
**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA CV. AGUNG MOTOR
CIANJUR**

Tanto Heryanto^{1*}, Riya Rayi Ristiani², Achmad Rifai³

^{1*2}Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia

³Fakultas Teknik Universitas Putra Indonesia

Corresponding Author e-mail: heryantotanto@gmail.com

riyarayiristiani@gmail.com, wennrifai@gmail.com

Masuk: Mei 2023

Penerimaan: Juni 2023

Publikasi: Juli 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada CV. Agung Motor Cianjur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-asosiatif dan menggunakan metode survey Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV Agung Motor Cianjur sebanyak 119 responden yang didapat dan diolah datanya, menggunakan teknik sampling probability sampling dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik analisis data menggunakan analisis uji regresi berganda, uji persyaratan analisis, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan serta kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi; Motivasi Kerja; Pengalaman; dan Pengembangan Karir Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze whether there is influence of competency and work motivation on employee career development at CV. Grand Motor Cianjur. This study uses a descriptive-associative quantitative approach. The theory used includes career development theory according to Priansa (2020), competency theory according to Edy Sutrisno (2019), and motivation theory according to Afandi (2018) and uses a survey method. Respondents in this study were employees of CV Agung Motor Cianjur as many as 119 respondents whose data were obtained and processed, using a probability sampling technique by taking samples using the slovin formula with an error rate of 5%. Data analysis techniques used multiple regression analysis, requirements analysis test, and classical assumption test using the SPSS 26 application. The results showed that competency partially had a positive and significant effect on employee career development and work motivation partially had no positive and significant effect on

development. employee career as well as competency and work motivation simultaneously have a positive and significant impact on employee career development.

Keywords: Competence; Work Motivation, Experience; and Employee Career Development.

A. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi mendorong perkembangan bisnis otomotif yang semakin pesat. Hal ini ditandai dengan banyaknya perusahaan dealer-dealer sepeda motor yang bermunculan di Cianjur. Hadirnya perusahaan-perusahaan dealer sepeda motor di Cianjur juga merupakan salah satu bentuk perkembangan bisnis otomotif yang semakin berkembang dan selanjutnya menuntut perusahaan-perusahaan untuk melakukan persaingan yang sangat kompetitif.

Dealer sepeda motor merupakan perusahaan jasa dan atau dagang yang bergerak dalam bidang otomotif. Banyak perusahaan sepeda motor yang bersaing dan berlomba-lomba menawarkan produknya. Masing-masing perusahaan memberikan keunggulan yang terbaik dari produk yang ditawarkan kepada konsumen, agar dapat merebut pasar persaingan. Usaha tersebut menentukan langkah-langkah maju tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin dengan potensi dan sumber daya manusia yang kompeten.

Tujuan perusahaan dalam mencapai keberhasilan tidak lepas dari peran karyawannya yang sangat penting dalam suatu perusahaan sebagai sumber daya yang mengarahkan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaannya dalam berbagai tuntunan perkembangan zaman. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2020:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan dalam upaya menjalankan fungsi perusahaan dalam rangka mencapai efisiensi dan efektifitas kerja terutama pada karyawan sebagai sumber daya manusia yang memiliki fungsi operasional dengan tujuan-tujuan yang ditempuh melalui pengembangan karir.

Dengan adanya kesempatan karir dalam perusahaan diharapkan para karyawan dapat memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan serta mampu

mengurangi tingkat *turn over* dalam perusahaan tersebut. Para karyawan yang menginginkan peningkatan dalam pengembangan karirnya, mereka harus mampu menunjukkan kompetensi kerja mereka dengan baik agar mereka mampu bertahan dan bisa mencapai posisi atau jenjang karier yang mereka inginkan.

