

Pengaruh Stressor Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Yamaha Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo

Vika Anjani¹, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas^{2*}, Yekti Rahajeng³,
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : elmas@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Pengaruh *Stressor* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dealer Yamaha Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo penelitian ini untuk menguji pengaruh stressor dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian adalah karyawan Dealer Yamaha Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo. Teknik pengambilan Sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 34 pekerja. Metode pengumpulan data yang dipakai kuesioner, wawancara, dokumentasi dan dokumentasi. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabelitas, uji asumsi klasik, model Regresi Linier Berganda koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1). Variabel Stressor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2). Variabel Stres berpengaruh negatif namun tidak signifikan variabel stres.

Kata Kunci : *stressor, motivasi kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of stressors and work motivation on employee performance at the Yamaha Surya Inti Putra Pahlawan Dealer in Probolinggo City. This study aims to examine the influence of stressors and work motivation on employee performance. The population in the study were employees of the Yamaha Surya Inti Putra Pahlawan Dealer in Probolinggo City. The sampling technique in this study used the saturated sampling technique with a sample of 34 workers. The data collection method used was a questionnaire, interview, documentation and documentation. The analysis was carried out using a validity test, reliability test, classical assumption test, Multiple Linear Regression model, coefficient of determination and hypothesis test. The results of this study indicate that: (1). The Stressor variable has a positive and significant influence on employee performance, (2). The Stress variable has a negative but not significant effect on the stress variable.

Keyword: *stressors, work motivation, employee performance*



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam dunia usaha mengalami perkembangan yang sangat pesat serta juga perubahannya. Perkembangan dalam dunia juga didampaki dengan berkembangnya teknologi serta pemanfaatannya. Kompetisi antar manusia semakin meningkat karena lapangan pekerjaan yang semakin kecil buat dibolehkan. Agar boleh bertahan serta bersaing di dalam dunia industri maka sumber daya manusia harus punya kemampuan. Dari zaman ke zaman banyak usaha serta industri mengurangi hasil kerja pekerja, hingga perusahaan mengganti sumber daya manusia dengan mesin sebagai alat pencetak produk yang dihitung. Hingga stres kerja pasti akan terjadi di dunia usaha serta industri. Stres kerja boleh memdampaki hasil kerja pekerja hingga pekerja tak boleh menghitung produk atau output yang diharapkan oleh perusahaan. Buat menghitung produk yang optimal perusahaan selalu memberikan motivasi pekerja pekerjanya buat tetap bekerja dengan nyaman.

Manusia lebih cenderung mengalami *stress* jikalau kurang mampu sesuaikan antar keinginan dengan kenyataan yang ada. Selain *Stressor* kerja, faktor yang bisa memicu semangat kerja pekerja adalah motivasi kerja. Hasil kerja yang maksimal boleh diperoleh jikalau perusahaan mampu mempertahankan faktor yang boleh memdampaki hasil kerja pekerjanya atau bahkan menambah agar pekerja boleh bekerja tambah maksimal. Oleh karena itu, motivasi kerja sebuah lembaga penting karena boleh berdampak pada hasil kerja pekerja. Dalam hal ini, Dealer Yamaha Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo yang berlokasi di Jalan Pahlawan Kota Probolinggo Propinsi Jawa Timur. Dengan diputuskannya Peraturan Pemerintah dengan Nomor 83 tahun 2015 tentang perusahaan Dealer Yamaha Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo salah satu perusahaan yang dipimpin oleh Robert Tansil yang didirikan dengan akte pendirian Nomor 95 Tanggal 27 Desember 2008 dan telah terdaftar di notaris Taufik Hidayat, SH., M.KN.

