



# Pengaruh Emotional Intelligence dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Penamas

Nanda Harry Mardika\*

[nandaharrymardik@gmail.com](mailto:nandaharrymardik@gmail.com)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Galileo

\*) corresponding author

| Keywords                                                   | Abstract                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Emotional Intelligence, Work Culture, Employee Performance | <i>This study aims to analyze the influence of Emotional Intelligence and Work Culture on employee performance at PT. Tri Penamas. Emotional Intelligence plays a crucial role in helping employees manage emotions, communicate effectively, and enhance work productivity. Meanwhile, Work Culture shapes employees' behavior, work ethics, and commitment to organizational goals. This research employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 90 employees from various departments. The analysis results using SPSS indicate that both Emotional Intelligence and Work Culture have a positive and significant influence on employee performance, with a significance value of <math>p &lt; 0.05</math>. These findings suggest that a higher level of Emotional Intelligence and a strong organizational culture contribute to better employee performance. Therefore, organizations are advised to implement training programs and cultural reinforcement strategies to create a productive and conducive work environment.</i> |

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam sebuah organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM yang kompeten dan berkualitas akan mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta daya saing perusahaan di tengah persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan ini mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, serta peningkatan kesejahteraan karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang, perusahaan harus mampu menyesuaikan strategi manajemen SDM agar tetap relevan dan adaptif. Peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menjadi salah satu langkah yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Selain itu, motivasi dan kepuasan kerja juga perlu diperhatikan, karena faktor-faktor ini dapat mempengaruhi produktivitas serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. PT. Tri Penamas sebagai

perusahaan yang bergerak di bidang industri menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah emotional intelligence dan budaya kerja.

Emotional intelligence atau kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu dalam mengenali, memahami, serta mengelola emosinya sendiri dan orang lain. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki keterampilan interpersonal yang lebih baik, dapat mengelola stres dengan lebih efektif, serta mampu bekerja sama dalam tim dengan harmonis. Selain itu, budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan juga berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkontribusi maksimal terhadap perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh emotional intelligence dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Penamas. Dengan memahami hubungan antara kedua faktor ini terhadap kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei guna memperoleh data yang relevan dan objektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia serta sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Kecerdasan Emotional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami dan mempengaruhi emosi orang lain. Menurut Goleman (1995), kecerdasan emosional mencakup lima komponen utama: kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan prestasi akademik dan kecakapan sosial siswa di era digital. Siswa dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengelola stres, bekerja sama, dan menunjukkan empati, yang berdampak positif pada prestasi akademik dan keterampilan sosial (Sari, 2024).

### **2.2. Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh suatu organisasi yang membentuk perilaku dan sikap karyawan dalam lingkungan kerja. Menurut Schein (2017), budaya kerja merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, dan diterapkan oleh suatu kelompok dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal serta mengintegrasikan dirinya secara internal. Pola ini kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memahami, berpikir, dan merasakan situasi di dalam organisasi.

Selain itu, Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa budaya kerja mencerminkan identitas dan karakteristik unik suatu organisasi, yang mempengaruhi cara karyawan berinteraksi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas. Budaya kerja yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Lebih lanjut, Denison et al. (2018) mengemukakan bahwa budaya kerja yang positif dapat meningkatkan keterlibatan

karyawan, inovasi, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Budaya kerja juga memiliki peran dalam membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajemen. Menurut Cameron dan Quinn (2021), organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik akan lebih mudah dalam menerapkan perubahan, mengatasi konflik, dan membangun tim yang solid. Oleh karena itu, pengembangan budaya kerja yang kuat harus menjadi perhatian utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia guna mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

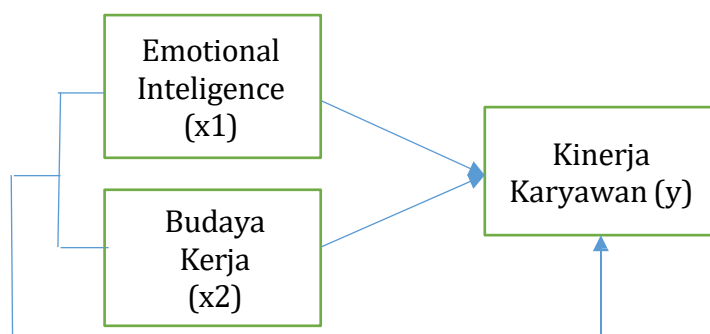
### 2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dapat diukur berdasarkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan pengalaman kerja, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Gomes (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini mencakup aspek kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Faktor utama yang memengaruhi kinerja antara lain beban kerja, kepuasan kerja, serta sistem penghargaan dan insentif yang diterapkan oleh organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi, dan penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, evaluasi dan umpan balik yang berkala dapat membantu karyawan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