Menurut Priansa (2020:62), pengembangan karir merupakan *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir yang berlaku di dalam organisasi. Tujuan utama dari seluruh pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa sekarang. Manajer SDM yang baik harus melihat jauh ke depan, diluar tugasnya sekarang. Oleh sebab itu perhatian terhadap pengembangan karir dalam jangka panjang harus meliputi pengembangan terhadap karyawan secara luas dan dilakukan perusahaan secara kontinu.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno mengenai kompetensi (2019:203) menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai dengan kompetensi yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka mengembangkan organisasi menuju kompetisi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk pegawai tersebut.

Sementara itu motivasi kerja menurut Afandi (2018:23), motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang.

CV. Agung Motor Cianjur merupakan salah satu dealer sepeda motor di Cianjur, berdiri sejak tanggal 5 November 2001 sebagai dealer resmi sepeda motor

Honda hingga sekarang. Didirikan oleh bapak Soekianto Tanwidjaja. Alasan didirikannya CV Agung Motor Cianjur yaitu melihat pangsa pasar sepeda motor yang meningkat tajam sejak tahun 2000. Pada awalnya, karyawan yang dimiliki hanya berjumlah empat orang karyawan yang terdiri dari 1 orang PIC (*Person In Charge*), satu orang *marketing*, satu orang admin, dan satu orang *deliveryman*. Pada tahun 2003 CV. Agung Motor Cianjur menjadi AHASS/bengkel resmi sepeda motor honda & dealer sparepart. Setelah mengalami banyak perubahan dan perkembangan pada Januari 2010 jumlah karyawan semakin bertambah menjadi 72 orang dan akhirnya pada tahun 2023 menjadi 170 orang karyawan.

Di bawah ini terdapat tabel 1 yang menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan masa kerja pada CV. Agung Motor Cianjur sampai dengan tahun 2023.

Tabel 1.

Data Masa kerja dan Jumlah Karyawan CV. Agung Motor Cianjur

No	Masa kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)
1	≤ 5 Tahun	51
2	6 - 10 tahun	60
3	11 – 15 tahun	35
4	16 – 20 tahun	21
5	21 tahun	3
Jumlah		170

Sumber diolah peneliti, CV Agung Motor 2023

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan CV. Agung Motor Cianjur yaitu sebanyak 170 orang karyawan dengan masa kerja yang berbeda-beda, ada yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun, > 5 tahun, >10 tahun, dan > 20 tahun.

Dari data tersebut, pengembangan karir karyawan yang ada di CV Agung Motor Cianjur, dari 170 orang hanya ada 10 orang karyawan yang mengalami peningkatan karir secara efektif. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa pengembangan karir karyawan yang terjadi di CV Agung Motor Cianjur kurang berjalan dengan baik. Karena biasanya setiap empat atau lima tahun sekali perusahaan melakukan promosi jabatan baik untuk karyawan tetap maupun

karyawan kontrak. Jika dilihat dari lamanya bekerja, para karyawan tersebut sudah terbilang cukup untuk dapat meningkatkan karir mereka, namun ternyata hanya 10 orang karyawan saja yang mendapatkan peningkatan pengembangan kariernya.

