
Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Banyumas Perkasa di Makassar

Vitriyani Yanti ^{1*)}; Nashriah Akil ²⁾ Ansar H Mulkin Bas ³⁾
^{1,2,3)} Manajemen, STIM LPI Makassar
*vitriyanianti@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Banyumas Perkasa dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Banyumas Perkasa. Metode penelitian ini menggunakan sampling jenuh dalam pengambilan sample penelitian. Teknik penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda terhadap 78 karyawan. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Banyumas Perkasa.

Kata Kunci: *Self-Efficacy, Locus of Control, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to find out the influence of self-efficacy on employee performance on PT. Putra Banyumas Perkasa and the locus of control on employee performance on PT. Banyumas Perkasa. This research method uses saturated sampling in the study sample collection. This research technique uses multiple linear regression analysis of 78 employees. The results of the study have been tested on validity and reliability, data analysis methods using multiple linear regression analysis techniques and hypothesis tests. The results of the study showed that self-efficacy had a positive and significant effect on employee performance and locus of control had a positive and significant effect on employee performance at PT Putra Banyumas Perkasa.

Keywords: *Self-Efficiency, Locus of Control, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan. Sumber daya manusia ialah individu yang bekerja dalam suatu perusahaan atau disuatu organisasi sebagai pelaku, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Mengingat tenaga kerja merupakan hal yang sangat berarti karena sangat menentukan produktivitas pada suatu perusahaan. Pada kenyataan untuk mengelolah sumber daya manusia dapat menjadikan suatu aset yang penting bagi perusahaan. Bisnis dapat bekerja untuk menciptakan struktur organisasi yang efektif dan efisien selama era globalisasi karena sangat penting bagi mereka untuk bersaing dan memiliki keuntungan atas saingan mereka untuk bertahan dalam menghadapi persaingan sengit.

Selain itu hanya membentuk sumber daya manusia yang terampilan dan berperilaku yang baik dan memiliki ilmu yang sesuai dengan dibutuhkan perusahaan. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya klinerja maka tujuan yang dimiliki tidak dapat tercapai dengan maksimal. Karena dalam kinerja karyawan merupakan hal yang menjadikan acuan untuk mendapatkan perhatian penting dari pihak perusahaan tersebut karena memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut.

Seiring era globalisasi saat ini tingkat percepatan pengembangan perusahaan, mungkin ada persaingan sengit di antara bisnis dengan jenis yang sama. Ini adalah hasil dari keberadaan sumber daya manusia; pengerjaan sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja menjadi landasan sebenarnya dari sekelompok atau perkumpulan orang-orang untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja merupakan contoh pencapaian tindakan dalam menciptakan suatu yang benar-benar ditujuh, yang menjadi sasaran, serta untuk mencapai visi dan misi organisasi. Maka dari itu, kinerja karyawan adalah hal yang tepat untuk dilakukan agar mendapatkan perhatian yang signifikan dari perusahaan. Kinerja adalah kegiatan tertentu yang diarahkan oleh seseorang sebagai suatu kinerja untuk menghasilkan sendiri pekerjaannya dalam jabatan atau kedudukan tertentu dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Karyawan diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan dan tugasnya secara baik dan benar. Kinerja dapat dilihat dan diketahui apabila karyawan sudah memenuhi standar keberhasilan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara dengan memperhatikan hal-hal yang positif untuk karyawan. Kinerja berhubungan dengan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerja dan kerjasama antara atasan dan rekan kerja. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan variabel *self-efficacy* dan *locus of control*.

Self-efficacy adalah kepercayaan seseorang terhadap kesanggupan demi mengerjakan perintah atau tindakan yang diperlukan agar mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri adalah keyakinan akan kemampuan individu untuk menyusun dan melaksanakan rencana perilaku akan dibutuhkan demi mencapai suatu pendapatan tertentu, yang disebabkan oleh kelakuan, jumlah aktivitas dan ketekunan (Stajkovic et al., 2018). Efikasi diri individu dari pengalaman sebelumnya, pengamatan terhadap perilaku orang lain (*perceived success or failure*), hasil percakapan dengan orang lain berupa antusiasme atau penurunan kemampuan kerja, dan terakhir, perasaan terhadap proses. pengalaman, mempengaruhi kinerja karyawan.

