

## The Influence Of Work Stress And Skills On Employee Work Performance At The Lahat Regency Education Office

### Pengaruh Stres kerja Kerja dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lahat

Titi Hasanah <sup>1)</sup>; Herliansyah <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Serelo Lahat

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Serelo Lahat

Email: <sup>1)</sup> [titihasanah534@gmail.com](mailto:titihasanah534@gmail.com), <sup>2)</sup> [herliansyah.anca82@gmail.com](mailto:herliansyah.anca82@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [30 November 2025]

Revised [31 December 2025]

Accepted [05 January 2026]

#### KEYWORDS

Community Satisfaction Index,  
Land and Building Tax.

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja kerja dan keterampilan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan Kabupaten Lahat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah *Insidental sampling*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS dan menghasilkan persamaan regresi  $Y = 6,455 + 0,312 X_1 + 0,519 X_2$ . Hasil dalam penelitian ini adalah : terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan Kabupaten Lahat, terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan Kabupaten Lahat. Pada uji F menunjukkan bahwa stres kerja kerja dan keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan Kabupaten Lahat.

#### ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of work stress and skills partially and simultaneously affect the work performance of employees at the Regional Secretariat of Lahat Regency. The sample in this study was 57 respondents. The sampling method used by the researcher was *Incidental sampling*. This type of research is quantitative research using multiple linear regression analysis techniques processed using the SPSS application and produces a regression equation. The results of this study are: there is a significant influence between work stress on the work performance of employees at the Regional Secretariat of Lahat Regency, there is a significant influence between work skills on the work performance of employees at the Regional Secretariat of Lahat Regency. The F test shows that work stress and skills have a simultaneous effect on the work performance of employees at the Lahat Regency Education Office.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam keberhasilan organisasi, termasuk organisasi sektor publik. Kinerja dan prestasi kerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pencapaian tujuan organisasi pemerintah, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Menurut Robbins dan Judge (2022), prestasi kerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja individu berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan prestasi kerja pegawai menjadi prioritas utama dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan akuntabel, terutama pada sektor pendidikan yang berperan penting dalam pembangunan sumber daya manusia.

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari lingkungan kerja maupun karakteristik individu. Salah satu faktor penting yang memengaruhi prestasi kerja adalah stres kerja. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Hassan et al. (2021) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi cenderung berdampak negatif terhadap konsentrasi, motivasi, dan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, stres kerja perlu dikelola secara efektif agar tidak menurunkan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi publik. Selain stres kerja, keterampilan kerja juga memiliki peranan penting dalam menentukan prestasi kerja pegawai. Keterampilan kerja mencakup kemampuan teknis, interpersonal, dan konseptual yang memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Wibowo (2021) menegaskan bahwa keterampilan kerja yang memadai akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Sejalan dengan

itu, penelitian oleh Al-Saidi dan Rahman (2022) membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, terutama dalam organisasi pemerintahan yang dituntut adaptif terhadap perubahan kebijakan dan teknologi.

Dinas Pendidikan Kabupaten Lahat sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan peningkatan mutu pendidikan. Pegawai pada instansi ini dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi, kompleksitas administrasi, serta kebutuhan akan keterampilan kerja yang terus berkembang. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan keterampilan kerja yang memadai, sehingga dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai. Penelitian empiris terkait pengaruh stres kerja dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada sektor pendidikan daerah masih relatif terbatas, khususnya di Kabupaten Lahat. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lahat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan pegawai yang berorientasi pada peningkatan prestasi kerja.

## LANDASAN TEORI

### Stres Kerja

Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamis ketika individu dihadapkan pada tuntutan, kendala, atau peluang yang berkaitan dengan pekerjaan dan hasilnya dirasakan tidak pasti serta penting. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Selanjutnya, Vanchapo (2020) mengemukakan bahwa stres kerja timbul akibat ketidaksesuaian antara Stres kerja yang dihadapi dengan kemampuan individu untuk mengelolanya.