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa karyawan yang masih merasa bahwa mereka tidak memiliki kompetensi lebih untuk mendapatkan jenjang karir yang telah dilakukan perusahaan. Karyawan tersebut cenderung lebih memilih untuk tetap berada diposisi awal mereka bergabung dibandingkan harus mendapati posisi yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih tinggi. Selain itu rendahnya tanggung jawab dari setiap individu dalam mengembangkan karirnya serta kurangnya dukungan yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya. Maka dari itu, peran perusahaan sangat penting untuk memberi dorongan, sebagai daya penggerak yang menjadi kekuatan untuk karyawan tersebut dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Putu Gading Aryansuka Mautama Putra dan Ni Wayan Mujiati (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Menurut Priansa (2020) Pengembangan Karir Karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kinerja atau produktifitas kerja, pengalaman, kompetensi dan profesionalisme, pendidikan, prestasi, pimpinan, rekan kerja, pegawai dengan posisi yang lebih rendah, jaringan kerja dan nasib. Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap pengembangan karir karyawan pada CV. Agung Motor Cianjur.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-asosiatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Agung Cianjur yang berlokasi di Jl. Dr. Muwardi no. 175 C, Kelurahan Bojongherang, Kecamatan Cianjur. Variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan pengembangan karir karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan di perusahaan CV. Agung Motor Cianjur yang berjumlah 170 karyawan. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 119 responden menggunakan rumus slovin yaitu $n = \frac{n}{1 + Ne^2}$ dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu probability sampling dengan teknik pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2018).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian lapangan yang terdiri dari observasi dan penyebaran kuesioner secara langsung yang dilakukan kepada seluruh karyawan CV. Agung Motor Cianjur. Indikator variabel dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala *likert*. Analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah hasil uji F (simultan), uji t (parsial) dan uji koefisien determinasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian meliputi karakteristik responden dan hasil kuesioner yang di isi oleh responden yang layak untuk diolah ke proses pengolahan data. Hasil penyebaran kuesioner penelitian menunjukkan karakteristik respondennya meliputi jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja, yang dijelaskan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2.

Karakteristik Responden Karyawan CV. Agung Motor Cianjur

no	variabel	klasifikasi	jumlah	Presentase(%)
1	Jenis kelamin	Laki-laki	70	58,8%
		perempuan	49	41,2%
2	usia	20 - 25 Tahun	36	30,1%
		26 -30 Tahun	16	13,2%
		31 - 35 Tahun	36	30,1%
		36 - 40 Tahun	32	26,6%
3	Tingkat pendidikan	SMP	-	-
		SMA/SMK	117	98,3%
		DIPLOMA	-	-
		S1/S2	2	1,7%
4	Lama bekerja	1 – 5 tahun	32	26,8%

	5 – 10 tahun	40	33,6%
	10 – 15 tahun	36	30,2%
	15 – 20 tahun	9	7,5%
	≥ 20 tahun	4	3,3%
		119	100%

Sumber : data primer diolah peneliti 2023

Dari tabel 2 di atas, menunjukkan jumlah karyawan CV. Agung Motor Cianjur yang dijadikan sampel sebanyak 119 orang. Jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 58,8,3 persen. Karyawan yang memiliki usia 20-25 dan 31-35 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 30,1 persen dan jika dilihat dari tingkat pendidikan responden yang memiliki pendidikan sma/smk mendominasi dengan persentase sebesar 98,3 Persen, sedangkan di lihat dari lama bekerja responden yang bekerja selama 5-10 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 33,6 persen. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh variabel kompetensi (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) terhadap pengembangan karir karyawan (Y) CV. Agung Motor Cianjur.

Adapun hasil analisis data dengan program *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versi 26.0 for Windows dapat dilihat pada tabel 3, tabel 4 dan tabel 5 dibawah ini.

Tabel 3.
Hasil Uji t Variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap
Pengembangan Karir Karyawan CV. Agung Motor Cianjur

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.674	2.526		1.850	.067
	Kompetensi	.511	.106	.582	4.835	.000
	Motivasi Kerja	.098	.089	.133	1.103	.272
Sumber : hasil output SPSS 26						

Sumber : hasil output SPSS 26

Berdasarkan tabel 3. di atas diketahui nilai sig. untuk variabel kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 4,835 $> t_{table}$ 1,703 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki

pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel pengembangan karir karyawan. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan secara parsial sebesar 58,2%,

Untuk mendapatkan kesempatan pengembangan karir, karyawan harus memiliki kompetensi yang tinggi agar sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan untuk jabatan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berperan penting dalam proses pengembangan karir. Karyawan di CV. Agung Motor Cianjur telah ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sehingga dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Proses penempatan karyawan yang tepat akan membuat karyawan bekerja secara optimal dan begitupun sebaliknya.

