

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sma Negeri 1 Panombean Panei

Diana Florentina Butar-Butar¹, Maretta Siburian², Andriyansyah Putra³, Daniel Pernando Sinulingga⁴, Netti Herawati Sinulingga⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Efarina

ARTICLE INFO	ABSTRAK
Article history: Received Sept 2, 2025 Revised Sept 16, 2025 Accepted Sept 24, 2025	Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Sampel penelitian ini adalah semua guru pada SMA Negeri 1 Panombean Panei sebanyak 34 orang. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, dan wawancara. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif, dan analisis deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil penelitian sebagai berikut. Motivasi variabel secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,434 > 2,03$). Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,931 > 1,684$). Variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,536 > 3,32$. Pengaruh dari variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru sebesar 27,6,20% dan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
Keywords: Kinerja Guru; Lingkungan Kerja; Motivasi.	

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Diana Florenta Butar-Butar,
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Efarina,
Jl. Pendeta J. Wismar Saragih No. 72-74, Bane, Pematangsiantar Sumatera Utara. Indonesia 21143
Email: dianaflorentabutarbutar@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah satu hal yang diperlukan bagi operasional bisnis di era globalisasi. Efektivitas suatu bisnis dalam bersaing dengan bisnis lainnya didasarkan pada sumber daya manusianya. Hal SDM adalah isu kritis yang perlu menjadi perhatian semua organisasi karena komponen-komponennya pada akhirnya akan mempengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain itu, pendidikan merupakan upaya yang diwujudkan untuk memperluas dan pengembangan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kegiatan pengajaran guna menghasilkan SDM unggul dan meningkatkan prestasi kerja bagi perusahaan yang memegang peranan penting dan strategis.

SMA Negeri 1 Panombean Panei adalah sekolah yang memiliki tujuan yaitu untuk mendidik siswa-siswa yang mampu melanjutkan pendidikan lebih lanjut, cerdas, bermoral, dan mampu hidup mandiri. Oleh karena itu, SMA Negeri 1 Panombean Panei harus fokus pada kinerja setiap guru

karena hal tersebut yang menjadi faktor yang dapat menentukan baik atau tidaknya proses kegiatan belajar mengajar terlaksana.

Indikator pemahaman guru terhadap prinsip-prinsip pendidikan, seperti menguasai materi dan prinsip-prinsip pembelajaran pendidikan, menjadi tempat terjadinya fenomena kinerja guru di SMA Negeri 1 Panombeian Panei. Beberapa guru masih kesulitan memahami prinsip-prinsip pendidikan dalam proses pembelajaran. Kemudian, terdapat situasi dimana sebagian pengajar masih memahami buku cetak dan kurang memanfaatkan teknologi internet sebagai media pembelajaran. Fenomena tersebut tampak pada dimensi kegiatan pembelajaran edukatif yang menunjukkan adanya pemanfaatan teknologi untuk menunjang proses pembelajaran.

Kinerja guru merupakan faktor utama penentu tercapainya tujuan sekolah. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Guru menjadi landasan aspek terhadap kinerja guru. Menguasai karakteristik siswa, materi dan konsep pembelajaran pendidikan, pengembangan kurikulum, proses belajar guna mendidik, mengembangkan kemampuan dalam diri siswa, interaksi terhadap siswa, hasil dan evaluasi, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya Indonesia, menunjukkan kepribadian yang dewasa dan patut diteladani, etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, inklusif, terarah, dan tidak diskriminatif, komunikasi dengan sesama guru, pendidikan, orang tua siswa, dan masyarakat, penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola keahlian keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diambil, serta membangun profesionalisme melalui tindakan reflektif merupakan aspek penting dalam kinerja guru.

Indikator pemahaman guru terhadap prinsip-prinsip pendidikan, seperti menguasai materi dan prinsip-prinsip pembelajaran pendidikan, menjadi tempat terjadinya fenomena kinerja guru di SMA Negeri 1 Panombeian Panei. Beberapa guru masih kesulitan memahami prinsip-prinsip pendidikan dalam proses pembelajaran. Kemudian, terdapat situasi dimana sebagian pengajar masih memahami buku cetak dan kurang memanfaatkan teknologi internet sebagai media pembelajaran. Fenomena tersebut tampak pada dimensi kegiatan pembelajaran edukatif yang menunjukkan adanya pemanfaatan teknologi untuk menunjang proses pembelajaran.

