

# Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan biMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat

Mafikah Setianingsih<sup>1</sup>, Desy Suryani<sup>2\*</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Jl. Kemanggisan Utama Raya, Rt.3/RW.2. kel. Slipi, Kec. Palmerah. Kota Jakarta Barat.

Daerah Khusus Ibukota Jakarta. 11480

Email: 64207536@bsi.ac.id<sup>1</sup>, detsy.dsn@bsi.ac.id<sup>2\*</sup>

Submit: 13-02-2025	Revisi: 16-02-2025	Terima 17-02-2025	Terbit Online: 29-05-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

## ABSTRAKSI

**Abstrak** - Stres kerja yang berkepanjangan dapat mengurangi kinerja karyawan, meningkatkan kesalahan, keterlambatan, dan absensi terutama pada staf pengajar. Hal ini berdampak negatif pada tim dan perusahaan. Pengelolaan stres yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan. Tujuan studi ini mengetahui dampak Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan biMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat. Langkah yang dimanfaatkan berupa metode kuantitatif deskriptif dan *non-probability sampling* serta *sampling* jenuh dan menyebar luaskan kuesioner kepada 84 karyawan biMBA AIUEO cabang Jakarta Pusat. Data studi hasil menunjukkan nilai Fhitung 57.088 < Ftabel 3,10 sehingga dinyatakan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Parsial stres kerja memperoleh 4.768 > Ttabel 1,989 yang berarti Ho1 ditolak dan motivasi kerja memperoleh Thitung 10.685 > Ttabel 1,989 sehingga Ho1 ditolak.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

**Abstracts** - Prolonged work stress can reduce employee performance, increase errors, tardiness, and absenteeism, especially among teaching staff. This has a negative impact on the team and the company. Effective stress management is crucial to improving employee well-being and company performance. The purpose of this study is to examine the impact of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance at biMBA AIUEO Central Jakarta Branch. The methodology used is descriptive quantitative and non-probability sampling, with saturated sampling, and a questionnaire was distributed to 84 employees of biMBA AIUEO Central Jakarta Branch. The study results show that the F value of 57.088 < F table 3.10, thus it is stated that work stress and work motivation have a positive and significant effect simultaneously on employee performance. Partially, work stress obtained a value of 4.768 > t table 1.989, which means H01 is rejected, and work motivation obtained a t value of 10.685 > t table 1.989, so H01 is rejected.

Keywords : Work Stress, Work Motivation, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi faktor utama untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Kinerja yang baik dilihat dari hasil pencapaian kerja yang maksimal, dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan bijak, dengan menerima kinerja menyebabkan kerugian. Salah satu yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawannya yaitu stres kerja yang sering kali dialami oleh karyawan yang disebabkan oleh beban kerja, perbedaan antara karyawan dengan perusahaan hingga masalah antar karyawan. Selain itu, motivasi kerja yang didapat oleh

karyawan terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan, karyawan yang motivasinya tinggi cenderung untuk lebih bersemangat dan selalu berkomitmen pada pekerjaannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja sangat penting terutama di tengah tantangan pekerjaan. Karyawan yang menikmati motivasi cenderung akan bersemangat dan berkomitmen terhadap tugas yang akan dikerjakannya. Pengakuan atas pencapaian, kesempatan untuk berkembang atau lingkungan kerja yang mendukung adalah beberapa

sumber motivasi. Perusahaan dapat membantu karyawan mengatasi stres kerja dan memfokuskan energi mereka pada performa dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

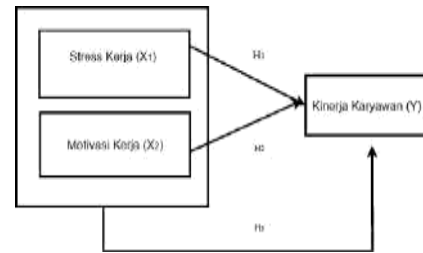
Lembaga bimbingan belajar biMBA AIUEO yang bergerak pada bidang program pendidikan non-formal untuk usia dini yang ada dalam naungan Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (YPAI). Bimba merupakan wadah untuk membangun minat baca dan belajar terhadap anak-anak pada masa perkembangan dini tidak adanya ancaman atau paksaan dari orang tua, biMBA berfokuskan dan menekankan pada Minat bukan hasil dari pembelajarannya, oleh krna itu mengapa anak-anak perlu ditumbuhkan minat nya karena jika kita memaksakan kehendak anak dan memaksakan akan berdampak negatif dan anak akan benci pada belajar.