Dealer Yamaha Surya Inti Putra Pahlawan Probolinggo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran produk sepeda motor Yamaha. Salah satu dealer resmi sepeda motor Yamaha yang memiliki potensi sumber daya manusia dalam kapasitas yang beragam untuk menjalankan berbagai fungsi kegiatan perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yakni mendapatkan keuntungan dari penjualan, maka memiliki karyawan dengan kinerja yang baik adalah salah satu faktornya. Dengan mengoptimalkan hitungan dari sumber daya manusia diharapkan meningkatkan hasil kerja pekerjanya, oleh sebab itu serta faktor atau alat penggerak supaya pekerja bekerja selaku optimal serta lebih efektif serta efisien. Berdasar latar belakang tersebut maka diambil judul reset **“Pengaruh *Stressor* Serta Motivasi Kerja Pekerja Hasil kerja Pekerja Pada Dealer Yamaha Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo”**.



Rumusan Masalah

Apakah pengaruh *stressor* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dealer Yamaha Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo? Apakah *stressor* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Yamaha Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Stressor

Stressor merupakan sesuatu yang diperoleh dari hubungan dengan orang lain, seseorang yang merasa cukup didukung dan menghibur dari kesendirian (Sinambela, 2016). *Stressor* (dukungan sosial) mengacu pada ketersediaan hubungan sosial dari sumber psikologis dan materi yang dimaksudkan untuk manfaat suatu kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan (Sinambela, 2016). (Afandi, 2016) menjelaskan ada lima indikator *stressor* yakni : ketentuan karya, ketentuan Peran, ketentuan antar pribadi, struktur lembaga serta kepemimpinan lembaga.

Motivasi kerja

Motivasi kerja berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan (Afandi, 2016). Motivasi kerja dalam manajemen bawahan khususnya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya serta potensi bawahan, agar mau bekerja sama selaku produktif berhitung mencapai serta mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. (Afandi, 2016) ada beberapa indikator motivasi kerja yakni: balas bantuan, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan serta pekerjaan itu sendiri.

Hasil kerja Pekerja

Job Performance atau Actual Performance adalah hitungan kerja selaku kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan karyanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Wibowo, 2016) terdapat tujuh indikator hasil kerja yakni : tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif serta peluang (Mangkunegara, 2015).

Penelitian Terdahulu

Pengaruh *Stressor* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Cabang Kediri (Fajar dan Kurnain, 2019). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan penelitian ini sudah memenuhi kurva U terbalik menyatakan bahwa tingkat stres rendah sampai sedang merangsang tuuh untuk meningkatkan kemampuan untuk beraksi, pada saat itu lah individu sering melakukan tugasnya lebih insentif dan lebih cepat. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF)



(Afandi et al, 2020). Berdasarkan hasil analisis variabel menyatakan bahwa karyawan merasa setuju dengan adanya Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF). Hal ini dibuktikan pada hasil kuesioner yang disebarkan pada karyawan dan karyawan menjawab setuju dengan persentase yang paling tinggi. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten (Erlangga, 2021). Berdasarkan hasil data yang telah diuraikan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Analisis FaktorFaktor Stressor terhadap Stress Kerja dan Kinerja Karyawan Kepemimpinan Keuangan (Pujiwati dan Susanty, 2017). Berdasarkan hasil analisis variabel menyatakan bahwa karyawan merasa setuju dengan adanya stressor terhadap kinerja di kementrian Keuangan Hal ini dibuktikan pada hasil kuesioner yang disebarkan pada karyawan dan karyawan menjawab setuju dengan persentase yang paling tinggi. Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja personil POLRI di Polsek Medan Area (Maisarah et al, 2018). Berdasarkan hasil data yang telah diuraikan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan maka semakin tinggi kinerja personil.

Pengaruh Stressor Berdasarkan hasil data r hitung yang diuraikan menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan Sama-sama membahas tentang motivasi dan kinerja Penelitian terdahulu menggunakan variabel stressor, komunikasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja dilakukan di Dinas Kesehatan Hewan 25 Kerja, Komunikasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Poboinggo (Yatiningrum et al, 2016). Berdasarkan hasil data yang r hitung yang diuraikan menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi, hal ini disebabkan karena nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh *Stressor* terhadap kinerja karyawan pada Dealer Yamaha Surya Inti Putra Pahlawan Kota probolinggo.

H2 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dealer Yamaha Surya Inti Putra Pahlawan Kota probolinggo.

