

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DEWA PATRIA DI SUMATRA SELATAN

¹ Hendri Dunan, ²Dona Murti Andani,

Faculty of Economics and Business, Universitas Bandar Lampung, Indonesia

¹hendri.dunan@ubl.ac.id, ²dona.22011210@gmail.com

ABSTRACT

In this research, we will look at PT Dewa Patria in South Sumatra to see how leadership and company culture impact worker productivity. All 277 workers were surveyed using a census method, which was used in a quantitative way. Structured surveys utilizing a Likert scale were used to gather data, which was then analyzed using multiple linear regression with the use of SPSS software. The findings demonstrate that strong organizational principles, work standards, and a focus on cooperation all contribute to an environment where people are more invested in their job, produce better outcomes, and take more ownership of their responsibilities. Leadership has a favorable and substantial effect on employee performance, especially when it comes to the leader's capacity to inspire followers, lay out specific goals, and provide personalized assistance. In addition, the results show that leadership and organizational culture both significantly impact employee performance, which supports the idea that a combination of a positive work environment and strong leadership is essential for reaching organizational objectives. In order to foster a more disciplined, performance-oriented, and productive workplace, this research recommends that PT Dewa Patria consistently improve its leadership techniques and organizational culture.

Keywords: Organizational Culture¹, Leadership², Employee Performance³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dewa Patria di Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus terhadap seluruh 277 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip organisasi yang kuat, standar kerja yang jelas, serta penekanan pada kerja sama mampu menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan keterlibatan karyawan, menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan mendorong tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, menetapkan tujuan yang jelas, dan memberikan dukungan secara individual. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang positif dan kepemimpinan yang kuat sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar PT Dewa Patria terus meningkatkan praktik kepemimpinan dan memperkuat budaya organisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, berorientasi pada kinerja, dan produktif.

Kata kunci: Budaya Organisasi¹, Kepemimpinan², Kinerja Karyawan³

PENDAHULUAN

Aset strategis yang vital untuk pencapaian tujuan perusahaan meliputi sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dipandang lebih dari sekadar tenaga kerja; mereka dipandang sebagai individu unik dengan potensi dan kemampuan yang belum dimanfaatkan yang dapat dibina untuk meningkatkan kinerja perusahaan Mubarak (2021). Meskipun demikian, produktivitas pekerja di Indonesia masih cukup bervariasi, tumbuh dengan laju sekitar 2,7% per tahun rata-rata selama lima tahun terakhir BPS (2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan masih menjadi tantangan bagi banyak organisasi.

Budaya organisasi dan kepemimpinan adalah dua elemen internal yang berkontribusi pada produktivitas yang rendah ini. Kemnaker (2023) menyatakan bahwa lemahnya komunikasi, rendahnya disiplin kerja, dan kurang optimalnya peran kepemimpinan menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas perusahaan. Karena risiko kerja yang signifikan dan kebutuhan akan kepatuhan yang ketat terhadap persyaratan operasional dan keselamatan, hal ini sangat penting dalam industri pertambangan Sepdiana (2021). Berdasarkan hasil observasi di PT Dewa Patria, kinerja karyawan belum optimal yang ditandai dengan belum tercapainya target produksi, meningkatnya absensi, serta pelanggaran SOP. Oleh karena itu, kepemimpinan dan budaya perusahaan PT Dewa Patria menjadi fokus penelitian ini.

Menurut statistik kepegawaian untuk periode 2024–2025, PT Dewa Patria mempekerjakan 277 orang dalam berbagai peran administratif dan operasional. Komposisi tenaga kerja didominasi oleh operator dan driver sebagai fungsi inti operasional, didukung oleh tenaga teknis dan administrasi seperti mekanik, helper, tyerman, washingman, serta staf administrasi untuk menunjang kelancaran kegiatan kerja di lapangan.

Kepemimpinan dan budaya organisasi telah menjadi subjek banyak penelitian tentang pengaruhnya terhadap produktivitas pekerja. Kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh Mukmin & Prasetyo (2021) serta Sepdiana² (2021). Namun, di luar industri pertambangan berbasis lokasi, investigasi ini dilakukan di organisasi yang lebih mapan. Hanya sedikit penelitian yang meneliti bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi perusahaan kontraktor pertambangan. Bisnis-bisnis ini masih mengembangkan budaya kerja dan gaya kepemimpinan mereka, terutama yang berkaitan dengan operasi lapangan dan keselamatan kerja. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengatasi kekosongan pengetahuan tersebut dengan menyelidiki bagaimana budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan PT Dewa Patria (perusahaan pertambangan yang berkembang pesat) memengaruhi produktivitas pekerja.

