

**ANALISIS MOTIVASI DAN PERSEPSI KERJA TERHADAP PEMILIHAN
KARIR JABATAN FUNGSIONAL PENGELOLA BARANG JASA DENGAN
MINAT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Jatmiko¹, Kusuma Chandra Kirana², Samsul Hadi³
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta^{1,2,3}
kusumack@ustjogja.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan persepsi kerja terhadap pemilihan karir dalam jabatan fungsional pengelola barang jasa, dengan minat sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi yang terdiri dari 257 Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), dan sampel sebanyak 157 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah inner model dengan metode bootstrapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan persepsi kerja memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir. Selain itu, motivasi kerja dan persepsi kerja juga berpengaruh positif terhadap minat. Selanjutnya, minat memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pemilihan karir. Simpulan, bahwa motivasi dan persepsi kerja berperan penting dalam pemilihan karir di jabatan fungsional pengelola barang jasa. Minat juga memediasi hubungan antara motivasi kerja serta persepsi kerja dengan pemilihan karir. Hal ini menunjukkan pentingnya pemahaman terhadap faktor-faktor motivasi dan persepsi kerja dalam mengelola karir, serta peran minat dalam membentuk keputusan karir individu di dalam organisasi.

Kata Kunci : Motivasi, Minat, Persepsi Kerja, Pilihan Karir

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the relationship between motivation and work perception on career choice in the functional position of goods and services manager, with interest as a mediating variable. This research was conducted using quantitative methods, with a population consisting of 257 State Civil Service Employees (ASN), and a sample of 157 respondents. The data analysis technique used was an inner model with the bootstrapping method. The research results show that work motivation and work perception have a positive influence on career choice. Apart from that, work motivation and work perception also have a positive effect on interest. Furthermore, interests have a direct and indirect influence on career choice. The conclusion is that work motivation and perception play an important role in choosing a career in the functional position of managing goods and services. Interest also mediates the relationship between work motivation and work perception and career choice. This shows the importance of understanding motivational factors and work perceptions in managing careers, as well as the role of interests in shaping individual career decisions in organizations.

Keywords: Motivation, Interest, Job Perception, Career Choice

PENDAHULUAN

Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ) merupakan merupakan motor utama dari proses pembangunan dengan melakukan tindakan dalam aktifitas pengadaan barang atau jasa. Akan tetapi, pentingnya PBJ tidak dibarengi dengan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja sehingga minat dan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memilih karir di bidang PBJ menjadi rendah. Adanya perubahan regulasi yang terus menerus dan adanya konflik kepentingan menjadi faktor yang menyebabkan minat berkarir di PBJ rendah. Sistem pengadaan harus terus ditingkatkan dan diperbaiki karena peraturan dalam pelaksanaan PBJ terus menerus mengalami perubahan (Florisa, 2022). Sedangkan konflik kepentingan dalam PBJ dapat mendorong terjadinya korupsi dan niscaya mereduksi prinsip terbuka, bersaing, dan adil (Sjafrina et al., 2023).

Adanya berbagai konflik kepentingan dan tidak maksimalnya proses pengadaan dapat mengakibatkan terjadinya berbagai kasus hukum, sehingga menyebabkan buruknya persepsi kerja di bidang PBJ dan menjadi penyebab kurangnya minat ASN dalam memilih karir di PBJ. Berbagai kasus kriminal terjadi karena proses pengadaan yang dilakukan tidak maksimal dan mitigasi risiko yang kurang (Indrawan, 2020).

Beberapa penelitian tentang motivasi dan persepsi menunjukkan celah (gap) yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan persepsi berpengaruh positif terhadap minat (Salsabila & Fatimah, (2022); Hanum et al., (2020); Kasmiri & Karima, (2022). Sementara itu, penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap minat (Adam et al., 2020) dan persepsi tidak berpengaruh terhadap minat (Raharjo, (2022); Ernawati & Noersanti, (2020).

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap pemilihan karir di PBJ; 2) Menganalisis pengaruh positif persepsi kerja terhadap pemilihan karir di PBJ; 3) Menganalisis pengaruh positif motivasi terhadap minat kerja di PBJ; 4) Menganalisis pengaruh positif persepsi kerja terhadap minat kerja di PBJ; 5) Menganalisis pengaruh motivasi dan persepsi kerja terhadap pemilihan karir di PBJ dengan minat sebagai variable mediasi.