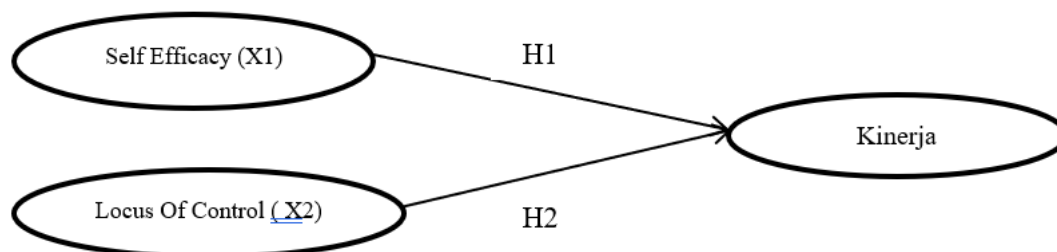
Locus of control adalah keyakinan seseorang untuk mengendalikan peristiwa, yang mengetahui persepsi bahwa mereka harus bekerja keras untuk berhasil, putus asa, tidak ingin melakukan karena mereka berfikir faktor luarlah yang menyebabka, tidak mau mencari keterangan yang lebih jelas, memiliki keinginan, sedikit toleransi antara keinginan serta keberhasilan yang diinginkan, mudah dihasut dan bergantung dari bantuan orang lain (Ramezani & Gholtash, 2015). *Locus of control* (pusat pengendalian) menentukan sejauh mana kepercayaan bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* terdiri dari 2 yaitu eksternal dan internal. Dalam kinerja karyawan mampu mengendalikan diri dalam situasi tersebut.

Kinerja individu dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan membuat organisasi bekerja dengan baik dan sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan (Abdurrahman et al., 2019 dalam Putri & Fachmi, 2022). Menurut Raymond di dalam (Silaen et al., 2021), kinerja adalah tingkat ataupun peringkat dimana karyawan mendapatkan permintaan yang ditetapkan. Penilaian ialah kegiatan yang menguji proses kinerja karyawan. Evaluasi pekerjaan biasanya melibatkan aspek kualitatif dan kuantitatif dari penerapan tugas secara kuantitatif. Kinerja adalah keefektifan seseorang atau kesuksesan keseluruhan dalam menyelesaikan tugas selama periode atau waktu terhadap berbagai pilihan seperti standar kinerja, tujuan, atau kriteria yang ditetapkan. Efisiensi (kinerja) adalah ukuran kinerja tugas yang diberikan kepada karyawan. Penilaian kinerja penting dalam kaitannya dengan mengukur kinerja yang tepat. Kinerja diukur berdasarkan mutu, kualitas dan tanggung jawab pada perusahaan.

Kinerja pegawai akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan seharusnya menjadi pilar bagi berjalannya kehidupan suatu perusahaan, dimana karyawan ditempatkan. Kinerja Karyawan yang Optimal akan menjadi tolak ukur yang diharapkan oleh para pelaku usaha untuk mencapai kinerja yang lebih unggul. PT. Putra Banyumas Perkasa memiliki kinerja karyawan yang kurang maksimal dengan melihat adanya penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari data perusahaan pada tahun 2020 menyatakan bahwa kinerja karyawan menurun sebesar 90%, pada tahun 2021 turun sebesar 80% dan pada tahun 2022 menurun hingga 60%, penurunan yang cukup signifikan ini menyebabkan karyawan di evaluasi.

Dengan adanya penurunan kinerja karyawan ini menyebabkan target yang ingin dicapai oleh perusahaan tidak sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus melakukan perubahan agar tidak terjadi penurunan kinerja pada priode selanjutnya.

Sejalan dengan hal tersebut, maka variabel dalam penelitian ini adalah *self-efficacy*, *locus of control* dan kinerja karyawan karena dapat menjadi karakteristik setiap individu yang mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sebagai jawaban sementara atas masalah yang diteliti, diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Banyumas perkasa.
- H2 : *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Banyumas perkasa

2. Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menurut pada kajian masalah untuk diperuntukkan pada populasi atau sampel pada suatu penelitian. Akumulasi data menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif bertujuan menguji hipotesis yang ditetapkan. Pendekatan kuantitatif dipakai jika data yang didapatkan perlu di analisis kaitan antara variabel yang disertakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Banyumas Perkasa.