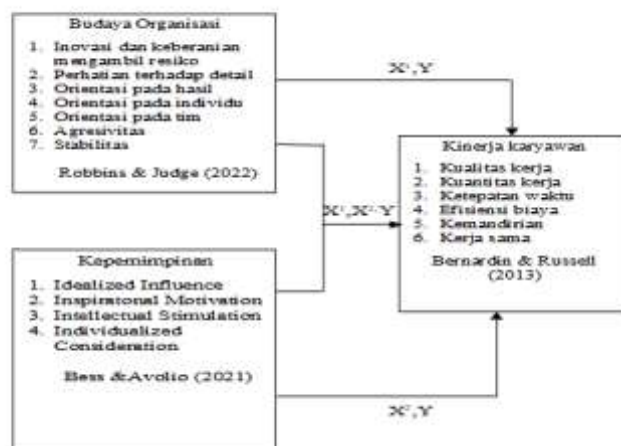
LANDASAN TEORI

Budaya di tempat kerja mengacu pada asumsi, sikap, dan praktik bersama yang dibawa karyawan ke interaksi sehari-hari dan kinerja pekerjaan mereka. Budaya organisasi terbentuk sebagai hasil dari pengalaman kumulatif anggotanya dengan tantangan internal dan eksternal, seperti yang dinyatakan oleh Edger.H & Schein (2016). Pengetahuan ini kemudian ditransmisikan kepada pendatang baru. Orientasi hasil, kerja sama, dan perilaku kerja yang konsisten adalah contoh budaya organisasi yang selaras dengan strategi perusahaan. Ciri-ciri ini diketahui dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan. Hasil studi oleh Masriaa et al. (2024) dan Dunggio (2020) menguatkan gagasan ini bahwa budaya perusahaan secara signifikan memengaruhi produktivitas dengan menumbuhkan rasa memiliki dan kepemilikan di tempat kerja.

Kepemimpinan adalah faktor strategis kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, bersama dengan budaya perusahaan. Salah satu ciri kepemimpinan yang baik adalah kemampuan untuk menginspirasi pengikut, membimbing mereka menuju kesuksesan, dan menumbuhkan hubungan kerja sama antar karyawan. Tiga studi, satu oleh Sugiono & Lumban Tobing (2021), Choirunnisa & Alam (2023), serta Bohalima (2024) Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan memang berdampak pada kinerja karyawan, dan dampak tersebut positif serta signifikan secara statistik. Ketika para pemimpin mampu menunjukkan perilaku yang baik, mengartikulasikan tujuan yang jelas, dan menumbuhkan lingkungan yang mendukung, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Ketika para pekerja melaksanakan tugas dan kewajiban mereka sesuai dengan harapan organisasi, hal ini dikenal sebagai kinerja karyawan. Meskipun keterampilan pribadi berperan, faktor organisasi, seperti budaya dan kepemimpinan, dapat berdampak signifikan terhadap seberapa baik kinerja perusahaan. Banyak penelitian, seperti yang dilakukan oleh Bela et al. (2022), Inggira et al. (2021), serta Jufri & Marimin (2023), telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat dan budaya organisasi secara signifikan dan positif mempengaruhi produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dan mencapai tujuan perusahaan jangka panjang, sangat penting untuk memiliki budaya perusahaan yang kuat dan kepemimpinan yang efektif.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

H₁: Produktivitas karyawan di PT Dewa Patria ditingkatkan oleh budaya perusahaan.

H₂: Kepemimpinan di PT Dewa Patria memiliki efek yang menguntungkan terhadap produktivitas staf.

H₃: Di PT Dewa Patria, kepemimpinan dan budaya perusahaan bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas.

METODOLOGI

Jenis Data

Penelitian ini juga mempertimbangkan sumber primer dan sekunder. Peneliti mengumpulkan data primer dari partisipan dengan meminta mereka mengisi kuesioner yang dirancang dengan petunjuk untuk setiap variabel penelitian. Buku, artikel ilmiah, dokumen perusahaan, dan penelitian relevan lainnya semuanya dianggap sebagai sumber data sekunder.