KAJIAN TEORI

Pilihan Karir

Menurut Winkel dalam proses pemilihan karier dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu, pendidikan, ekonomis, psikologis, fisik, kultural geografis, sosiologis, fisik dan terbukanya kesempatan (Siahaan, 2020). Lebih lanjut, Winkel mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi pilihan karir yaitu faktor internal, faktor eksternal dan sosial ekonomi keluarga (Widowati, 2018). Menurut Parson ada tiga aspek yang harus terpenuhi dalam membuat suatu pilihan karir, yaitu: 1) Pengetahuan dan pemahaman diri sendiri; 2) Pengetahuan dan pemahaman dunia kerja; 3) Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja (Firdaus & Kustanti, 2019).

Minat

Minat merupakan ketertarikan atau perasaan suka terhadap sesuatu ataupun aktifitas tanpa adanya paksaan. Pada intinya minat merupakan hubungan yang diterima pada diri sendiri dengan sesuatu yang ada di luar dirinya, semakin kuat hubungan maka minat akan semakin besar (Slameto, 2018). Menurut Crow, faktor-faktor yang mempengaruhi minat yaitu 1) Faktor dorongan atau keinginan dari dalam (*inner urges*);

2) Faktor motif sosial (*social motive*); 3) Faktor emosional (*emotional motive*) (Kasmiri & Karima, 2022).

Motivasi Kerja

Oupen berpendapat, motivasi adalah keinginan untuk bertindak (Hadi et al., 2023). Maslow dalam teorinya menyebutkan bahwa dalam motivasi kerja yang harus pertama kali dipenuhi adalah kebutuhan fisiologis yang diikuti oleh rasa aman, social, penghargaan dan aktualisasi diri. (Vanessa & Kristian, 2019).

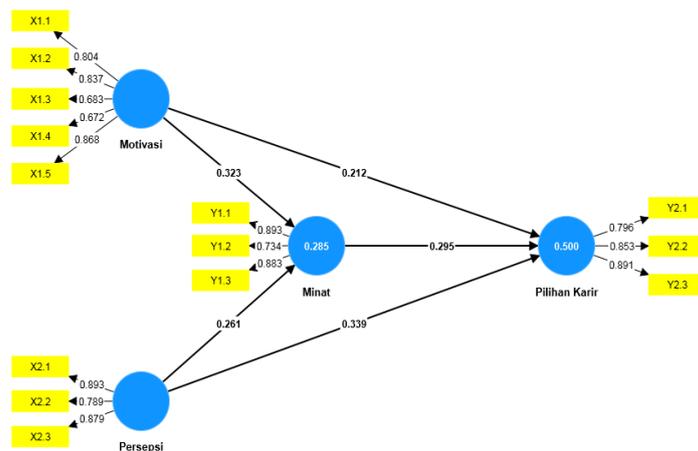
Persepsi Kerja

Hasil penginderaan seseorang terhadap lingkungan kerjanya disebut persepsi kerja. Penginderaan yang dilakukan biasanya mengacu kepada kenyamanan dan keamanan di tempat kerja yang diamati. Persepsi kerja merupakan proses internalisasi informasi ke dalam otak manusia (Slameto, 2017). Menurut Walgito, kognisi (pengetahuan dan pemahaman), afeksi (sikap atau emosi) dan konasi (kemauan) merupakan aspek persepsi kerja (Abdilah & Wiksana, 2020).

METODO PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 157 orang yang dihitung menggunakan rumus slovin. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner menggunakan skala linkert dengan 4 opsi pilihan yaitu sangat setuju (4), setuju (3). Tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1). Analisis data menggunakan SPSS 22 for Windows dan Smart PLS. data yang dianalisis meliputi: analisis instrument berupa uji validitas dan reliabilitas instrument, analisis deskriptif, uji indikator, uji model fit, uji hipotesis dan analisis mediasi

HASIL PENELITIAN



Gambar 1. Uji Outer Model

Dalam melakukan pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai *convergent validity* dengan batas sebesar 0,70.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Konvergen

	Motivasi Kerja	Persepsi Kerja	Minat	Pilihan Karir	Ket.
X1.1	0,804				Valid
X1.2	0,837				Valid
X1.3	0,683				Tidak Valid
X1.4	0,672				Tidak Valid
X1.5	0,868				Valid
X2.1		0,893			Valid
X2.2		0,789			Valid
X2.3		0,879			Valid
Y1.1			0,893		Valid
Y1.2			0,734		Valid
Y1.3			0,883		Valid
Y2.1				0,796	Valid
Y2.2				0,853	Valid
Y2.3				0,891	Valid

Selain melihat nilai *convergent validity*, uji validitas juga melihat nilai *discriminant validity*