3. METODOLOGI

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian ini berupa angkaangka dan analisis menggunakan (Sujarweni, 2015) Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan



menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Populasinya adalah 34 karyawan Dealer yamaha surya inti putra Kota Probolinggo yang terdiri dari karyawan. Metode pengambilan sampel digunakan adalah *Nonprobability* sampling dengan teknik *sampling* jenuh, didasarkan karyawan tetap yang berjumlah 34. Analisis data menggunakan SPSS dengan asumsi klasik, uji R square, Uji Regresi Berganda, dan Uji Hipotesis (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hitungan

Uji Validitas

Tabel 1. Hitungan Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,585	0,704	0,520	> 0,338	Valid
2	0,732	0,489	0,403	> 0,338	Valid
3	0,542	0,798	0,405	> 0,338	Valid
4	0,631	0,532	0,697	> 0,338	Valid
5	0,355	0,697	0,369	> 0,338	Valid
6	0,354	0,628	0,537	> 0,338	Valid
7	0,417	0,425	0,531	> 0,338	Valid
8	0,689	0,777	0,508	> 0,338	Valid
9	0,575	0,470	0,470	> 0,338	Valid
10	0,652	0,695	0,695	> 0,338	Valid
11		0,777	0,580	> 0,338	Valid
12		0,643	0,373	> 0,338	Valid
13			0,560	> 0,338	Valid
14			0,348	> 0,338	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa semua nilai R_{hitung} lebih besar dari pada R_{tabel} 0,338. Dengan demikian semua butir dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hitungan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Stressor (X1)	0,741	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,823	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,678	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas menampakkan bhwa poin *Cronbach's Alpha* per item > 0,60, maka item pada soal angket tersebut boleh dikatala reliabel.



Uji Normalitas

Tabel 3. Hitungan Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
.080c,d	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas, bisa tampak jikalau poin sig senilai 0,080 > 0,05. Dengan begitu fakta ditemukan berdistribusi selaku normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hitungan Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Social Support (X1)	.986	0,10	1.014	10	Tidak Terjadi
Stres Kerja (X2)	.986	0,10	1.014	10	Tidak Terjadi

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bhwa poin VIF *Stressor* senilai 1,014, Motivasi kerja senilai 1,014 nang menampakkan poin VIF < 10 hingga boleh disimpulkan bhwa pada fakta tersebut tak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hitungan Uji Glejser

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
Social Support (X1)	.986	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Stres Kerja (X2)	.986	>0,05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas yakni pencapaian uji heteroskedastisitas, bisa tampak jikalau poin signifikannya dari peubah lebih dari 0,05. Maknanya, bisa dikatala tak mengalami problem heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hitungan Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	22,959	
Stressor (X1)	0,529	Hubungan Positif
Motivasi Kerja (X2)	0,281	Hubungan Negatif

Sumber: Data Primer diolah, 2024

$$Y = 22,959 + 0,529 X_1 + 0,281 X_2$$

Berdasarkan model regresi, maka dapat dijelaskan sebagai berikut b = Nilai konstanta sebesar 22,529 mengidentifikasi bahwa variabel *Stressor* dan Motivasi (poin X_1 , X_2) bernilai positif yaitu 22,959. b_1 = Koefisien regresi b_1 *Stressor* (x_1) sebesar 0,529 dan



bertanda positif yang artinya persepsi *Stressor* tinggi maka motivasi kerja meningkat fase hasil kerja pekerja senilai 0,529 dengan peubah bebas lainnya berbentuk motivasi kerja dianggap konstan. Koefisien regresi $b_2 =$ Koefisien regresi Motivasi Kerja = 0,281 dan menyatala jikalau ada pertambahan satu-satuan motivasi kerja ala memdampaki fase hasil kerja pekerja senilai 0,281 dengan peubah bebas lainnya berbentuk *Stressor* dianggap konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,611	61,1% berpengaruh

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas diketahui bhwa koefisen determinasi (R^2) senilai 0,611 hal ini berarti bhwa 61,1% peubah dependen hasil kerja pekerja didampaki oleh peubah *Stressor* serta motivasi kerja. Sesertagkan sisanya 38,9% didampaki oleh peubah lain nang tak termasuk dalam reset ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T