Motivasi merupakan suatu hal yang mempengaruhi seberapa baik guru bekerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Anton Nurcahya et al (2022) bahwa motivasi adalah situasi yang mendorong atau menjadi alasan dilakukannya lahir tindakan atau aktivitas yang disengaja. Hal ini menunjukkan bagaimana motivasi karyawan mempengaruhi output. Ada tiga komponen motivasi : kebutuhan akan kekuasaan, afiliasi, dan kesuksesan.

Dorongan untuk sukses, yang merupakan ukuran keinginan untuk mencapai prestasi kerja, merupakan tempat terjadinya fenomena motivasi. Kurangnya semangat beberapa guru untuk mencapai prestasi kerja ketika mengajar siswa adalah contohnya. Fenomena kemudian muncul pada dimensi tuntutan kekuasaan, dimana mayoritas pengajar tetap berkinerja baik agar menjadi guru profesional dengan gaji besar, tanpa terlalu mementingkan jabatannya.

Lingkungan kerja adalah elemen lain yang terbukti meningkatkan efektivitas guru selain motivasi. Sejalan dengan Rahman dkk. (2020), suasana tempat kerja mempengaruhi kenyamanan rekan kerja dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pekerjaan yang akan mereka selesaikan.

Motivasi menurut Handoko (2012) adalah suatu keadaan yang membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong tingkah laku manusia. Karena para manajer diharuskan untuk berkolaborasi dan bekerja melalui orang lain, motivasi ini adalah hal penting agar dipahami. Untuk membujuk karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, pemimpin harus mempunyai pemahaman tertentu tentang bagaimana orang berperilaku. Motivasi menurut Hasibuan (2010) adalah dorongan atau hasrat untuk melakukan suatu tindakan agar menjadi efektif atau lebih baik dari yang telah dilakukan sebelumnya.

Bila pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya secara aman, nyaman, sehat, dan optimal, maka lingkungan kerja dikatakan prima. Dampak dari tempat kerja yang tepat dapat diamati dalam waktu yang akan panjang. Dalam jangka panjang, tempat kerja mungkin mempunyai dampak buruk. Kuswana (2014) menyatakan bahwa unsur-unsur berikut mempengaruhi tempat kerja:

Pertama, Temperatur (Panas dan Dingin) Seseorang bisa beradaptasi dengan suhu panas melalui proses yang disebut "aklimatisasi". Ditempat kerja, aklimatisasi adalah penting karena

memungkinkan untuk bekerja lebih aman dan efisien. Namun, untuk diaklimatisasi membutuhkan waktu, dalam kondisi dingin, tubuh juga dapat beradaptasi. Ada enam faktor utama mengenai "panas dan dingin", yaitu suhu udara, sumber panas (panas radiasi), kelembapan relatif, udara yang bergerak (kecepatan), tenaga fisik (seberapa kerja keras), pakaian dapat membantu tetap hangat.

Kedua, kebisingan suara yang dimaksud yaitu suara yang berasal dari alat kerja dan peralatan proses produksisehingga menghasilkan gangguan terhadap pendengaran pada tingkat tertentu. Frekuensi atau jumlah gelombang yang masuk ke telinga per detik, merupakan salah satu parameter yang menentukan interferensi.

Ketiga, Getaran Gerak yaitu situasi maju mundur dalam keadaan setimbang disebut getaran. Amplitudo, atau jarak dari titik pusat, setiap getaran adalah sama. Penerapan pada benda, frekuensi osilasi, percepatan osilasi, efek durasi, frekuensi individu, dan resonansi adalah lima komponen getaran.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metodologi penelitian observasional deskriptif dan bersifat kuantitatif. Penelitian yang tidak mengubah atau mengganggu subjeknya disebut penelitian observasional.

Adapun variable dependen pada penelitian ini adalah kinerja guru di SMA Negeri 1 Panombea Panei Kabupaten Simalungun disebut (Y) sedangkan variabel independen yaitu motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂).

Populasi adalah keseluruhan, atau generalisasi dari satuan, individu, objek, atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakter tertentu untuk dipelajari. Subjek tersebut dapat berupa orang, objek, lembaga, peristiwa, atau individu lain yang datanya (informasinya) dapat dikumpulkan untuk tujuan penelitian, (Riadi, 2022).