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Discriminant

	Motivasi Kerja	Persepsi Kerja	Minat	Pilihan Karir	Ket.
X1.1.	0,804	0,548	0,313	0,496	Valid.
X1.2.	0,827	0,619	0,475	0,490	Valid.
X1.3.	0,683	0,358	0,255	0,355	Valid.
X1.4.	0,672	0,305	0,322	0,380	Valid.
X1.5.	0,868	0,665	0,503	0,520	Valid.
X2.1.	0,624	0,893	0,380	0,653	Valid.
X2.2.	0,465	0,789	0,270	0,350	Valid.
X2.3.	0,591	0,879	0,527	0,528	Valid.
Y1.1.	0,385	0,391	0,893	0,510	Valid.
Y1.2.	0,395	0,315	0,734	0,384	Valid.
Y1.3.	0,469	0,478	0,883	0,509	Valid.
Y2.1.	0,400	0,532	0,425	0,796	Valid.
Y2.2.	0,556	0,440	0,519	0,853	Valid.
Y2.3.	0,522	0,602	0,481	0,891	Valid.

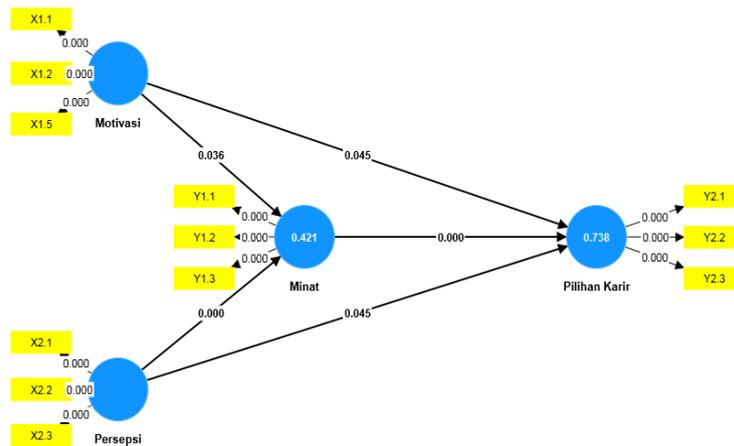
Terdapat dua metode yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 3.
Reliability Test

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Ket.
Motivasi	0,788	0,809	Reliabel
Persepsi Kerja	0,835	0,860	Reliabel
Minat	0,820	0,862	Reliabel

Pilihan Karir	0,803	0,810	Reliabel
---------------	-------	-------	----------

Dari uji model fit diketahui bahwa SMSR memiliki nilai estimasi sebesar $0,086 < 0,10$ atau memiliki model fit. d_ULS dan d_G dapat diketahui dengan melihat *Output Confidence Interval (CI) > Original Sampel (OS)* hasil perhitungan d_ULS diperoleh $(CI) 0,579 = (OS) 0,579$ dengan kata lain tidak fit sedangkan d_G diperoleh $(CI) 0,331 = (OS) 0,331$ dengan kata lain baik d_ULS maupun d_G tidak fit. Pengujian *Chi Square* diperoleh nilai $192,509 > 187,239$ ($\chi^2_{\text{Statistik}} < \chi^2_{\text{Tabel}}$) sehingga *Chi Square* dikatakan fit. Nilai NFI memiliki estimasi sebesar $0,737$ atau mendekati nilai 1 atau NFI dikatakan fit, sedangkan nilai RMS_Theta sebesar $0,231 > 0,12$ atau tidak fit



Gambar 2. Pengukuran Inner Model

Menurut kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis, H_a diterima dan H_o ditolak jika nilai signifikansi $t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai $p_{\text{value}} < 0,05$ taraf signifikansi 5% (α 5%).

Tabel 4.
Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Parameter (Original Sample)	$t_{\text{statistik}}$	t_{tabel}	p_{value}	Status
H1 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap pilihan karir	0,112	2,004	1,975	0,045	Terbukti
H2 Persepsi kerja berpengaruh positif Terhadap pilihan karir	0,135	2,002	1,975	0,045	Terbukti
H3 Motivasi berpengaruh positif terhadap minat	0,193	2,102	1,975	0,036	Terbukti
H4 Persepsi kerja berpengaruh positif terhadap minat	0,534	7,198	1,975	0,000	Terbukti

Analisis mediasi dilakukan karena variabel mediasi digunakan dalam model di atas. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis dan penjelasan terhadap variabel-variabel mediasi tersebut.