Menurut (Sumarsid & Rasipan, 2022) stres kerja dapat diartikan sebagai keadaan tertekan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kesehatan mental seseorang. Karyawan dapat mengalami tekanan yang signifikan dikarenakan tingkat persaingan yang tinggi dan tuntutan profesionalitas yang meningkat di tempat kerja. Karyawan biMBA sering kali dihadapkan pada tanggung jawab besar dalam mengelola kelas serta berinteraksi dengan orang tua murid diluar jam yang telah ditentukan. Pengawasan yang ketat dapat menambah stress yang dialami serta adanya ketidakpuasan antara pengawasan.

Namun, stres kerja dapat dikelola dengan baik jika adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau dai orang sekitar yang seharusnya pekerja dapatkan. Menurut Winardi motivasi kerja adalah sebagian sumber energi potensial yang berada didalam diri pegawai, yang mampu berkembang secara pribadi atau dengan bantuan pihak luar yang dapat memberi hasil positif yang menghasilkan kinerja yang baik dalam mewujudkan pencapaian perusahaan tersebut (Syaputra & Kusuma, 2022). "Kurangnya alat yang efektif untuk memotivasi karyawan mengakibatkan mereka kurang termotivasi dan kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja" (Ifaristi, 2024).

Perusahaan yang bergerak diberbagai sektor selalu berusaha mencari strategi agar dapat bersaing dan berkembang dengan perusahaan lainnya. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghadirkan dampak positif untuk perusahaan tersebut, dengan demikian perusahaan sangat memerlukan kinerja karyawan agar perusahaan tersebut dapat mencapai suatu tujuan. Kinerja karyawan mencerminkan hasil dari kerja yang diukur dengan menggunakan pedoman atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan (Putri et al., 2024).

Berikut kerangka berpikir yang telah peneliti laksanakan:



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis:

H1: Stres Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat

H2: Motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat

H3: Stres kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini peneliti memakai instrument validitas dan reliabilitas dengan mengumpulkan data. Penelitian kuantitatif ini berupa tes, observasi penyebaran kuesioner serta melakukan dokumentasi. Penelitian ini menyebarkan kuesioner yang didalamnya telah disusun pertanyaan sedemikian rupa sesuai dengan indikator setiap variabel lalu disebarkan kepada seluruh karyawan biMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat. Kuesioner ini menggunakan skala *likert* dengan jawaban berupa point sesuai dengan keinginan responden.

Jumlah populasi ini sebanyak 84 responden yang dimana semua adalah karyawan biMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat. Penelitian ini memanfaatkan metode analisis data dengan regresi linear berganda dengan kontribusi alat SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 30 digunakan untuk mengukur tes instrument penelitian uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian analisis linear berganda, pengujian hipotesis serta pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ).

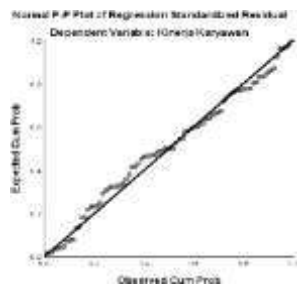
## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Normalitas

Ghozali memaparkan bahwa uji normalitas yaitu suatu cara untuk memeriksa apakah data yang akan dianalisis mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam suatu penelitian dikatakan apakah keterangan

berdistribusi mengikuti normal atau tidak maka dilakukannya uji statistika Kolmogorov-Smirnov Test. Uji normalitas dapat dikatakan melakukan rasio perbandingan antara hasil data penelitian dengan data disribusi normal yang mempunyai standar distibusi. Uji 0,005 (Tomi Arianto, 2024).

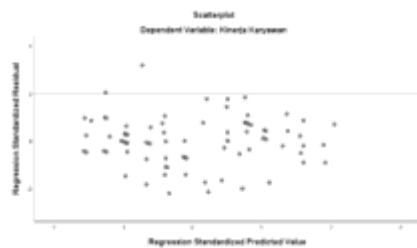
Gambar 2, dapat dilihat untuk titik penyebaran pada area diagonal dan menuruti arah garis diagonal mengindikasikan pola distribusi normal.



Sumber: (Diolah SPSS Versi 30, 2024)  
Gambar 2. Normal Probabilty Plot

### 3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan guna mengevaluasi adakah model regresi berada dalam ketidaksamaan atas varian residual (Sari et al., 2024). Apabila terdapat pola yang jelas, seperti adanya pola bergelombang, melebar, menyempit dan terdapat titik-titik tersebar di area atas dan berpencair di bawah area angka 0 dan pada area sumbu Y, dengan demikian dapat diuraikan tidaklah muncul heterokedastisitas (Rahmadia et al., 2024).