Populasi pada penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Panombea Panei Kabupaten Simalungun. Sugiyono (2020:127) menegaskan bahwa sampel merupakan komponen ukuran dan susunan populasi, sehingga sampel yang dikumpulkan harus cukup untuk mencerminkan populasi yang diselidiki secara akurat. Secara umum, sampel adalah bagian yang mewakili suatu populasi yang memiliki kualitas dan karakteristik yang sama dengan seluruh populasi yang diteliti. Guru yang bekerja di SMA Negeri 1 Panombea Panei Kabupaten Simalungun dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Kuesioner digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini dikarenakan sesuai dengan tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan datanya. Responden diberikan satu set pertanyaan yang harus diselesaikan untuk mengumpulkan data. Kuesioner bersifat tertutup yang bertujuan untuk menyelidiki keseluruhan variabel. Skala Likert dijadikan patokan dalam setiap variabel yang terdiri dari lima kategori, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan uji reabilitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Panombea Panei.

Gambar 1. Hasil Uji t (Hasil Uji Secara Parial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig	
	B	Beta			
1 (Constant)	.104,326		.121	.000	
Motivasi	1.999	.303	4.127	.000	
Lingkungan Kerja	1.974	.235	3.434	.002	

a. Dependent Variable Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel pengujian di atas, disimpulkan:

- 1) Meneliti bagaimana Variabel Motivasi (X_1) Mempengaruhi Kinerja Guru (Y)
Di SMA Negeri 1 Panombean Panei, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} variabel motivasi yaitu $4,127 > t_{tabel}$ dengan $dk = n-k-1$ ($34-1-1 = 32$) sebesar $2,03951$ atau tingkat sig $0,000 < \alpha 0,05$. Akibatnya H_0 ditolak. Hal ini sesuai dengan temuan Rahman et al., (2020).
- 2) Menguji Signifikansi Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)
Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Panombean Panei yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar $3,434 > t_{tabel}$ dengan $dk = n-k-1$ ($34-1-1=32$) sebesar $2,03951$ atau tingkat signifikansi $0,002 < \alpha 0,05$. Akibatnya H_0 ditolak. Temuan Shandy dan Rumangkit, 2017 mendukung hal ini.

Tabel 2. Hasil Uji F (hasil Uji Secara Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1975,454	2	987,727	11,563	.000 ^b
	Residual	2562,607	31	85,420		
	Total	4538,061	33			

a. Dependent Variable: Kinerja guru
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan kerja

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} dengan $df = n-k-1$ ($34-2-1=31$) sebesar $11,563 > F_{tabel}$ sebesar $3,32$ atau dengan sig $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Panombean Panei.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.104,326	11,532	
	Motivasi	1.999	.484	.595
	Lingkungan Kerja	1.974	.575	.525

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data diolah diatas, maka:

$$Y = 104,326 + 1,999X_1 + 1,974 X_2$$

Persamaan model yang dihasilkan dari pengolahan data pada tabel 5.9 yaitu adalah $Y = 104,326 + 1,999X_1 + 1,974X_2$ yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat sebesar 1,999 satuan jika adanya kenaikan satu satuan di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan jika motivasi dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Panombean Panei berkorelasi positif. Dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Panombean Panei karena jika lingkungan kerja meningkat satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1,974 satuan. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Panombean Panei berkorelasi positif. Adapun hasil uji determinasi Adjusted R² adalah:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R²) Motivasi Dengan Kinerja guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
1	.595 ^a	.355	.334	9.720

a. Predictors: (Constant), motivasi, Kinerja guru

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan nilai koefisien korelasi pada tabel 5.10, angka yang diperoleh $r = 0,595$. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan kriteria korelasi pada tabel 5.10, terdapat hubungan antara kinerja guru dengan motivasi di SMA Negeri 1 Panombean Panei. Nilai koefisien R Square kemudian diketahui sebesar 0,355 menunjukkan angka 35,5% kinerja guru SMA Negeri 1 Panombean Panei dapat dikaitkan dengan lingkungan kerja, dan sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi oleh hal lain, contohnya budaya sekolah, transmisi, fasilitas, dan variabel diluar penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R2) Lingkungan dengan Kinerja Guru

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,525 ^a	,276	,252	10,297	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kinerja Guru