Populasi ialah kawasan yang penyamarataan terdiri dari objek-objek dengan ukuran dan karakteristik tertentu, atau target yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja produksi PT. Putra Banyumas Perkasa dengan jumlah populasi 78 karyawan. Pengambilan sampel populasi adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2016). Maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 78 karyawan dengan menggunakan sampling jenuh (penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Regresi Linier Berganda adalah suatu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara independen (X) dan varibel dependen (Y) Rumus Regresi Linier berganda menurut Sugiyono di dalam (Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, 2022) $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + \epsilon$. Dimana: Y = Variabel dependen; α = Nilai Konstanta; B_1B_2 = Koefisien regresi variabel independen ke 1 sampai n; X_1X_2 = Variabel independen ke 1 sampai n; ϵ = error. Teknik analisis ini dipilih oleh peneliti karena selain untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* (X1) dan *Locus Of Control* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara *Self-Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Profil Responden

Tabel dibawah ini berisi statistik deskriptif dalam penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 78 karyawan.

Tabel 1. Identitas Responden

Identitas Responden	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	32	39.7%
Perempuan	47	60.3%
Umur		
17-25	51	65.4%
26-30	19	24.4%
31-35	7	9%
41-45	2	2.6%
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	33	42.3%
D3/D4	4	5.1%
S1	41	52.6%
Jumlah	78	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 78 orang (100%) yang terdiri dari responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (39.7%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang (60.3%). Sedangkan untuk identitas responden berdasarkan ditemukan umur responden antara 17-20 tahun sebanyak 51 orang dengan persentase 25.4%, umur responden antara 26-30 sebanyak 19 orang dengan presentase 24.4% umur responden antara 31-36 sebanyak 7 orang dengan presentase 9% , umur responden antara 41-45 sebanyak 2 orang dengan presentase 2.6%. Tabel diatas juga memperlihatkan identitas pendidikan responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 33 orang (42.3%), Sarjana D3/D4 sebanyak 4 orang (5.1%) dan S1 sebanyak 41 orang (52.6%).

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya data penelitian ini, dimana uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau menentukan besarnya koefisien korelasi Value : antara dua variable dan Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach sebagaimana terlihat pada tabel 1. Dari hasil data tersebut dengan menggunakan SPSS 18 *for windows*. Didalam data tersebut terdapat r hitung $>$ r table (0.219) yang artinya bahwa setiap pertanyaan untuk masing-masing variable seperti *self-efficacy*, *locus of control* dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk dilakukan analisis selanjutnya.

Selanjutnya, dari data variable pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa data variable memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang dimana *self-efficacy* memiliki nilai 0.915, variable *locus of control* sebesar 0.820 dan kinerja karyawan sebesar 0.897. Dengan demikian instrument pada pernyataan pada kuisioner penelitian dianggap reliabel. Dimana *Cronbach's Alpha* $>$ 0,7 maka dapat diketahui bahwa data diatas valid.

Tabel 2. Uji Validitas kuesioner *Self-Efficacy*, *Locus Of Control*, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	(r) hitung	(r) tabel	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	X1.1	0.857	0.219	Valid
	X1.2	0.895	0.219	Valid
	X1.3	0.844	0.219	Valid
	X1.4	0.876	0.219	Valid
	X1.5	0.849	0.219	Valid
<i>Locus of Control</i> (X2)	X2.1	0.762	0.219	Valid
	X2.2	0.700	0.219	Valid
	X2.3	0.787	0.219	Valid
	X2.4	0.759	0.219	Valid
	X2.5	0.704	0.219	Valid
	X2.6	0.550	0.219	Valid
	X2.7	0.496	0.219	Valid
	X2.8	0.500	0.219	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.883	0.219	Valid
	Y2	0.860	0.219	Valid
	Y3	0.791	0.219	Valid
	Y4	0.809	0.219	Valid
	Y5	0.874	0.219	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 3. Uji Reliabilitas kuesioner *Self-Efficacy*, *Locus Of Control*, dan Kinerja Karyawan

