



Diversity UIKA Bogor
E-ISSN: 2776-9798

Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

Pengaruh Pemberian Insentif dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Gandrungmangu 2 Kabupaten Cilacap

Dimas Pra Mahardika¹, Apri Budianto², Ferey Herman³

^{1,2,3}Universitas Galuh

Corresponding Author: dimaspramahardhika01@gmail.com

DOI : [10.32832/djip-uika.v3i3.14407](https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i3.14407)

ABSTRAK

Kepatuhan petugas terhadap peraturan kerja tidak dipertahankan pada standar hukuman tertinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan mengevaluasi bagaimana memberikan insentif dan komitmen organisasi mempengaruhi etika kerja Puskesmas Gandrungmangu 2 Kabupaten Cilacap. Metode kuantitatif dan deskriptif digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa memberikan insentif mempengaruhi disiplin kerja karyawan dengan cara yang baik dan signifikan. Disiplin di tempat kerja akan meningkat jika insentif digunakan sesuai dengan aturan. Disiplin kerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi akan tumbuh bersama dengan tingkat disiplin kerja. Komitmen organisasi dan ketersediaan insentif memiliki pengaruh yang baik dan signifikan pada disiplin kerja karyawan. Disiplin di tempat kerja akan meningkat seiring meningkatnya komitmen dan tingkat insentif organisasi.

Kata kunci: Pemberian Insentif, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

THE EFFECT OF GIVING INCENTIVES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORK DISCIPLINE OF GANDRUNGMANGU 2 HEALTH CENTER EMPLOYEES, CILACAP DISTRICT

ABSTRACT

Officer compliance with work regulations was not maintained at the highest penalty standards. The purpose of this study was to understand and evaluate how providing incentives and organizational commitment affect the work ethics of the Gandrungmangu 2 Health Center in Cilacap Regency. Quantitative and descriptive methods were used. The research findings show that providing incentives affects employee work discipline in a good and significant way. Discipline at work will increase if incentives are used according to the rules.

Keywords: *Providing Incentives, Organizational Commitment, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mengikuti semua standar dan konvensi sosial yang relevan. Setiap karyawan akan dengan taat melakukan semua tugasnya tanpa dipaksa. Agar organisasi dapat memfasilitasi dan meluncurkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, disiplin kerja sangat penting.

Seorang pejabat yang sadar mengikuti norma dan peraturan organisasi tertentu dikatakan memiliki disiplin. Setiap karyawan diminta untuk dapat berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh bos dalam perjalanan pekerjaan mereka. Ada beberapa orang yang tidak dapat diandalkan, pada kenyataannya. Kekurangan disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau mematuhi arahan atasannya. Harus ada disiplin untuk hal-hal bekerja dengan baik. Pengetahuan individu tentang melakukan tugasnya dengan benar, tepat waktu dalam pekerjaannya, dan kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan. Sebagai organisasi fungsional, UPTD Puskesmas (Pusat Layanan Kesehatan Masyarakat) Gandrungmangu II mengorganisir upaya kesehatan dengan berkonsentrasi pada pelayanan publik dan upaya kesehatan tingkat pertama, dengan lebih banyak penekanan pada promosi dan pencegahan ke tingkat tinggi kesehatan masyarakat di area kerja puskesmas, tanpa mengorbankan kualitas pelayanan kepada individu.

Puskesmas melayani tujuan yang sangat penting karena menandai puncak upaya pemerintah untuk membangun masyarakat yang sehat melalui pemeliharaan layanan publik. Puskesmas mengkoordinasikan layanan kesehatan yang mencakup inisiatif pencegahan dan peningkatan. Ia membutuhkan sumber daya manusia yang disiplin dan berfungsi dengan efisien untuk melaksanakan tugas UPTD Puskesmas Gandrungmangu II. Karena disiplin akan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi yang memenuhi tujuan. Petugas diperkirakan akan menyelesaikan tugas-tugasnya dalam jumlah yang memenuhi tujuan yang ditentukan sebelumnya. Penilaian pekerjaan yang direncanakan karyawan memberikan hasil.

