



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Rahmat Riyandi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan
Jln. Pahlawan No. 99 Batu Aji Kota Batam, Indonesia
E-mail: rahmat@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Media Kreasi Bangsa. Variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, dan motivasi sebagai variabel bebas. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 54 karyawan CV. Media Kreasi Bangsa. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan spss 20. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode data sampel dan untuk teknik pengujian data menggunakan uji reabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan kebenaran data. hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Media Kreasi Bangsa. motivasi juga positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Media Kreasi Bangsa. Dan seluruh variabel yang di uji yaitu lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Media Kreasi Bangsa.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi; Kinerja karyawan

Abstract

This is research aim to examine and analyze the influence of work environment, and motivation on the performance of employees of CV. Media Kreasi Bangsa. Employee Performance variable as the dependent variable, while work environment, and motivation as the independent variable. Data collected through questionnaires to 54 employees of CV. Media Kreasi Bangsa. Analysis of the data in this study using spss 20. The sampling technique in this research is using the method of sample data and for the testing data techniques using reability test, validity test, the classical assumption test and multiple linear regression analysis to examine and prove the research hypothesis. The research's results showed that work environment influence positive and significant to the performance of employees of CV. Media Kreasi Bangsa. motivation also positive and significant to the performance of employees of CV. Media Kreasi Bangsa. And all variables in the test of work environment and motivation simultaneously positive and significant effect to the performance of employees of CV. Media Kreasi Bangsa.

Keywords: Work Environment; Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Kerjasama antar organisasi dewasa ini tidak hanya di dalam negeri saja, tetapi sudah mulai mengarah ke ranah internasional. Hal ini berimbas kepada peningkatan kinerja karyawan. Setiap organisasi dituntut untuk memiliki kinerja lebih baik atau sekurang-kurangnya sama dengan kinerja organisasi yang menjadi mitranya tersebut. Permasalahannya disini adalah bagaimana cara untuk

menerapkan manajemen kinerja yang efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya perusahaan yang tidak memperhatikan sumber daya manusianya maka kinerja perusahaan dapat mengalami kemerosotan.

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan adalah individu-individu yang diharapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Di samping itu, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Menurut Adryanto (2014) “Mengacu pada konsep dasar yang menyatakan bahwa kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh 3 faktor utama yaitu, kemampuan, motivasi dan lingkungan - $P = F (Ability, Motivation, Environment)$ ”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus menjadi perhatian, karena faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktifitas kerja. Begitu banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini.

Menurut Haryani (2016) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perseroan Terbatas (PT) Duta Ananda *Textile* Pekalongan bahwa Lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibenarkan”.

Supardi dalam Prabowo (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Gibson dalam Sari (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua dimensi yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan lingkungan

non fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan Wursanto (2015).

Menurut Martoyo (2017), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Menurut Masrukhin dan Waridin (2016), menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Rivai (2011) “kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Robbins (2017) mengemukakan “*way of thinking about employee performance is a function of the interaction of ability, motivation, and opportunity*”. Maksud dari definisi tersebut kinerja karyawan merupakan sebuah fungsi interaksi kemampuan, motivasi, dan peluang untuk berkinerja.

Aguinis (2017) mengemukakan “performance is about behavior or what employee do, not about what employee produce or the outcomes of their work” yang artinya kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau dihasilkan dari pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Populasi menurut Sugiyono (2018), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari CV. Media Kreasi Bangsa yang berjumlah 117 orang dan menggunakan rumus slovin sehingga sampel menjadi 54 orang. Teknik Analisis Data dilakukan dengan memanfaatkan komputer melalui program SPSS *for windows 20*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

CV. Media Kreasi Bangsa (Kek Pisang Villa) adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail oleh-oleh khas Batam. Berdiri pada bulan April 2006 oleh pasangan suami istri Denni Delyandri ST dan Selvi Nurlia ST. Cabang pertama kali yaitu di daerah Villa Muka Kuning. Pada awalnya CV. Media Kreasi Bangsa (Kek Pisang Villa) merupakan sebuah industri rumahan yang sangat sederhana tetapi dengan seiring berjalannya waktu tumbuh menjadi satu-satunya perusahaan yang fokus menggarap pasar oleh-oleh. CV. Media Kreasi Bangsa (Kek Pisang Villa) merupakan perusahaan pertama, terbesar dan menguntungkan di seluruh Indonesia.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2015). Hasil analisis validitas yang didistribusikan kepada 54 responden untuk tiap-tiap butir hasilnya adalah valid.

Berdasarkan uji validitas untuk seluruh pertanyaan yang diuji menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid sedangkan butir-butir yang gugur untuk masing-masing faktor adalah tidak ada, dengan demikian instrumen untuk Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan memenuhi uji Validitas.

Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari keusioner adalah reabilitas maka untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 20, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.923 + 0.280 X_1 + 0.411 X_2 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan

motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa: Konstanta (a) sebesar 11.923 yang memberikan pengertian bahwa jika lingkungan kerja dan motivasi sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa adalah sebesar 11.923 satuan. Sedangkan pada nilai b yang merupakan hubungan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja dan motivasi dari variabel desentralisasi (X) sebesar 0.280 dan 0.411 yang memiliki arti bahwa jika jumlah variabel X bertambah 1 % maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.280 untuk lingkungan kerja, dan 0.411 untuk motivasi.