Sumber: (Diolah SPSS Versi 30, 2024)  
Gambar 3. Perolehan Uji Heteroskedastisitas

### 3.3 Uji Multikolinieritas

Ghozali memaparkan bahwa uji multikolinieritas dilaksanakan guna memahami apakah adanya kolerasi yang signifikan antara variabel independt dengan regresi. Manakala nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10, sehingga variabel tersebut memperoleh permasalahan multikolinieritas terhadap variabel lain. Sedangkan jika model regresi memperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 5 dan toleransi lebih

kuat dari 0,1 sehingga model tersebut tidak mengalami multikolinieritas (Tomi Arianto, 2024).

Tabel 1. Perolehan Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tollerance	VIF
1	Stres Kerja	.550	1.819
	Motivasi Kerja	.550	1.819

Sumber: (Diolah SPSS Versi 30, 2024)

### 3.4 Analisis Linear Berganda

Model regresi yang menggabungkan melebihi dari satu variabel independent disebut regresi linier berganda, dengan niat untuk mempelajari pengaruh dan kecenderungan dari variabel independent dan variabel dependen (Dewi Rahmadani et al., 2023).

Tabel 2. Perolehan Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	14.830	4.146
Stres Kerja	.556	.061
Motivasi Kerja	.954	.089

Sumber: (Diolah SPSS Versi 30, 2024)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 14.830 + 0.556 + 0.954 + e$$

Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta a 14.830 dimana stres kerja (X1), motivasi kerja (X2) jika Nilai 0 maka variabel kinerja karyawan biMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat tidak mengalami perubahan atau tetap sebesar 14.830.
2. Koefisien Stres Kerja (X1) yaitu 0.556 bernilai positif dimana variabel Stres Kerja (X1) menaikan tingkat kinerja karyawan (Y) sejauh 0.556 satuan bersama asumsi variabel lain adalah konstanta.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2) yaitu 0.954 bernilai positif dimana Variabel Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.954.

### 3.5 Uji T (Parsial)

Uji t diterapkan dengan beberapa metode dalam mengidentifikasi ada tidaknya pengaruh setiap variabel independent sehubung variabel dependen. Uji t diadakan dengan mengkaji perbandingan nilai t yang diperoleh dengan nilai t tabel nilai t hitung dengan t tabel menggunakan nilai signifikan 0,05% (Asyka Nuraida & Jeni Andriani, 2024).

$$T_{tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$= (0,05/2; 84-2-1) = 0,025; 81$$

$$T_{tabel} = 1.989$$

Tabel 3. Perolehan Uji T

Model	T	Sig.
1. (Constant)	3.577	.001
Stres Kerja	4.768	.000
Motivasi Kerja	7.487	.000

Sumber: (Diolah SPSS Versi 30, 2024)

Tabel 3 Uji T diatas, maka diperoleh bahwa Thitung Stres Kerja ( $X_1$ ) diperoleh 4.768 dan Thitung Motivasi Kerja ( $X_2$ ) diperoleh 10.685. Maka Stres Kerja ( $X_1$ ) Thitung 4.768 > 1.989 dan sig. 0.00 < 0.05 dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) 10.685 > 1.989 dan sig. 0.00 < 0.05. Sehingga ditarik kesimpulan Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) biMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat.

### 3.6 Uji F (Simultan)

Uji F dipakai guna menyadari dapatkah model regresi mampu dimanfaatkan dalam memprediksi variabel dependen (Asyka Nuraida & Jeni Andriani, 2024). Tabel 3 diperoleh bahwa F hitung sebesar

Tabel 4. Perolehan Uji F

Model	F	Sig.
1. Regression	57.088	.000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

Sumber: Data diolah memanfaatkan SPSS Versi 30 (2024)

$$F_{tabel} = f(k-n-k) = (2; 84-2) (2; 82)$$

$$F_{tabel} = 3.10$$

Diperoleh Fhitung sebesar 57.088 > 3.10  $F_{tabel}$  dan sig. 0.00 < 0.05. Maka diperoleh disimpulkan bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan biMBA AIUEO cabang Jakarta Pusat.

### 3.7 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien diterapkan mencari sejauh besar kekuatan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan memanfaatkan alat bantu SPSS.

Tabel 4. Perolehan Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759	.576	.566	2.83186

Sumber: (Diolah SPSS Versi 30, 2024)

Tabel 4 yang tertera memaparkan bahwa, diperolehnya nilai koefisien determinasi 0,576 dimana variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) menyumbangkan kontribusi yang berdampak terhadap kinerja karyawan (Y) sejauh 57,6% sedangkan 42,4% diduga oleh faktor lainnya yang tidak jalankan oleh pihak peneliti.