### 2.4. Kerangka Pikir dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Penamas.

- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Penamas..
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Emotional Intelligence dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Penamas.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh Emotional Intelligence dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Penamas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tri Penamas yang berjumlah 90 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2021). Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 90 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga variabel utama: Emotional Intelligence ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Variabel Emotional Intelligence diukur berdasarkan indikator kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 1995). Sementara itu, variabel

Budaya Kerja mencakup indikator nilai-nilai organisasi, norma kerja, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja (Schein, 2017). Sedangkan Kinerja Karyawan diukur berdasarkan produktivitas, kualitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama tim (Robbins & Judge, 2019). Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rentang dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS versi terbaru melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan uji validitas dengan metode Corrected Item-Total Correlation untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner memiliki korelasi yang kuat dengan total skor variabelnya. Item dinyatakan valid jika memiliki korelasi lebih dari 0,3. Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan nilai minimum 0,7 sebagai indikator reliabilitas yang baik (Nunnally, 1978).

Setelah uji validitas dan reliabilitas, dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data terdistribusi normal, uji multikolinearitas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk memastikan tidak terjadi hubungan linear yang kuat antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser untuk memastikan tidak ada pola tertentu pada residual data.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh Emotional Intelligence dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan model regresi. Selain itu, dilakukan uji hipotesis, yang terdiri dari uji t (parsial) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, uji F (simultan) untuk menguji pengaruh Emotional Intelligence dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Pengujian Validitas dan Reabilitas

Penelitian ini melibatkan 90 responden. Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengolahan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS versi 25 untuk memperoleh hasil uji yang tepat. Berikut ini adalah hasil pengolahan data terkait uji validitas dan reliabilitas yang diperoleh.

Tabel 1. Validity

| Variabel | Pearson correlation | R Tabel | keterangan |
|----------|---------------------|---------|------------|
| x1.1     | .510                | 0,203   | Valid      |
| x1.2     | .605                | 0,203   | Valid      |
| x1.3     | .670                | 0,203   | Valid      |
| x1.4     | .475                | 0,203   | Valid      |
| x1.5     | .671                | 0,203   | Valid      |
| x2.1     | .678                | 0,203   | Valid      |
| x2.2     | .686                | 0,203   | Valid      |
| x2.3     | .596                | 0,203   | Valid      |
| x2.4     | .614                | 0,203   | Valid      |
| x2.5     | .370                | 0,203   | Valid      |
| x2.6     | .439                | 0,203   | Valid      |
| y1       | .689                | 0,203   | Valid      |
| y2       | .716                | 0,203   | Valid      |
| y3       | .697                | 0,203   | Valid      |
| y4       | .741                | 0,203   | Valid      |
| y5       | .781                | 0,203   | Valid      |
| y6       | .712                | 0,203   | Valid      |
| y7       | .738                | 0,203   | Valid      |

Sumber : Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan data validitas yang diberikan, dapat diinterpretasikan bahwa semua item variabel yang diuji memiliki nilai Pearson correlation (r-hitung) yang lebih besar dari r-tabel sebesar 0,203. Ini menunjukkan bahwa semua item dalam setiap variabel (x1, x2, dan y) valid.

Tabel 2. Reliability

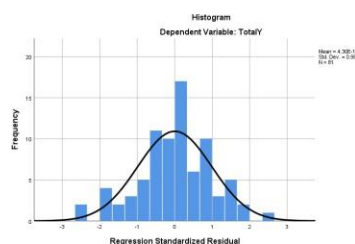
| Konstruk (Variabel)           | Cronbachs alpha | keterangan |
|-------------------------------|-----------------|------------|
| <i>Emotional Intelligence</i> | 0,866           | Reliabel   |
| Budaya Kerja                  | 0,857           | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan              | 0,845           | Reliabel   |

Sumber : Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas telah terlihat nilai cronbach alpha di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal.

