

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Aman Karya Kencana

Rifa Maulana¹, Sungkono²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespondensi: mn21.rifamaulana.@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 10-07-2024 | Disetujui: 11-07-2024 | Diterbitkan: 12-07-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT Aman Karya Kencana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05) dan thitung (12,048) > ttabel (0,679). Selain itu, variabel Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir, dengan nilai signifikansi $0,004 < \alpha$ (0,05) dan thitung (1,764) > ttabel (0,679). Secara simultan, variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap Pengembangan Karir, dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05) dan Fhitung (433,764) > Ftabel (3,18). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin dan motivasi kerja karyawan secara bersama-sama dapat secara signifikan meningkatkan pengembangan karir di PT Aman Karya Kencana.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,, Pengembangan karir

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Work Discipline and Work Motivation on Career Development at PT Aman Karya Kencana. The research results show that partially, the Work Discipline variable has a significant positive effect on Career Development, as evidenced by a significance value of $0.000 < \alpha$ (0.05) and a t-value (12.048) > t-table (0.679). Additionally, the Work Motivation variable also has a significant positive effect on Career Development, with a significance value of $0.004 < \alpha$ (0.05) and a t-value (1.764) > t-table (0.679). Simultaneously, the Work Discipline and Work Motivation variables have a very significant effect on Career Development, with a significance value of $0.000 < \alpha$ (0.05) and an F-value (433.764) > F-table (3.18). These results indicate that increasing employee discipline and motivation together can significantly enhance career development at PT Aman Karya Kencana.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Career Development

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rifa Maulana, & Sungkono. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Aman Karya Kencana. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 430-439. <https://doi.org/10.62710/ecdf6a57>

PENDAHULUAN

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir adalah dua faktor penting yang saling terkait dalam mencapai kesuksesan profesional. Disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk mengatur diri, mematuhi aturan, dan melakukan tugas dengan konsisten dan tepat waktu. Sementara motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Latar belakang dari pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir dapat ditelusuri dari prinsip bahwa individu yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan baik, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik dapat membantu seseorang untuk meraih pencapaian-pencapaian penting dalam karir mereka.

Di sisi lain, motivasi kerja juga memainkan peran krusial dalam pengembangan karir seseorang. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat dan dedikasi yang besar terhadap pekerjaan mereka. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti kepuasan pribadi, ambisi untuk meraih kesuksesan, atau dorongan eksternal seperti penghargaan atau pengakuan. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk terus belajar, berkembang, dan mengambil tantangan baru dalam karir mereka.

Ketika disiplin kerja dan motivasi kerja berpadu, mereka menciptakan sinergi yang kuat yang mendorong perkembangan karir yang lebih cepat dan berkelanjutan. Disiplin kerja membantu seseorang untuk tetap fokus dan konsisten dalam mencapai tujuan-tujuan karir mereka, sementara motivasi kerja memberikan energi dan semangat yang diperlukan untuk mengatasi rintangan dan mengambil inisiatif. Dengan demikian, individu yang memiliki keseimbangan yang baik antara disiplin kerja dan motivasi kerja cenderung lebih sukses dalam mengembangkan karir mereka.

Selain itu, pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir tidak hanya berlaku untuk individu, tetapi juga untuk organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang mampu mendorong dan memelihara budaya kerja yang didasarkan pada disiplin dan motivasi yang tinggi cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, loyal, dan berkomitmen. Hal ini dapat berdampak positif pada pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan karir seseorang. Keduanya saling melengkapi dan menciptakan fondasi yang kuat untuk kesuksesan profesional, baik bagi individu maupun organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk terus mengembangkan dan memelihara kedua aspek ini dalam perjalanan karir mereka. (Yulandri, 2021)

METODE PENELITIAN

Perusahaan swasta: Penelitian dapat dilakukan di berbagai perusahaan swasta dengan beragam industri, mulai dari perusahaan manufaktur, teknologi, hingga jasa keuangan. Pengamatan terhadap karyawan

di lingkungan perusahaan swasta dapat memberikan wawasan tentang bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi pengembangan karir dalam konteks kompetitif bisnis.

Responden dalam konteks penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir dapat mencakup beragam individu yang terlibat dalam lingkungan kerja. Ini termasuk karyawan dari berbagai tingkatan hierarki, mulai dari pekerja lapangan hingga manajer senior, serta individu dari berbagai bidang industri dan sektor, seperti manufaktur, layanan, teknologi, dan pemerintahan.