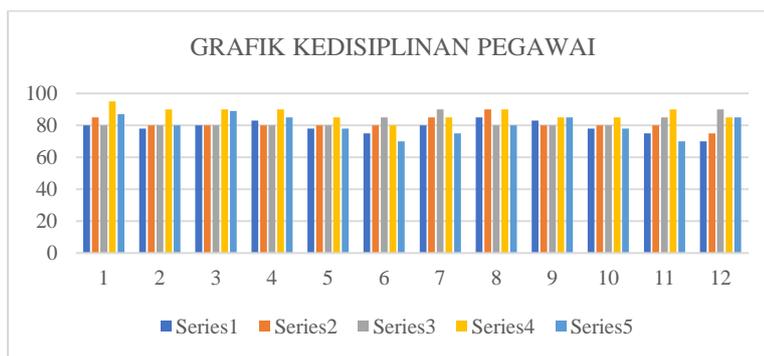
Berdasarkan hasil dari observasi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai dilihat dari tingkat kehadiran pegawai pada UPTD Puskesmas Gandrungmangu II masih tergolong kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini.

Tabel 1
Data Kedisiplinan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap pada Tahun 2022

| No | Bulan | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----|-----------|------|------|------|------|-----------|
| | Januari | 80 | 85 | 80 | 95 | 87 |
| | Pebruari | 78 | 80 | 80 | 90 | 80 |
| | Maret | 80 | 80 | 80 | 90 | 89 |
| | April | 83 | 80 | 80 | 90 | 85 |
| | Mei | 78 | 80 | 80 | 85 | 78 |
| | Juni | 75 | 80 | 85 | 80 | 70 |
| | Juli | 80 | 85 | 90 | 85 | 75 |
| | Agustus | 85 | 90 | 80 | 90 | 80 |
| | September | 83 | 80 | 80 | 85 | 85 |
| | Oktober | 78 | 80 | 80 | 85 | 78 |
| | Nopember | 75 | 80 | 85 | 90 | 70 |
| | Desember | 70 | 75 | 90 | 85 | 85 |

Sumber : UPTD Puskesmas Gandrungmangu II (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa kedisiplinan pegawai mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir. Hal ini tampak dari tingkat kehadiran pegawai UPTD Puskesmas Gandrungmangu II masih belum optimal. Jika digambarkan dalam bentuk grafik, maka akan tampak sebagaimana dalam gambar berikut.



Gambar 1.1. Grafik Kedisiplinan Pegawai

Menurut temuan dari wawancara dengan salah satu karyawan UPTD Puskesmas Gandrungmangu II, masih ada sedikit disiplin di antara karyawan karena praktik seperti bekerja dari rumah. Selain itu, petugas Puskesmas Gandrungmangu II

