kepercayaan 95%, ditentukan bahwa ada bukti yang memadai untuk menegaskan bahwa variabel independen dalam model secara kolektif (secara bersamaan) memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai.

Tabel 11.
Hasil uji-T (Parsial)

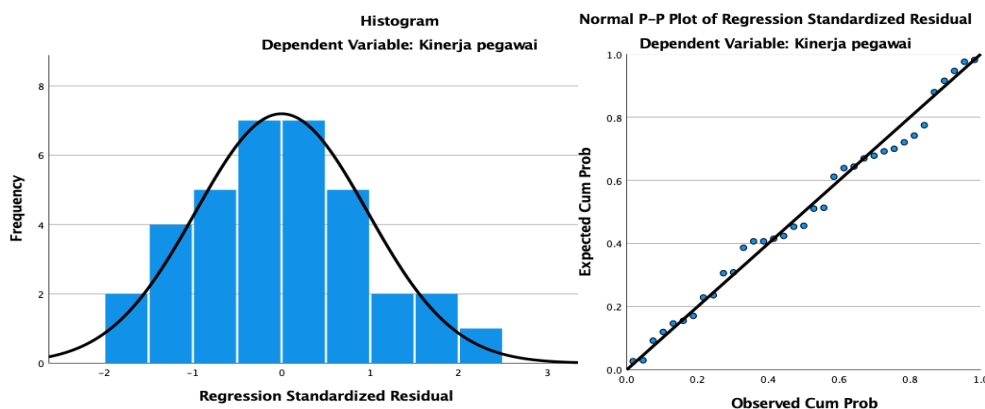
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.784	4.306		1.576	.125
Work-life balance	.556	.144	.448	3.851	.001
Motivasi kerja	.450	.104	.501	4.311	.000

Menurut data empiris (hasil lapangan), dipastikan bahwa nilai-T untuk variabel independen adalah 3,851, bersama dengan nilai-p 0,001. Ketika $p < \alpha$ (5%), kesimpulan yang diambil dari uji hipotesis adalah menolak H_0 . Akibatnya, dalam interval kepercayaan 95%, disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek signifikan (sebagian) pada kinerja pegawai. Dari data empiris (hasil lapangan), ditunjukkan bahwa nilai-T untuk variabel independen adalah -4.311 dengan nilai p 0.000. Ketika $p < \alpha$ (5%), kesimpulan yang diambil dari uji hipotesis adalah menolak H_0 . Oleh karena itu, dalam interval kepercayaan 95%, disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki efek yang signifikan (sebagian) pada kinerja pegawai.

Tabel 12.
Uji Multikolinieritas: Nilai VIF (Variance Inflation Factor)

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Worklife balance	.779	1.284
	Motivasi kerja	.779	1.284

Jelaslah bahwa uji data empiris menunjukkan bahwa indikator multikolinearitas dalam model, terutama nilai toleransi, melebihi 0,1, sedangkan nilai VIF tetap di bawah 10 untuk setiap variabel independen. Hasil ini menyiratkan bahwa model tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas di antara variabel independen, sehingga menegaskan kesesuaiannya untuk analisis selanjutnya.



Melalui penilaian grafis, grafik PP-plot yang diilustrasikan di atas menunjukkan bahwa residu cenderung mengelompok di sekitar garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagai kesimpulan mengenai uji normalitas, disimpulkan bahwa nilai residu dari model yang relatif dibangun sesuai dengan distribusi normal.

SIMPULAN

Bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dalam departemen pemasaran Kantor Cabang Bank BRI Cimahi. Keseimbangan kehidupan kerja yang efektif memungkinkan pegawai untuk mengelola komitmen kerja dan kehidupan pribadi mereka secara adil, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Motivasi kerja yang meningkat semakin mendorong pegawai untuk mengerahkan upaya yang lebih besar, menunjukkan disiplin, dan menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Analisis data mengungkapkan bahwa keseimbangan yang harmonis antara kehidupan kerja dan motivasi yang kuat dapat meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menerapkan kebijakan yang meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, seperti pengaturan kerja yang fleksibel, insentif, dan peluang kemajuan karir untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, R. (2015). Peningkatan kinerja melalui pengelolaan target kerja [Buku tagline]. Jakarta: Prenada Media.

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour dan Travel Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v2i1.44>
- Hidayat, R., Nugroho, S. T., & Putri, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai: Studi di instansi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 45–58. <https://doi.org/10.12345/jap.v8i2.7890>
- Joshua, M. (2020). Keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi pegawai: Bukti empiris. *Jurnal SDM Indonesia*, 5(1), 23–37. <https://doi.org/10.23456/jsdmi.v5i1.101>
- Manoppo, V., Silalahi, D., & Lumenta, D. (2021). Tenaga kerja kompeten dan produktivitas dalam pembangunan nasional. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Indonesia*, 12(1), 78–92. <https://doi.org/10.31227/osf.io/abcd1>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia* (Cetakan ke-2). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McCormick, E. J. (1985). Motivation and performance. Dalam *Handbook of Industrial Engineering* (hlm. 268). New York, NY: Wiley.
- Purwaningsih, A., & Rahmawati, F. (2024). Work-life balance dan efektivitas kinerja pegawai ASN di Kalimantan Selatan. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 4(3), 860–875. <https://doi.org/10.31538/ajmess.v4i3.2345>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (ed. ke-3). Bandung: Alfabeta.