Dari kriteria korelasi pada tabel diatas, terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Panombean Panei, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan dari hasil tabel 5.11, yang menghasilkan nilai $r = 0,525$. Lingkungan kerja mampu menyumbang 27,6% terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Panombean Panei, menurut koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,276. Sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain antara lain keamanan, kondisi kerja, gaji, dan variabel diluar penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), baik secara parsial maupun simultan, sehingga keduanya memberikan kontribusi besar terhadap kinerja guru. Motivasi di SMA Negeri 1 Panombean Panei tergolong baik dengan skor rata-rata 3,75. Indikator kreativitas memperoleh nilai 3,64 dengan respon sangat baik, dorongan kerja 3,55 dengan respon baik, dan tuntutan kekuasaan 3,42 dengan respon cukup baik. Lingkungan kerja juga dinilai baik dengan skor rata-rata 3,30, meskipun terdapat beberapa dimensi di bawah rata-rata, seperti kondisi ruang kerja 3,18, penerangan ruang kerja 3,21, serta supervisi kepala sekolah 3,12. Kinerja guru memperoleh skor rata-rata 4,09 dengan kategori baik. Namun, beberapa indikator masih berada pada kategori cukup baik, seperti penguasaan karakteristik siswa 3,97, pengembangan potensi siswa 3,88, membantu siswa belajar 4,06, interaksi guru-siswa 4,03, konsep materi pembelajaran 4,06, pemahaman prinsip pendidikan 3,45, serta penggunaan teknologi 3,33. Dengan demikian, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Panombean Panei Simalungun dinilai baik meskipun masih terdapat beberapa aspek yang belum mencapai nilai rata-rata optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Gary & Philip, Kotler. 2021 Dasar-Dasar Pemasaran. Jilid I, Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhalindo
- Andaresta ED. 2020. "Pengaruh Variasi Produk, Cita Rasa, Citra Merek, Promosi dan Harga terhadap Keputusan Pembelian pada Produk Mie Instan Merek Indomie di Yogyakarta". Skripsi. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Andarini, Erica Dwi Septy, dkk. 2021. "Promosi, dan Kualitas Pelayanan terhadap Penjualan Tiket pada PT. Haryono Tour dan Travel Surabaya". UBHARA Management Journal, Volume 1, Nomor 2 (hlm. 279-285)
- Erwin, M.M. Inawati, M.M. Suciati. 2021. Keputusan Pembelian Interaktif, Bandung: Penerbit B2C dan B2B.
- Fathanul, V. 2022. Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian BTS Meal McDonald's. (Studi Kasus Di Wilayah Cakung Jakarta Timur). Repository, 6-27
- Ghozali, Imam. 2020. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gozal, R. R. 2022, June 28. 7 Tips Pilih Jasa Pengiriman Barang Untuk Bisnis. Kontan.Co.Id. <https://seremonia.kontan.co.id/news/7-tips-pilih-jasa-pengiriman-barang-untuk-bisnis>
- Hasan Z, Ali. 2020. Metode Riset Peneleitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik,

- Pendidikan dan Eksperimen, Yogyakarta : Deepublish
- Huma, S., Ahmed, W., Ikram, M., & Khawaja, M. I. 2020. The effect of logistics service quality on customer loyalty: case of logistics service industry. *South Asian Journal of Business Studies*, 9(1), 43–61. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-10-2018-0114>
- Kotler, P., & Keller, K. L. 2019. *Manajemen Pemasaran Edisi 12, Jilid 1*. Jakarta,. Indonesia: Pt. Indeks.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Lestari, E. 2021, February 4. 10 Perusahaan Ekspedisi Terpopuler di Indonesia, yang Mana Langgananmu? Cekaja.Com. <https://www.cekaja.com/info/perusahaan-ekspedisi-terpopuler-di-indonesia>
- Lupiyoadi, R. 2020. *Manajemen Pemasaran Jasa : Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mahardika, M. F., & Mohammad Maskan. 2020. Pengaruh Harga Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Di Swalayan Sardo Malang. *Jurnal Aplikasi Bisnis*
- Nawawi, Hadari 2020. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gaja Mada University Press
- Nazir, Moh. 2018. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Novriani Gultom, H. and Nurmaysaroh (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), pp. 191–198. Available at: <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>.
- Putri, A. V. 2022. Pengaruh Persepsi Harga, Lokasi, dan Word of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian di Tahu Gejrot Mitoha Galak. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 835-850
- Putri, L. D., & Kurbayanti, Yuspina. 2021. February 15. Transformasi Pasar Tradisional Menjadi Pasar Online. Solopos.Com. <https://www.solopos.com/transformasi-pasar-tradisional-menjadi-pasar-online-1102122>
- Rahman, A. et al. (2020) 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Pada Smp Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala', *Jurnal Sinar Manajemen*, 7(2), pp. 61–66.
- Rangkuti, Freedy. 2020. *Strategi Promosi Yang Kreatif*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutisna. 2002. *perilaku konsumen dan komunikasi pemasaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Zimmerer TW., & Scarborough N. M. 2022. *Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management*. (3rd ed.). New Yorl: Pearson Prentice Hall.