Populasi dalam konteks penelitian mengacu pada kelompok individu yang menjadi fokus studi atau analisis. Ini bisa mencakup individu-individu dengan karakteristik atau atribut tertentu yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Populasi dapat bervariasi tergantung pada tujuan penelitian, yang dapat mencakup karyawan di industri tertentu, anggota organisasi atau lembaga tertentu, penduduk di wilayah geografis tertentu, atau kelompok demografis khusus seperti usia, jenis kelamin, atau latar belakang pendidikan. Memahami populasi dengan baik adalah langkah penting dalam merancang penelitian yang representatif dan generalisasi hasilnya kepada populasi yang lebih luas.

Sampel dalam konteks penelitian mengacu pada subset atau bagian kecil dari populasi yang dipilih untuk dijadikan objek penelitian. Sampel dipilih agar dapat mewakili populasi secara umum, sehingga hasil dari penelitian tersebut dapat diterapkan secara lebih luas. Prosedur pemilihan sampel harus dilakukan secara hati-hati untuk menghindari bias dan memastikan representasi yang akurat dari populasi yang lebih besar.

Satuan sampling yang terpilih, “dikembalikan” lagi ke dalam populasi (sebelum dilakukan kembali proses pemilihan berikutnya). Sebuah satuan sampling bisa terpilih lebih dari satu kali. Untuk populasi berukuran $N=4$ dan sampel berukuran $n=2$, maka sampel yang mungkin terambil adalah $Nn = 42 = 16$ buah sampel. Teknik sampling seperti ini bisa dikatakan tidak pernah digunakan dalam suatu penelitian, hanya untuk keperluan teoritis yang berkaitan dengan pengambilan sampel..

Untuk memperoleh data tentang masalah yang akan diteliti, maka penulis menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Observasi

Untuk melakukan pengamatan tentang penggunaan desain produk pada usaha .

2. Angket

Sugiyono mengemukakan bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi perangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab”.(Sugiono, 2016, p. 199) Angket ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang desain produk dan peningkatan pendapatan

3. Dokumentasi.

Dokumen digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non-manusia. Sumber ini terdiri dari dokumen dan catatan. Dokumen juga digunakan untuk mencari data historis. Dokumen bisa berupa surat, gambar, atau karya monumental seseorang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Disiplin Kerja dengan 5 item pernyataan, variabel Motivasi Kerja dengan 5 pernyataan dan **Pengembangan Karir** dengan 5 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22.78	23.594	.865	.919
X1.2	22.78	23.594	.865	.919
X1.3	23.02	26.020	.692	.935
X1.4	23.02	26.020	.692	.935
X1.5	22.78	23.594	.865	.919

Sumber : Peneliti 2024

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	22.98	15.145	.710	.755
X2.2	22.98	15.145	.710	.755
X2.3	23.22	16.094	.679	.764
X2.4	22.98	15.145	.710	.755
X2.5	22.96	17.790	.340	.823

Sumber : Peneliti 2024

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31.10	56.969	.521	.981
Y.2	30.86	49.833	.973	.963
Y.3	30.86	49.833	.973	.963
Y.4	30.86	49.833	.973	.963
Y.5	30.86	49.833	.973	.963

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel-variabel penelitian ini memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Person Correlation) $> r_{kritis}$ sebesar 0.2787

Uji Reliabilitas Data Penelitian

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (Y)

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.936	7
X2	.811	7
Y	.971	9

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dilakukan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir, ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,60, yang berarti ketiga instrumen reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut (Ghozali, 2018) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal dan jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi klasik dengan uji normalitas menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* (Muhamad Maulidin, 2022).

Tabel 4.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80698337
Most Extreme Differences	Absolute	.076

	Positive	.075
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan hasil uji normalitas dengan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Dimana, dalam tabel tersebut diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki model regresi normal atau berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.367	1.658		6.221	.826
	TOTALX1	1.576	.131	1.127	12.048	.000
	TOTALX2	.285	.161	-.165	1.764	.004