Dari ketiga variabel yang telah dimasukkan dan diolah datanya dalam perhitungan analisis regresi berganda pada tabel 4.16 diketahui bahwa variabel, lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki hubungan atau pengaruh dengan variabel kinerja karyawan (Y). Untuk penjelasan yang lebih detail mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut akan dijelaskan di dalam uji hipotesis.

H_1 : Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis pertama, H_1 dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hipotesis pertama ini bisa diketahui diterima atau ditolaknya apabila nilai signifikan t dengan taraf signifikan atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , koefisien regresi tersebut signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil pengujian analisis regresi signifikan $p-value$ yang telah peneliti lakukan, menunjukkan bahwa pada nilai Sig. sebesar 0.048 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0.05 dan pada hasil uji t menjelaskan bahwa $t_{hitung} = 2.023$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1.674$. Yang memiliki arti bahwa pada variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, atau H_1 diterima.

H_2 : Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada hipotesis kedua, H_2 dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hipotesis kedua ini bisa diketahui diterima atau ditolaknya apabila nilai signifikan t dengan taraf signifikan atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , koefisien regresi tersebut signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil pengujian analisis regresi signifikan $p-value$ yang telah peneliti lakukan, menunjukkan bahwa pada nilai Sig. sebesar

0.006 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0.05 (5%) dan pada hasil uji t menjelaskan bahwa $t_{hitung} = 2.865$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1.674$. Yang memiliki arti bahwa pada variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, atau H_2 diterima.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil Uji F yang telah dilakukan menunjukkan nilai Sig. sebesar 0.001. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0.05 (5%), yang memiliki arti bahwa kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau dengan demikian H_3 diterima.

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0.204. Hal ini berarti 20.4% variasi variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 79.6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Analisis data pada 54 karyawan CV. Media Kreasi Bangsa yang menjadi Analisis data pada 54 karyawan, yang menjadi responden dalam penelitian ini diketahui 31 orang (57.4 %) laki-laki dan 23 orang (42.6 %) perempuan, sebagian besar responden berumur 20-30 tahun sebanyak 41 orang (75.9 %) dan terkecil responden berumur 41-50 Tahun sebanyak 5 orang (9,3%), sedangkan tingkat pendidikan terakhir responden adalah Sekolah Menengah Pertama (SMA/Setara) sebanyak 40 orang (74.1 %) dan yang terkecil adalah Diploma yaitu hanya 1 orang (1.9 %). Serta status pernikahan responden adalah belum menikah sebanyak 31 orang (57.4 %) dan lama bekerja terbanyak adalah 1-2 tahun 22 orang (40.7 %) serta > 3 tahun sebanyak 9 orang (16.7 %).

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa pencarian sampel responden untuk memperoleh informasi tentang lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa dapat memenuhi

persyaratan data yang akurat yang mana gambaran responden menunjukkan informan yang objektif.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,023 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,048 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa (Kek Pisang Villa).

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,865 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,006 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa (Kek Pisang Villa).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,280. Ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Variabel X_1 lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja kerja) pada CV. Media Kreasi Bangsa dengan probabilitas $Sig. < 0,048$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_1 diterima.

2. Terdapat pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,411. Ini berarti semakin baik motivasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kerja pada CV, Media Kreasi Bangsa dengan probabilitas Sig.0,006 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H2 diterima.

0. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) ini dapat dilihat dari hasil uji F Sig.0,001 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ maka H3 diterima.

Saran

Sehubungan dengan hal-hal yang telah penulis kemukakan di atas, maka disini penulis akan memberikan sedikit saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan dan mendukung pemecahan masalah serta untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu:

1. Lingkungan kerja sangat dibutuhkan untuk mempertahankan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item atasan mampu melihat nilai lebih dari seorang karyawan sehingga selalu memberikan ruang lebih untuk berkembang, responden masih berada pada kategori ragu-ragu. Oleh karena itu diharapkan pihak manajemen perusahaan agar mengkaji kembali atau memberikan perhatian khusus dan *training*. Selain itu, untuk item peralatan mesin perusahaan aman bagi karyawan sebagian responden menjawab ragu-ragu. Ini juga mengidentifikasi kurangnya rasa kepercayaan karyawan terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Perlu untuk dikaji ulang, diperhatikan lagi prosedur cara penggunaan alat-alat yang memang membutuhkan perhatian khusus dan keterampilan khusus.
2. Motivasi adalah sebuah dasar yang cukup mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan kinerja. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat akan melakukan segala cara untuk dapat mencapai tujuan dari motivasinya tersebut.

3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item mengenai Anda giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk menduduki posisi dan memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga memperoleh penilaian yang baik dari atasan, sebagian besar responden menjawab ragu-ragu. Ini dapat diartikan bahwa para karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan gaji tanpa berfikir untuk jenjang karir. perlu diadakannya training-training atau penyuluhan tentang pentingnya jenjang karir.

REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung, Amanda A, & Hening W.O. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.6,no.7.
- Liyas, J. N. (2018). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BTN Cabang Syariah Pekanbaru,*” .Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol 3, No 2:169-180.
- Maringka, I. N, Kawet ,L, & Trang, I. (2018). “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.*” Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Politik Universitas Riau, Vol. 5, no.1:1-14.
- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Business Administration*. Vol.3. No.2., September 2019. Hal. 219-227.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.



- Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Yana, D. (2019). The performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *Etikonomi*. Vol.18., No.1, April 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Satriyani, R. ade. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Saka Dana Mulia Kudus." Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Walisongo Semarang.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.