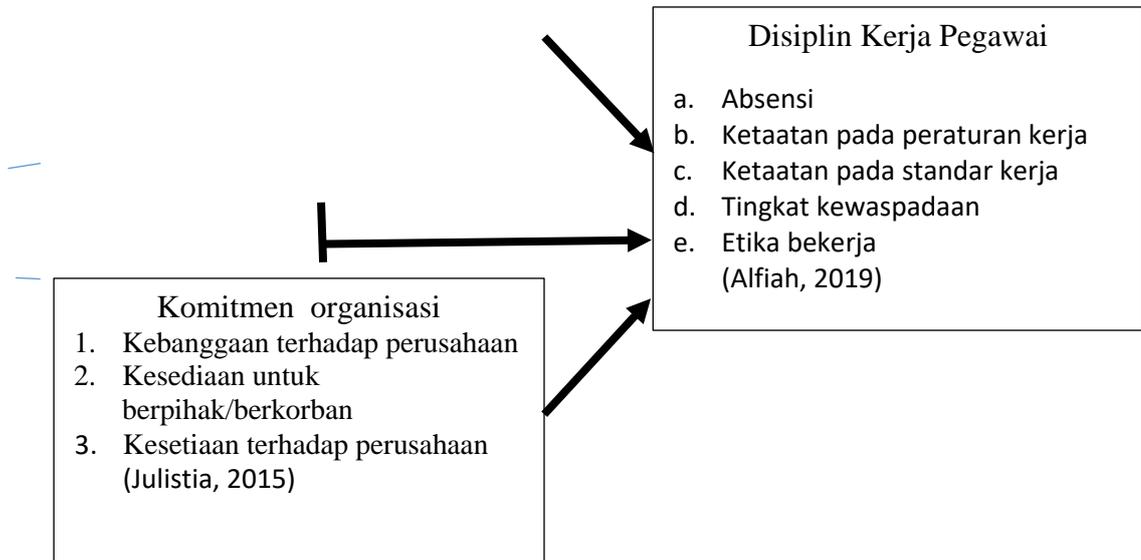
sering datang terlambat untuk bekerja, tidak muncul di Pushesmas tanpa memberikan bukti, dan tidak mengikuti protokol di pagi dan sore hari karena kurangnya hukuman yang ditetapkan. Ada penggunaan tambahan untuk jam kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kepatuhan petugas terhadap standar kerja tidak dijaga secara ketat. Kehadiran masalah divisi insentif, yang mulai muncul di tahun-tahun sebelumnya, juga berkontribusi pada penurunan disiplin kerja karyawan. Ini didasarkan pada wawancara cepat yang dilakukan para peneliti dengan perwakilan pemerintah. Penyebab penurunan disiplin kerja karyawan juga menjadi fokus penelitian tambahan para peneliti.

Komitmen karyawan dan insentif finansial dan intangible menduduki peringkat sebagai dua penentu utama. Penghargaan adalah salah satu insentif bagi karyawan untuk memberikan segalanya kepada perusahaan mereka. Ketidakpuasan karyawan dengan cara insentif diberikan akan menurunkan minat karyawan dalam bekerja; efek negatif pada bisnis akan sering mengakibatkan penjualan karyawan, kurangnya kolaborasi karyawan dan kesulitan mencapai tujuan. Disiplin di tempat kerja dipengaruhi oleh dedikasi untuk pekerjaan selain ganjaran. Komitmen adalah salah satu teknik untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki credential yang baik, loyalitas, dan kinerja ketika sebuah bisnis menemukan sangat sulit untuk menemukan pekerja yang berkualitas untuk melakukan pekerjaan mereka. Penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Gandrungmangu, 2 Daerah Cilacap” berdasarkan karakteristik yang diberikan di atas.

Bertolak dari uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut.

Pemberian insentif

1. Kinerja
 2. Lama kerja
 3. Sinioritas
 4. Kebutuhan
 5. Keadilan dan kelayakan
- (Sinambela, 2019:24
(Sinambela, 2012:5)



METODE PENELITIAN

Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan (Sugiono, 2015: 121). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiono, 2015: 121).

Margono menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris

(sugiono, 2015: 121) Sedangkan menurut Sudyaharjo, riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris (Tanzeh, 2016:100)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan secara langsung pemberian insentif terhadap karyawan. Korelas tersebut seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-----------------|------------------------------|
| 1 | .847a | .718 | .709 | 2.85738 |

a. Predictors: (Constant), pemberian insentif

Berdasarkan tabel 1, diperoleh korelasi variabel pemberian insentif dengan disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cialacap sebesar 0.847 . Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) atau R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0.718, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 71.8%, sedangkan sisanya sebesar 28.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisis koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi maupun variabel disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 3.202 | 3.483 | | .919 | .365 |
| | Pemberian insentif | .896 | .099 | .847 | 9.017 | .000 |