Berikut pembuktian bahwa ada atau tidak adanya pengaruh menyarankan ketiga variabel yang diuji tersebut, berikut penjabarannya:

1. Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) biMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat

Hasil perolehan data diketahui variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) memperoleh Thitung 4.768 > 1.989  $T_{tabel}$  dan sig. 0.00 < 0.05 dengan artinya Thitung lebih tinggi dibandingkan  $T_{tabel}$ , maka dinyatakan “ $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima” sehingga ditarik kesimpulan Stres Kerja ( $X_1$ ) memperoleh pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) biMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Putri et al., 2024).

2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) biMBA AIUEO cabang Jakarta Pusat
- Hasil perolehan data diketahui variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memperoleh Thitung 10.685 > 1.989  $T_{tabel}$  dan sig. 0.00 < 0.05 dengan artinya Thitung lebih tinggi dibandingkan  $T_{tabel}$ , maka dinyatakan “ $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima” sehingga ditarik kesimpulan Motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) biMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sukriilah et al., 2024).

3. Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) biMBA AIUEO cabang Jakarta Pusat

Hasil perolehan data diketahui Fhitung 57.088 > 3.10  $F_{tabel}$  dan nilai Sig. 0.00 < 0.05 sehingga Fhitung lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan dapat disimpulkan “ $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima” sehingga ditarik kesimpulan Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) biMBA AIUEO cabang Jakarta

Pusat. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu (Asyka Nuraida & Jeni Andriani, 2024).

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 4.1 Kesimpulan

Studi ini dijalankan demi memperoleh informasi seberapa reaksi variabel diantara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada biMBA AIUEO cabang Jakarta Pusat yang dapat diketahui hasilnya:

1. Stres Kerja (X1) memberikan efek positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) biMBA AIUEO cabang Jakarta Pusat, Motivasi Kerja (X2) memiliki positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) biMBA AIUEO cabang Jakarta Pusat.
2. Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara kebersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) biMBA AIUEO cabang Jakarta Pusat.
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) tersaji R Square 0,576 yang dimana stres kerja dan motivasi kerja berkontribusi secara kebersamaan sejauh 57,6% terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO cabang Jakarta Pusat, sementara 42,4% diduga oleh faktor lainnya yang tidak jalankan oleh pihak peneliti.

##### 4.2 Saran

Berikut merupakan beberapa saran yang relevan untuk diterapkan penulis setelah melakukan penelitian ini:

1. Untuk menghindari adanya stress kerja yang berlebih, sebaiknya biMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat perlu memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai teknik-teknik dalam manajemen stress yang mampu dilakukan di tempat kerja. Pelatihan ini bertujuan untuk membantu karyawan untuk mengelola tekanan yang didapat sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka.
2. Bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian, disarankan untuk lebih aktif dalam hal mencari informasi yang terkait dengan penelitian yang akan dimanfaatkan agar mempermudah dalam melakukan penelitian.

#### REFERENSI

Asyka Nuraida, & Jeni Andriani. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 170–181. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>

Dewi Rahmadani, S., Darmawan Natsir, U., S.P Dipoatmodjo, T., Sahabuddin, R., & Burhanuddin,

- B. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 993–1008. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.700>
- Ifaristi. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat. 1*, 27–31.
- Putri, N. M., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mts At Taqwa 04, Setia Asih. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 571–583.
- Rahmadia, D., Pengaruh, Fisik, K., Pangan, C., Rangkasbitung, D. I., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pamulang, U., Surya, J., & No, K. (2024). *KERJA KARYAWAN PADA PT MAKMUR. 2*(2), 185–199.
- Sari, E. T., Fajri, C., Sunarsi, D., & ... (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. ... *Sumber Daya Manusia*, 1(April), 48–65. <https://journals.sanusantara.com/index.php/anthronomics/article/view/47>
- Sukrilah, P., Bimo, W. A., & Firdaus, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(4), 1–12. <https://doi.org/10.31004/ijim.v2i4.91>
- Sumarsid, S., & Rasipan, R. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(1), 85. <https://doi.org/10.33370/jmk.v19i1.608>
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 432–442. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1682>
- Tomi Arianto, 2024. (2024). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *MITZAL (Demokrasi, Komunikasi Dan ...)*, 2(4), 401–420. <https://journal.lppm-unasman.ac.id/index.php/mitzal/article/view/421%0Ahttps://journal.lppm-unasman.ac.id/index.php/mitzal/article/download/421/335>