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	0.915	0.915	5	Reliabel
<i>Locus Of Control</i>	0.820	0.815	8	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.897	0.899	5	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

c. Hasil Analisis Data

Dalam pengambilan keputusan uji t parsial jika nilai Sig. < 0,005 maka artinya variable independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap Variabel dependent (Y). Hasil dari uji t partial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.591	2.846		1.261	.211
Self-Efficacy	.349	.142	.330	2.448	.017
Locus Of Control	.295	.123	.324	2.403	.019

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Hasil uji t parsial diatas menunjukkan bahwa variable *self-efficacy* (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,017 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dan variabel *locus of control* (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,019 artinya nilai signifikan *Locus Of Control* (X2) lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan dari hasil t adalah variable independent *self-efficacy* (X1), dan *locus of control* (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependent yaitu kinerja karyawan (Y) karena memiliki angka signifikan lebih lebih kecil dari 0,05.

Uji t juga bisa menggunakan perhitungan antara t table dan t hitung dalam dasar pengambilan keputusannya. Jika nilai T hitung > T table maka artinya variable independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependent (Y). Rumus perhitungan t table adalah $T_{tabel} = (a/2; n-k-1) = (0,05/2; 78-2-1) = (0,025; 75) = 1,992$.

Nilai t hitung pada variable *self-efficacy* (X1) sebesar 2,448 artinya nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,992, dan variable *locus of control* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,403 artinya nilai t hitung lebih besar dari nilai t table 1,992. Kesimpulan dari hasil t adalah variable independent *self-efficacy* (X1), dan *locus of control* (X2) secara parsial t berpengaruh signifikan terhadap variable dependent yaitu *locus of control* (Y) karena memiliki t hitung lebih besar dari 1,992.

Pembahasan

a. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat *self-efficacy* maka kinerja karyawan pada PT. Putra Banyumas Perkasa juga akan terjadi peningkatan. Hal ini memperlihatkan bahwa dengan adanya pemikiran bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan, memiliki kualitas pekerjaan, mampu melakukan pekerjaan dengan baik, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan benar.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Roharjo (2010) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual auditor dalam menjalankan profesinya Prasetya et al (2013) hasil penelitian ini menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja individual karyawan, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja akan mendorong meningkatkan kinerja individual dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marsela Linda (2019) yang menemukan adanya pengaruh antara *self-efficacy* terhadap kinerja. Pendapat ini juga sesuai dengan penelitian Stevani Sabayan (2017) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat adanya pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang diperoleh 0,019 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat *locus of control* pada kinerja karyawan pada PT. Putra Banyumas Perkasa juga akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya pengendalian diri dari karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Locus of control yang dimiliki oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja karena karyawan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya dalam bekerja, selalu bekerja keras dalam mengerjakan tugasnya, para karyawan yakin bahwa semua keberhasilan yang mereka capai dalam kehidupannya merupakan usahanya sendiri. Dalam bekerja karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya sehingga memiliki kepercayaan dalam mengerjakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2014:45) mengartikan bahwa *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Internal* adalah sikap individu yang memiliki keyakinan bahwa dirinya merupakan pemegang kendali atas apa yang terjadi pada dirinya sendiri, sedangkan *eksternal* adalah seseorang yang memiliki keyakinan bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh faktor dari luar. Hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Sinar Deany (2016) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja. Penelitian ini juga sama dengan Ratno Purnomo (2010) dengan hasil penelitian adanya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Banyumas Perkasa. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepercayaan diri dan pengaruh internal serta eksternal individu memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Referensi

- Ari Sinar Deany. (2016). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, Dan Emotional Stability pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(11), 2016.
- Gholtash, A., & Ramezani, S. G. (2015). The relationship between happiness, self-control and locus of control. *International Journal of Educational and Psychological Research*, 4(4).
- Putri, N. V., & Fachmi, M. (2022). Determinan Kinerja ASN pada Organisasi Perangkat Daerah melalui Employee Engagement: Pendekatan Structural Equation Model. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 213-222.
- Ratno Purnomo. (2010). Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2010, Hal. 144-160.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational Behavior* (terjemahan Dr. Benjamin Molan), edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. Berlian Asli.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., & ... (2021). Kinerja Karyawan.
- Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., & ... (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. *Personality and Individual Differences*.
- Stevani, Sabyan. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management*, ISSN: 2355-9357, Vol. 4, No. 1, April 2017.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