Akan tetapi ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian terhadap karyawan di CV. Agung Motor Cianjur yaitu terkait keinginan untuk tidak mengerjakan pekerjaan rekan kerjanya. Walaupun pada dasarnya setiap orang pasti mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jobdesknya masing-masing dan sesuai dengan posisi atau jabatan yang karyawan tersebut tempati. Namun jika rekan kerja mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh perusahaan akan mampu dicapai dengan optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Gading Aryansuka Mautama Putra dan Ni Wayan Muijati (2022) yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan tabel 3. di atas diketahui nilai sig. untuk variabel motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan sebesar $0,272 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,103 > t_{table} 1,703$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel pengembangan karir karyawan. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan secara parsial sebesar 13,3%,

Motivasi kerja sangatlah penting karena merupakan gambaran dari perasaan karyawan selama bekerja dimana target pekerjaan akan mudah tercapai jika suatu perusahaan dapat memotivasi karyawannya. Karyawan CV. Agung Motor Cianjur termotivasi atas pujian yang diberikan atasannya. Walaupun terlihat kecil, memberi

pujian atas hasil kerja yang baik dapat menjadi cara untuk menunjukkan bahwa perusahaan kagum dengan hasil kerja karyawannya. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, atasan dapat memberi pengembangan karir karena terlihat terdorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan baik.

Akan tetapi ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian yaitu terkait kesesuaian balas jasa dengan pekerjaan yang perusahaan berikan. Hal tersebut cenderung dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan akan mempengaruhi kualitas dan loyalitas karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki potensi untuk mengembangkan karirnya. Namun sebaliknya jika karyawan tersebut tidak termotivasi dalam bekerja maka tidak ada potensi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Gading Aryansuka Mautama Putra dan Ni Wayan Muijati (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Namun Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Iman Fairu Rachman (2018) yang menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Tabel 4.
Hasil Uji F Variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap
Pengembangan Karir Karyawan CV. Agung Motor Cianjur

ANOVA ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2281.931	2	1140.966	54.445	.000
	Residual	2430.943	116	20.956		
	Total	4712.874	118			

Sumber: hasil output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui nilai sig. untuk variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $(54,445) > F_{tabel} (3,34)$ artinya variabel kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir karyawan.

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan CV. Agung Motor Cianjur

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.696 ^a	.484	.475	4.578

Sumber : hasil output SPSS 26

Berdasarkan tabel 5. di atas, *R-square* (koefisien determinasi) diketahui kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan diperoleh sebesar 0,484 atau dapat dinotasikan dalam (%) yaitu sebesar 48,4%. Artinya kompetensi dan motivasi kerja memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di CV Agung Motor Cianjur. Adapun sisanya sebanyak 51,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kompetensi dan motivasi kerja seperti pengalaman kerja dan lain-lain.

Dengan mengetahui hasil penelitian tersebut, pihak manajemen dapat memperoleh informasi mengenai besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan terkait dengan pengembangan karir karyawan dimasa depan, agar perusahaan dapat lebih tumbuh dan berkembang.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada CV Agung Motor Cianjur, artinya bahwa semakin baik kompetensi dan motivasi kerja karyawan maka akan mengakibatkan semakin baik pula pengembangan karier karyawan yang bersangkutan di masa depannya.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan. Indikator*. Zanafa Publishing.
- Diri, P. K., Diri, A., & Pelatihan, D. A. N. (2021). *KABUPATEN MOJOKERTO Handrio Enda Martono Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN*

Surabaya ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi diri aktualisasi diri dan pelatihan terhadap Pengembangan Karir pegawai Dinas Pertanian Kab. 2(2010), 106–118.

Edison, ddk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Edy sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Prenamenamedia Group (ed.)).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 25*. Universitas Diponogoro.

Hasibuan. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. PT. Bumi aksara.

Husein, U. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali.

Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.