Populasi dan Sampel

Sebanyak 277 pekerja di PT Dewa Patria merupakan populasi penelitian ini. Semua individu dalam populasi dipilih sebagai responden menggunakan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner standar digunakan untuk mengumpulkan data, dengan tanggapan dievaluasi pada skala Likert lima poin, dari (1) hingga (5), yang mewakili ketidaksepakatan yang substansial.

Definisi Operasional Variabel

1. **Budaya Organisasi (X1):** Robbins & Judge (2022) menyatakan bahwa indeks kreativitas, stabilitas, agresivitas, orientasi hasil, orientasi orang, dan perhatian terhadap detail digunakan untuk mengukur hal ini.
2. **Kepemimpinan (X2):** Sebagaimana dinyatakan oleh Bass & Riggio (2006), X2 dicirikan oleh pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang disesuaikan.
3. **Kinerja Karyawan (Y):** Menurut Bernardin & Russell (2013), indeks Y kinerja karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian, dan kolaborasi.

Teknik Analisis Data

Kami menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menganalisis data. Serangkaian uji validitas dan reliabilitas, bersama dengan pemeriksaan asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, semuanya merupakan bagian dari proses penelitian. Dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2), uji t parsial, dan uji F simultan, hipotesis diuji dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Karena setiap item pada kuesioner memiliki faktor loading lebih tinggi dari 0,50, uji validitas membuktikan bahwa semua indikator valid dan dapat mengukur variabel yang diteliti. Keandalan dan konsistensi instrumen penelitian ditentukan dengan menghitung nilai Alpha Cronbach untuk setiap variabel, yang melebihi 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N			225
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.000000
	Std. Deviation		423.543.054
Most Extreme Differences	Absolute		0,046
	Positive		0,046
	Negative		-0,028
Test Statistic			0,046
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,285
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,274
		Upper Bound	0,297

Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,285 dan Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200, menurut data tabel. Temuan ini tidak menunjukkan pelanggaran ambang batas signifikansi 0,05. Temuan menunjukkan bahwa kriteria normalitas terpenuhi, yang berarti bahwa residual model regresi mengikuti distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficientsa				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.134	1.845		2.783	0,006
Budaya Organisaasi	-0,035	0,029	-0,082	-1.215	0,226
Kepemimpinan	0,001	0,048	0,002	0,028	0,978

Berdasarkan hasil pengujian, variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi 0,226 dan variabel kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi 0,978. Fakta bahwa setiap hasil lebih tinggi dari 0,05 menunjukkan bahwa faktor independen memiliki sedikit atau tidak ada dampak pada nilai residual. Karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi bersifat homoskedastik dan heteroskedastisitas tidak ada.

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficientsa						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.907	3.124		1.251	.212		
Budaya Organisaasi	0,424	0,049	0,457	8.741	.0	0,986	1.015
Kepemimpinan	0,604	0,082	0,387	7.392	.0	0,986	1.015

Berdasarkan hasil tersebut, semua variabel independen memiliki nilai Toleransi lebih tinggi dari 0,10 dan nilai VIF lebih rendah dari 10. Ini membuktikan bahwa terdapat sedikit atau tidak ada korelasi antara variabel independen model regresi. Akibatnya, analisis regresi linier berganda sangat cocok untuk model regresi bebas multikolinearitas yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficientsa				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.907	3.124		1.251	0,212
Budaya Organisaasi	0,424	0,049	0,457	8.741	.0
Kepemimpinan	0,604	0,082	0,387	7.392	.0

Studi regresi menunjukkan bahwa budaya perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pekerja, dengan nilai p kurang dari 0,05. Kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan budaya organisasi sama-sama memiliki dampak besar pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka.

Uji Hipotesis

Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.907	3.124		1.251	0,212
Budaya Organisasi	0,424	0,049	0,457	8.741	0
Kepemimpinan	0,604	0,082	0,387	7.392	0

Nilai t sebesar 8,741 dan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$) ditentukan untuk variabel budaya organisasi dalam temuan uji-t yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya. Meskipun dampaknya positif dan tidak signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa budaya bisnis memang memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, kami setuju dengan H1 dan tidak setuju dengan H2. Dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, koefisien regresi sebesar 0,424 menunjukkan bahwa terdapat peningkatan produktivitas sebesar 0,424 persen untuk setiap kenaikan satu unit dalam budaya perusahaan..