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah soal persamaan regresi sebagai berikut = $Y = 0,367 + (1,576) + (0,285) + e$. Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,367 dan bersifat positif, artinya jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai nol atau konstan maka nilai variabel Pengembangan Karir (Y) adalah sebesar 29,455
- Koefisien regresi X_1 sebesar 1,576 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan unit pada variabel Disiplin Kerja, akan menaikkan variabel Pengembangan Karir sebesar 1,576 dan sebaliknya, jika variabel Disiplin Kerja mengalami penurunan 1 satuan unit, maka variabel Pengembangan Karir pegawai mengalami penurunan sebesar 1,576. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap. Nilai koefisien positif (1,576) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir pegawai berpengaruh positif.
- Koefisien regresi X_2 Motivasi Kerja sebesar 0,285 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan unit pada variabel Motivasi Kerja, akan menaikkan Pengembangan Karir pegawai sebesar 0,285 dan sebaliknya, jika variabel Motivasi Kerja mengalami penurunan 1 satuan unit, maka variabel Pengembangan Karir pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,285. Dengan asumsi variabel

independen nilai lainnya tetap. Nilai koefisien negatif (0,285) menunjukan bahwa Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pegawai Perum Peruri berpengaruh positif.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.950	.947	1.84585

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di atas, menunjukan hasil sebesar 0,947 dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu berpengaruh secara simultan terhadap Pengembangan Karir pegawai sebesar 94,7 % dan 5,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti Kompensasi, kompetensi, dan lainnya.

Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.367	1.658		6.221	.826
	TOTALX1	1.576	.131	1.127	12.048	.000
	TOTALX2	285	.161	165	1.764	.004

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas , menunjukan bahwa nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (12.048) > t_{tabel} (0.679)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai sig $0,004 < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (1.764) > t_{tabel} (0.679)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pegawai, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2955.802	2	1477.901	433.764	.000 ^b
	Residual	156.729	46	3.407		
	Total	3112.531	48			

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukan bahwa nilai sig (0,000) < α (0,05) dan Fhitung (433,764) < Ftabel (3.18) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Pengembangan Karir.

Analisi Verifikatif

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai, dibuktikan dengan nilai sig 0,000 < α (0,05) dan thitung (12.048) > ttabel (0.679) dari ttabel . Dapat disimpulkan secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiawati et al., 2019) dengan judul pengaruh Disiplin dan karakteristik individu terhadap Pengembangan Karir karyawan pada PT. Maybank Indonesia cabang pusat Samarinda bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir, dibuktikan dengan nilai sig 0,004 < α (0,05) dan thitung (1.764) > ttabel (0.679) dari ttabel. Dapat disimpulkan secara parsial variabel Motivasi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian (Nabila Rifqayani Ilham dan Arif Partono Prasetio, 2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3, hasil penelitian bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukan bahwa nilai sig (0,000) < α (0,05) dan Fhitung (433,764) < Ftabel (3.18) ftabel , H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahawa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian Menurut penelitian (Anitha Paulina Tinambunan et al., 2020) Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir Pada PT Aman Karya Kencana dengan nilai dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (12,048) > t_{\text{tabel}} (0,679)$ dari t_{tabel} .
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir Pada PT Aman Karya Kencana dengan nilai dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,004 < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (1,764) > t_{\text{tabel}} (0,679)$ dari t_{tabel} .
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Pengembangan Karir Pada PT Aman Karya Kencana dengan nilai $\text{sig } (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $F_{\text{hitung}} (433,764) < F_{\text{tabel}} (3,18)$ t_{tabel} .

Implikasi

Mengimplikasikan bahwa dalam organisasi tersebut, keberhasilan pengembangan karir karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin dan motivasi kerja mereka. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan karyawan yang taat pada aturan dan standar perusahaan, yang akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan teratur. Sementara itu, motivasi kerja yang kuat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal dan terus berkembang dalam karir mereka. Kombinasi keduanya, disiplin dan motivasi, akan mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras, meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan karir di PT Aman Karya Kencana.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadeth, C., Pamukti, A., & Triyono, G. (2021). Penerapan E-Commerce Berbasis Web Menggunakan CMS Untuk Meningkatkan Penjualan. *Jurnal Serasi*, 19(2), 128. <https://doi.org/10.36080/js.v19i2.1572>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.
- Masdaini, E., & Dewi, H. A. (2022). Analisis Keputusan Pembelian pada Konsumen Warung Kopi Nilang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi*, 2(1), 20–28.
- Rianto, D., & Mifta, M. (2021). *Hubungan Industrial: Konsep dan Teori* (Issue September). <https://www.researchgate.net/publication/354521941%0AHUBUNGAN>
- Yulandri, O. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>