### 4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilihat dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedasdisitas yang ditampilkan pada hasil dibawah ini:



Gambar 1

Sumber : Hasil Uji SPSS 25

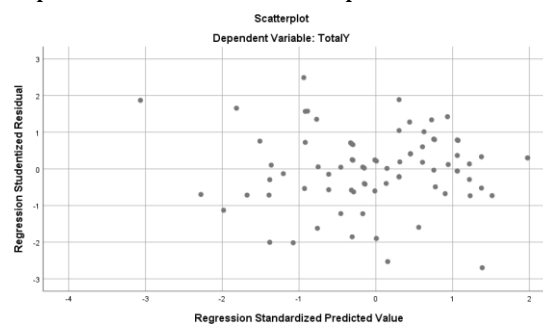
Dari gambar di atas bisa terlihat berbentuk shape bel atau lonceng, jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3 Colinearity Statistic

| Variabel | Tolerance | VIF   |
|----------|-----------|-------|
| X1       | 0,460     | 2,173 |
| X2       | 0,460     | 2,173 |

Sumber : Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis data, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel kedisiplinan dan motivasi adalah 2,173, yang masih berada di bawah batas 10. Selain itu, nilai tolerance untuk kedua variabel tersebut sebesar 0,460, yang lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat indikasi multikolinearitas.



Gambar 2 scatterplot

Sumber : Hasil Uji SPSS 25

Dari gambar scatterplot spss diatas, titik-titik menyebar menyebar secara acak, tanpa membentuk pola tertentu (misalnya, tidak membentuk pola melengkung atau mengerucut), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### 4.3. Evaluasi Nilai R-Square

Tabel 4. Nilai R-Square

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | .826 <sup>a</sup> | 0,682    | 0,674             | 2,392                      | 0,682             | 83,550   | 2   | 78  | 0,000         |

Sumber : Hasil Uji SPSS 25

Pada tabel tersebut, nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah 0,682, yang menunjukkan bahwa 68,2% dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan dan motivasi. Sementara itu, sisa 31,8% dari variasi tersebut dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.4. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = 5,358 + 0,545X_1 + 0,511X_2$$

1. Jika variabel  $X_1$  (Emotional Intelligence) dan  $X_2$  (Budaya Kerja) bernilai nol, maka nilai  $Y$  (kinerja karyawan) diperkirakan sebesar 5,358.

2. Setiap kenaikan 1 unit pada  $X_1$  (Emotional Intelligence), dengan asumsi  $X_2$  tetap, maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,545 unit.
3. Setiap kenaikan 1 unit pada  $X_2$  (Budaya Kerja), dengan asumsi  $X_1$  tetap, maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,511 unit.

#### 4.5. Hasil Uji t

Tabel 5. Tabel Coefecient

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant) | 5,358                       | 1,744      |                           | 3,072 | 0,003 |
|       | Totalx1    | 0,545                       | 0,117      | 0,438                     | 4,654 | 0,000 |
|       | Totalx2    | 0,511                       | 0,107      | 0,448                     | 4,763 | 0,000 |

Sumber : Hasil Uji SPSS 25

1. Emotional Intelligence berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Penamas. Nilai sig 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan demikian secara parsial variabel Emotional Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tri Penamas. Hasil ini sejalan penelitian terdahulu dari (Efnita, 2018), bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan besarnya koefisien 0,409 dengan nilai signifikansi  $t$  0,000 < 0,05.
2. Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Penamas. Nilai sig  $t$  0,000 < 0,05 secara parsial variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tri Penamas. Hasil ini juga sejalan dari penelitian (Herman, 2017), bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan besarnya koefisien 0,742 dengan nilai signifikansi  $t$  0,009 < 0,05.

#### 4.6. Uji F

Tabel 6. Tabel Anova

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 955,949        | 2  | 477,975     | 83,550 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 446,223        | 78 | 5,721       |        |                   |
|                    | Total      | 1402,173       | 80 |             |        |                   |

Sumber : Hasil Uji SPSS 25

1. Emotional Intelligence dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Penamas. Berdasarkan hasil pengolahan diatas Nilai signifikan adalah 0,00 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini juga mempunyai kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu dari (Purnomo & Djudi, 2017) dengan nilai  $F$  hitung 16,475 lebih besar dari  $F$  tabel 3,132 dan nilai signifikansi adalah 0,00 < 0,05.

### 5. KESIMPULAN

1. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Penamas.

2. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Penamas.
3. Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan Emotional Intelligence dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Penamas.

## REFERENSI

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2021). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (4th ed.). Wiley.
- Denison, D. R., Hooijberg, R., Lane, N., & Lief, C. (2018). *Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy*. Wiley.
- Efnita, T. 2018. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat). 6(2), 92–99.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Herman, H. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torindo Internusa Batam. (1993), 33–41.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Purnomo, C., & Djudi, M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 28–35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sari, D. P. (2024). Kecerdasan Emosional Sebagai Katalisator Peningkatan Prestasi Akademik dan Kecakapan Sosial Siswa di Era Digital. *Jurnal Didaktika*, 20(1), 15-27.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.