Indikator stres kerja mencerminkan reaksi individu terhadap tekanan pekerjaan dan umumnya dikelompokkan ke dalam aspek psikologis, fisiologis, dan perilaku. Robbins dan Judge (2022) mengemukakan bahwa indikator psikologis stres kerja meliputi perasaan cemas, tegang, mudah marah, dan menurunnya motivasi kerja. Indikator fisiologis ditandai dengan kelelahan fisik, gangguan tidur, sakit kepala, serta peningkatan tekanan darah, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2020). Sementara itu, indikator perilaku ditunjukkan melalui penurunan kinerja, meningkatnya tingkat absensi, kesalahan kerja, serta menurunnya kualitas hubungan sosial di tempat kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Goyal dalam Harras et al. (2020)

### Keterampilan kerja

Keterampilan kerja merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menerapkan pengetahuan dan keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa keterampilan kerja merupakan kecakapan teknis dan nonteknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaannya agar mencapai hasil yang optimal

Indikator keterampilan kerja menunjukkan tingkat kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya dan umumnya meliputi aspek teknis, interpersonal, dan konseptual. Wibowo (2021) menyebutkan bahwa keterampilan teknis meliputi kemampuan menggunakan peralatan kerja, menguasai prosedur, dan menyelesaikan tugas sesuai standar. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa keterampilan interpersonal ditunjukkan melalui kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan membangun hubungan kerja yang efektif. Sementara itu, keterampilan konseptual mencakup kemampuan berpikir analitis, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan secara tepat, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2020)

### Prestasi Kerja

Jamal Mahdi (2021: 76) merumuskan prestasi kerja adalah sebuah penilaian sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu. Menurut Danang Sunyoto (2020: 17) prestasi kerja merupakan sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan prestasi kerja menurut Hasibuan (2019: 191) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan pengujian data yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji statistik dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 25.0 dengan penjelasan masing – masing pengujian sebagai berikut :

### Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan penjelasan sebagai berikut :

### Uji Validitas

Uji validitas menurut Danang (2019: 85) adalah pengujian untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Alat untuk mengukur validitas adalah *korelasi product moment* dari *pearson* yang di proses dengan SPSS versi 25.0.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Danang (2019:81) adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *cronbach's alpha* yang di proses dengan SPSS versi 25.0.

### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dalam penelitian ini dengan menggunakan pengujian yaitu uji normalitas data, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas dengan penjelasan sebagai berikut :

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data dengan bantuan menggunakan program SPSS *for windows 25.0* menurut Sudjana (2019 :466),

### Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis pengaruh. Analisis ini menggunakan persamaan umum regresi linier berganda. (Gujarati, 2019 :187).Perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25.0, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Prestasi kerja
- a = Konstanta
- X1 = Stres Kerja
- X2 = Keterampilan
- b1, b2 = Koefisien Regresi
- e = error term (kesalahan)

### Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu Stres kerja (X<sub>1</sub>) dan Keterampilan kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja (Y), maka nilai koefisien korelasi ganda digunakan formula berikut:

$$R_{y1, x1, x2} = \frac{\sqrt{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2 r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2}}}{1 - r^2_{x1x2}}$$

Dimana :

R<sub>y.x1.x2</sub> = Koefisien Korelasi Ganda

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis Koefisien Determinasi menurut Danang (2020:60) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai r Square atau Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>) dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagian model *summary* yang di proses dengan SPSS versi 25.0.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD : Koefisien determinasi

$r^2$  : Nilai koefisien determinasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas Stres Kerja (X1)

**Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja**

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
P1	0,713	0,261	Valid
P2	0,720	0,261	Valid
P3	0,632	0,261	Valid
P4	0,542	0,261	Valid
P5	0,567	0,261	Valid
P6	0,621	0,261	Valid
P7	0,483	0,261	Valid
P8	0,464	0,261	Valid
P9	0,725	0,261	Valid
P10	0,808	0,261	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

**Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Variabel Keterampilan**

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
P1	0,811	0,261	Valid
P2	0,804	0,261	Valid
P3	0,758	0,261	Valid
P4	0,787	0,261	Valid
P5	0,662	0,261	Valid
P6	0,554	0,261	Valid
P7	0,734	0,261	Valid
P8	0,760	0,261	Valid
P9	0,760	0,261	Valid
P10	0,766	0,261	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

**Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja**

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
P1	0,775	0,261	Valid
P2	0,856	0,261	Valid
P3	0,767	0,261	Valid
P4	0,699	0,261	Valid
P5	0,625	0,261	Valid
P6	0,522	0,261	Valid
P7	0,680	0,261	Valid
P8	0,573	0,261	Valid
P9	0,638	0,261	Valid
P10	0,755	0,261	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

## Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,825	0,60	Reliabel
Keterampilan	0,909	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,878	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2025

## Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi

### Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.455	7.528		.857	.395
Stres Kerja	.312	.137	.254	2.268	.027
Keterampilan	.519	.111	.521	4.660	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari tabel di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut regresi linear berganda :

$$Y = 6,455 + 0,312 X_1 + 0,519 X_2$$

## Uji Hipotesis

Tabel 6 Uji Parsial (Uji T)

### Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.455	7.528		.857	.395
Stres Kerja	.312	.137	.254	2.268	.027
Keterampilan	.519	.111	.521	4.660	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Tabel 7 Uji Simultan (Uji F)

### ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.967	2	263.984	13.060	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1091.542	54	20.214		
	Total	1619.509	56			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, stres Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 8 Analisis Koefisien Determinasi

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.301	4.49597

a. Predictors: (Constant), Keterampilan kerja, Stres Kerja  
 Sumber : Data diolah tahun 2025

## KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian pengaruh variabel Stres kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Lahat. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.
2. Pengujian pengaruh variabel keterampilan kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lahat. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.
3. Hasil perhitungan dengan pengujian pengaruh variabel Stres kerja ( $X_1$ ) dan keterampilan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel prestasi kerja (Y) menunjukkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan positif sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa  $H_0$  ditolak atau variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

## Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengoptimalkan prestasi kerja pegawai, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap Stres kerja yang diemban oleh masing-masing pegawai. Stres kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.
2. Peningkatan keterampilan kerja pegawai harus menjadi prioritas dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan bimbingan teknis yang relevan dengan bidang kerja masing-masing sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Selain itu, program pengembangan diri seperti pelatihan kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu juga bisa mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Investasi dalam keterampilan kerja akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan efisiensi kerja.
3. Untuk menciptakan sinergi antara Stres kerja dan keterampilan kerja, pihak Sekretariat Daerah perlu menyusun kebijakan yang mendukung keseimbangan antara keduanya. Penyesuaian Stres kerja berdasarkan keterampilan kerja dan evaluasi berkala terhadap prestasi kerja dapat menjadi acuan dalam promosi, rotasi jabatan, dan pemberian insentif. Dengan pendekatan yang holistik ini, diharapkan prestasi kerja pegawai akan meningkat secara berkelanjutan, sehingga turut mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Pariakan, M. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(4)
- Bernardin & Russel. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia,. Bandung.
- Cholishoh. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, PT. Raja Grafindo Peresada, Jakarta
- Danang, Sunyoto. 2019. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2020. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara
- Kussriyanto. 2020. *Meningkatkan Produktivitas Pegawai*,. Edisi II. Jakarta: Penerbit LPPM dan PT. Pusataka Binaan.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Hsb, F. N., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 15-30.
- Mahawati, L. P. 2021. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan. Implementasi* (Cetakan ke). Jakarta: Bumi Aksara
- Rachmaniza. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*.Yogyakarta: Nusa Media.
- Rahmat. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Safitri. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Suwanto & Doni. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Widodo. 2020. *Manajemen Prestasi kerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1).
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 96-104.
- Wardani, N. K. A. D., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 115-127.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).