Nilai t variabel kepemimpinan ditentukan sebesar 7,392, dan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$) ditetapkan. Kepemimpinan memang memiliki dampak kecil namun nyata terhadap kinerja staf, seperti yang dapat kita lihat dengan menerima H₂ dan menolak H₀. Koefisien regresi sebesar 0,604 menunjukkan bahwa, dengan asumsi faktor lain tetap sama, terdapat peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,604 untuk setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan.

Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.691.933	2	1.345.966	74.361	0.000 ^b
Residual	4.018.307	222	18.100		
Total	6.710.240	224			

Hasil kami menunjukkan bahwa tingkat signifikansi adalah 0,000 ($<0,05$) dan nilai F adalah 74,361 ketika kami menggunakan data dari tabel. Kami setuju dengan H3 dan tidak setuju dengan H2 karena kepemimpinan dan budaya perusahaan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang produktif adalah hasil sinergi antara budaya perusahaan yang positif dan manajemen yang tegas.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,633a	0,401	0,396	4.254

Tingkat korelasi yang tinggi (R-squared=0,633) antara kepemimpinan, budaya perusahaan, dan produktivitas di tempat kerja terlihat jelas. Skor R-squared (R²) sebesar 0,401 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan menyumbang 40,1% dari variasi kinerja karyawan. Variabel yang dikecualikan, seperti motivasi intrinsik, gaji, disiplin di tempat kerja, dan lingkungan kerja secara keseluruhan, mencakup 59,9 persen sisanya.

Dengan nilai Adjusted R-squared sebesar 0,396, kita dapat melihat bahwa bahkan setelah mengontrol semua variabel lain, kepemimpinan dan budaya organisasi masih menyumbang 39,6% dari variasi kinerja karyawan. Tingkat ketidakakuratan prediksi dalam model regresi ditunjukkan oleh nilai Standard inaccuracy of the Estimate sebesar 4,254. Kapasitas model yang lebih baik untuk memprediksi output pekerja sebanding dengan nilai

kesalahan standarnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Analisis data menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi PT Dewa Patria berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
2. Di PT Dewa Patria, kepemimpinan memengaruhi kinerja staf menjadi lebih baik.
3. Kepemimpinan dan budaya organisasi PT Dewa Patria berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Nilai-nilai organisasi, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan kerja sama, harus lebih diinternalisasi oleh PT Dewa Patria. Gaya kepemimpinan yang diharapkan dari para pemimpin adalah gaya yang komunikatif dan interaktif untuk meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kinerja secara berkelanjutan. Untuk lebih memahami elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan, peneliti di masa mendatang dapat memasukkan variabel lain termasuk kebahagiaan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. 15 August 2006, New York. [https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781410617095](https://doi.org/10.4324/9781410617095)
- Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.13>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill, 2013. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20397353&lokasi=lokal>
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(3), 255–264. <https://www.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/1382%0Ahttps://www.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/1382/1424>
- BPS, B. P. S. (2024). *STATISTIK INDONESIA STATISTIK YEARBOOK OF INDONESIA 2024* (Direktorat). Publication Number: 03200.24003 Ukuran.
- Choirunnisa, & Alam, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 867–873.
- Dunggio, S. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, VII(1), 1–9.
- Edger, H., & Schein, A. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons, 2016.
- Inggira, C. K., Suryanto, S., & Windijarto, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 195. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13158>

- Jufri, & Marimin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 123–130. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.342>
- Kemnaker. (2023). *kementrian energi dan sumber daya mineral*. Kemnaker. <https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/2349/keputusan-menaker-nomor-33-tahun-2023>
- Masriaa, & , Riyanto, Andala Rama Putra Barusman, Iskandar Ali Alam, H. D. (2024). *The Effect of Organisational Culture and Work Discipline on Employee Performance at the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade of Central Lampung Regency*. 75–92.
- Mubarak, R. (2021). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. 3(3), 167–186. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2022). *Updated Eighteenth Edition*. england: Pearson
- Sepdiana, I. N. M. Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER:Jurnal Manajemen Strategi Kewirausahaan*, 1(6), 123–130. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.342>
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>