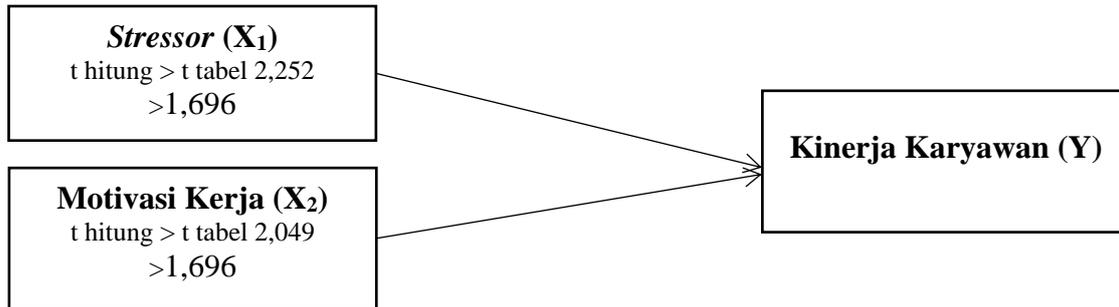
Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Stressor (X_1)	0,032	< 0,05	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X_2)	0,049	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Diketahui bahwa tabel 9 di atas maka bisa dijelaskan thitungan Pencapaian uji t buat peubah *Stressor* (X_1) poin t hitung > t tabel ($2,252 > 1,696$) serta taraf signifikan $0,032 < 0,05$. Seluruh ini diambil simpulan jikalau peubah *Stressor* (X_1) berdampak selaku parsial pada hasil kerja pekerja (Y). Variabel Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ($2,049 > 1,696$) serta taraf signifikan $0,049 < 0,05$. Sehingga disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Pembahasan



Gambar 1 : Hitungan Alur Berpikir Sumber
Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Pengaruh *Stressor* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *Stressor* terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Dealer Yamaha Surya Inti Putra (SIP) Pahlawan Kota Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fajar, 2019), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *Stressor* pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan (Pujiuwati, 2017), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *Stressor* pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Motivasi Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Dealer Yamaha Surya Inti Putra (SIP) Pahlawan Kota Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yatiningrum, 2016), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan (Maisarah, 2018), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Pada pencapaian uji dugaan sementara (Hipotesis) parsial (Uji T) terbukti terdapat Pengaruh *Stressor* dan *Motivasi Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh *Stressor* yakni perubahan yang begitu besar pada hasil kerja pekerja. Dealer Yamaha Surya Inti Putra (SIP) Pahlawan Kota Probolinggo diharapkan bisa lebih memperhatikan terkait komunikasi sesama karyawan karena ada sebagian karyawan yang kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan. memberikan motivasi kerja Dealer Yamaha Surya Inti Putra (SIP) Pahlawan Kota Probolinggo sudah baik. Namun perusahaan diharapkan untuk melibatkan partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan. Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa Universitas Panca



Marga khususnya pada Fakultas Ekonomi, sebagai tambahan informasi dan bahan referensi yang berhubungan dengan bahasan penelitian ini atau menambahkan variabel dan menganalisis fenomena-fenomena yang terjadi sehingga memaksimalkan hasil peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Pandi, Afandi. (2016). *Concept & indicator Human resources management for management research*.
- Pujiwati, Ami dan Susanty, Ety (2017) "Analisis Faktor-Faktor Stressor terhadap Stress Kerja dan Kinerja Karyawan Kepemimpinan Keuangan
- Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 60–68. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.213>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hendra Gunawan, Hidayatullah (2017) (Probolinggo et al., n.d.) Pengaruh Manajemen Mutu ISO 9001 : 2015 dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Unit Kerja Jember.
- Fahmi Irham. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. BANDUNG.
- Nasruddin, E. (2018). *Psikologi Manajemen*.
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Probolinggo, K., Panca, U., & Probolinggo, M. (n.d.). *Pengaruh kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten probolinggo*. 1–18.
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.



Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Sujarweni. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*.

Sujarweni Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*No Title.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*.