Tabel 5.
Analisis Efek Mediasi

Variabel	<i>Direct Effect</i>		<i>Indirect Effect</i>		<i>Total Effect</i>		Ket.
	Motivasi → pilihan karir	Pvalue	Motivasi → minat → pilihan karir	Pvalue	Original Sample	Pvalue	
	Persepsi → pilihan karir		Persepsi → minat → pilihan karir				
Motivasi kerja	0,112	0,045	0,136	0,035	0,248	0,002	<i>Complementary (Part Mediation)</i>
Persepsi Kerja	0,135	0,045	0,378	0,000	0,513	0,000	<i>Complementary (Part Mediation)</i>

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi kerja terhadap pemilihan karir di PBJ di Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen

Hasil uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap pilihan karir, *original sample* memiliki koefisien sebesar 0,112, dan nilai t_{hitung} sebesar 2,004, dan p_{value} $0,045 < 0,05$ atau motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karir. Artinya semakin tinggi motivasi seseorang terhadap sebuah karir maka karir tersebut akan dijadikan sebagai pilihan karir. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk memilih apa yang diinginkan demikian juga dalam pemilihan karir. Moh Afrizal Miradji dan Bayu Adi (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir. Penelitian Heriston Sianturi dan Dese Natalia Sitanggung (2021) motivasi berpengaruh terhadap pilihan karir.

Pengaruh persepsi kerja terhadap pemilihan karir di PBJ di Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen

Hasil uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap pilihan karir, *original sample* memiliki koefisien sebesar 0,135, dan nilai t_{hitung} sebesar 2,002 dan p_{value} $0,045 < 0,05$ atau persepsi kerja berpengaruh positif terhadap pilihan karir. Artinya semakin tinggi persepsi kerja seseorang terhadap sebuah karir maka karir tersebut akan dijadikan sebagai pilihan karir. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nappier, dkk. (2022) Sentika dan Arissaputra (2021) dan Aditya dan Hasibuan (2020) yang menemukan bahwa persepsi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pemilihan karir.

Pengaruh motivasi kerja terhadap minat menduduki jabatan fungsional PBJ di Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen

Dari hasil uji pengaruh motivasi terhadap minat, *original sample* memiliki koefisien sebesar 0,193 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,102 dan p_{value} $0,036 < 0,05$ atau dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka minat juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Salsabila dan Fatimah (2022), Kasmiri dan Karima (2022) dan Malik (2019) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap minat.

Pengaruh persepsi kerja terhadap minat menduduki jabatan fungsional PBJ di Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen

Dari hasil uji pengaruh persepsi kerja terhadap minat, *original sample* memiliki koefisien sebesar 0,534 dan nilai t_{hitung} sebesar 7,198 dan p_{value} $0,000 < 0,05$ atau dapat disimpulkan bahwa persepsi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat. Artinya semakin baik persepsi kerja seseorang maka minat juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Kasmiri Naila Karima (2022), Sianturi dan Sitanggang (2021) dan Malik (2019) menemukan bahwa persepsi kerja berpengaruh signifikan terhadap minat.

Pengaruh motivasi dan persepsi kerja terhadap pemilihan karir di PBJ yang dimediasi oleh minat di Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen

Hasil analisis *bootstrapping* SmartPLS menunjukkan hubungan mediasi antara motivasi terhadap pilihan karir melalui minat dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa minat secara langsung maupun tidak langsung (*part mediation*) memediasi antara motivasi dengan pilihan karir. Sedangkan untuk hubungan mediasi antara persepsi kerja terhadap pilihan karir melalui minat dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa minat secara langsung maupun tidak langsung (*part mediation*) memediasi antara persepsi kerja dengan pilihan karir. Variable minat sebagai mediasi mampu meningkatkan pengaruh variable independent terhadap variable dependent.

SIMPULAN

Hasil uji *direct effect* diketahui motivasi dan persepsi kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir. Selain itu, motivasi dan persepsi kerja berpengaruh positif terhadap minat. Hasil uji *indirect effect* menunjukkan bahwa minat secara langsung maupun tidak langsung (*part mediation*) memediasi antara motivasi dan persepsi kerja dengan pemilihan karir. Untuk menjadikan PBJ sebagai pilihan karir yang sama dengan bidang lain, Pemerintah Kabupaten Kebumen perlu meningkatkan motivasi dan membangkitkan persepsi kerja yang positif tentang PBJ. Hal ini dilakukan agar ASN berminat berkarir di PBJ.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, M. L., & Wiksana, W. A. (2020). Persepsi Mahasiswa tentang Berita Kekerasan. *Prosiding Manajemen Komunikasi*, 6(2). <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/mankom/article/view/22790>
- Adam, E. R., Lengkong, V., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Sikap, Motivasi, dan Efikasi Diri terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa FEB Unsrat (Studi Kasus pada Mahasiswa Manajemen). *Jurnal EMBA*, 8(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28012>
- Andespa, R. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 18–28. <http://jurnalakuntansi.petra.ac.id/index.php/aku/article/view/16812>
- Ernawati, N., & Noersanti, L. (2020). Pengaruh Persepsi Manfaat, Kemudahan Penggunaan dan Kepercayaan terhadap Minat Penggunaan pada Aplikasi OVO. *Jurnal Manajemen STEI*, 3(2). <https://www.ejournal.stei.ac.id/index.php/ManajemenSTEI/article/view/908>
- Firdaus, S. A., & Kustanti, E. R. (2019). Hubungan Antara Pola Asuh Otoriter dengan Pengambilan Keputusan Karier pada Siswa SMK Teuku Umar Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/23596>
- Florisa, A. N. (2022). *Analisis Faktor Kurangnya Minat Asn Dalam Pengembangan*

- Karir Fungsional Pbj Di Sumatera Barat.* 2–3.
<https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JPSC2/article/view/20710>
- Hadi, S., Pebrianti, E., & Kirana, K. C. (2023). Analysis of The Effect of Work-Life Balance, Self-Esteem and Work Motivation on Organizational Commitment Moderated by Organizational Justice on Workers in Yogyakarta. *Journal of Education, Teaching, and Learning*, 8(1), 7–14.
<https://doi.org/10.26737/jetl.v8i1.3313>
- Hanum, Z., Hasibuan, J., & Muda, I. (2020). *The Effect of Perception and Motivation of Students to Interest in Choosing Tax Concentration.* <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2288747>
- Indrawan, J. (2020). Korupsi dalam Pengadaan Barang dan Jasa di Pemerintah Daerah. *Jurnal Transformatif*, 6(2), 127–147.
<https://doi.org/10.21776/ub.transformatif.2020.006.02.1>
- Kasmiri, & Karima, S. N. (2022). Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir Di Perbankan Syariah Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Unsur Cianjur. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 20(1), 95–111.
<https://doi.org/10.54783/dialektika.v20i1.38>
- Raharjo, K. E. (2022). The influence of competence and perception on interest in the public accountant profession mediated by motivation. *World Journal of Advanced Research and Reviews (WJARR)*, 16(1). <https://wjarr.com/content/influence-competence-and-perception-interest-public-accountant-profession-mediated>
- Salsabila, S., & Fatimah, E. (2022). The Influence of Social Media and Motivation on Interest in Entrepreneurship in Students. *Proceeding of 2nd International Conference on Research and Development ICORAD.*
<https://doi.org/10.47841/icorad.v2i1.111>
- Siahaan, D. N. A., Febridayanti, N., & Nurliana (2019) Urgensi Program Bimbingan Karir. *ITTIHAD*. 4(2). <http://ejournal-ittihad.alittihadiahsumut.or.id/index.php/ittihad/article/view/95>
- Sjafrina, A., Anggraeni, D., Karim, A. H., Assidiq, H., & Rambe, Y. C. (2023). *Konflik Kepentingan dalam PBJ: Studi Kasus PBJ di 6 Wilayah (Sulawesi Selatan, DKI Jakarta, Jawa Timur, Sumatra Utara, NTT dan Nasional.* Indonesia Corruption Watch (ICW).
- Slameto. (2017). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya.* Rineka Cipta.
<http://journal.ar-raniry.ac.id/index.php/jrpm/article/view/1684>
- Turama, A. R. (2018). Formulasi Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons Akhmad. *Jurnal Universitas Sriwijaya.*
<https://core.ac.uk/download/pdf/337610533.pdf>
- Vanesa & Christian S., (2019) Motivasi Kerja dan Kepemimpinan pda Kinerja Karyawan PT. Kokoh Anugerah Nusantara. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Nisnis.* 4(2). <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/1526>
- Wardana, A. N., Hairunnisa, & Wibowo, S. E. (2018). Pengaruh Persepsi Siswa SMAN 2 Samarinda terhadap Minat dalam Memilih Universitas Mulawarman (Studi pada Siswa Kelas 3). *E-Journal Ilmu Komunikasi*, 6(4). [https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/11/Jurnal%20Alfyan%20\(11-08-18-11-59-08\).pdf](https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/11/Jurnal%20Alfyan%20(11-08-18-11-59-08).pdf)
- Widowati, D. (2018). Perencanaan Karir untuk Meningkatkan Kesadaran Karir pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Niaga Politik NSC Surabaya. *Buletin Ekonomi*, 14(1). <https://eprints.upnyk.ac.id/10602/>