a. Dependent Variable: disiplin kerja pegawai
 $\hat{Y} = 3.202 + 0.896X_1$

Nilai konstanta sebesar 3.202 dengan demikian nilai murni variabel disiplin kerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel pemberian insentif sebesar 3.202, sedangkan nilai regresi sebesar 0.896, dengan demikian ada pengaruh dihasilkan

oleh variabel disiplin kerja pegawai, artinya bila variabel pemberian insentif naik sebesar 1 poin maka akan diikuti disiplin kerja pegawai sebesar nilai regresi. Sedangkan probabilitas hasil sebesar 0.000 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($p=0.000 < \alpha=0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai *alpha* dengan demikian variabel pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Perolehan nilai beta sebesar 0.847 menunjukkan pengaruh signifikan dari pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai Berdasarkan hasil analisis melalui bantuan program SPSS, mengenai hasil korelasi dan koefisien determinasi variabel X_2 terhadap Y pada Tabel 3.:

Tabel 3. Korelasi antara Variabel

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|
| 1 | .895 ^a | .800 | .794 | 2.40207 |

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 3, diperoleh korelasi variabel komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cialacap sebesar 0.895. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) atau R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0.800, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisis koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi maupun variabel disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 8.602 | 2.305 | | 3.732 | .001 |
| | | .755 | .067 | .895 | 11.328 | .000 |

a. Dependent Variable: disiplin kerja pegawai

$$\hat{Y} = 8.602 + 0.755X_2$$

Nilai konstanta sebesar 8.602 demikian nilai murni variabel disiplin kerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi sebesar 8.602,

sedangkan nilai regresi sebesar 0.755, dengan demikian ada pengaruh dihasilkan oleh variabel disiplin kerja pegawai, artinya bila variabel komitmen organisasi naik sebesar 1 poin maka akan diikuti disiplin kerja pegawai sebesar nilai regresi. Sedangkan probabilitas hasil sebesar 0.000 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($p=0.000 < \alpha=0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai *alpha* dengan demikian variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Perolehan nilai beta sebesar 0.895 menunjukkan pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Setelah melakukan penelitian dan memperoleh data-data yang diperlukan maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis secara simultan tersebut menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara pemberian insentif dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil dan pengolahan data melalui SPSS 20, diperoleh hasil sebagai berikut.

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|
| 1 | .963 ^a | .928 | .923 | 1.46500 |

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, pemberian insentif

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS untuk variabel X_1 , dan X_2 terhadap variabel Y sebesar 0.963 dan koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0.928, berarti bahwa pemberian insentif dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebesar 92.8%, sedangkan sisanya sebesar 7.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis Varian (*Analysis of Varians*)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------|
| 1 | Regression | 858.526 | 2 | 429.263 | 200.008 | .000a |
| | Residual | 66.533 | 31 | 2.146 | | |
| | Total | 925.059 | 33 | | | |

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, pemberian insentif

Dependent Variable: disiplin kerja pegawai

Nilai-nilai Koefisien Variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y

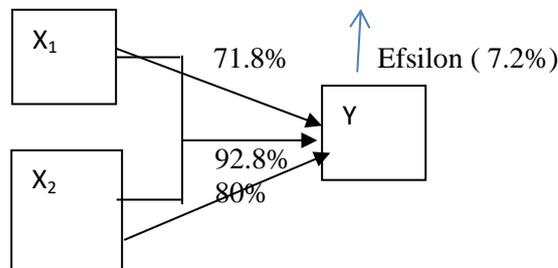
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | .080 | 1.816 | | .044 | .965 |

| | | | | | |
|---------------------|------|------|------|-------|------|
| Pemberian insentif | .492 | .066 | .465 | 7.418 | .000 |
| Komitmen organisasi | .504 | .053 | .597 | 9.525 | .000 |

a. Dependent Variable: disiplin kerja pegawai

$$\hat{Y} = 0.080 + 0.492X_1 + 0.504X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$) dengan menggunakan fasilitas SPSS 20 pada analisa pengaruh pemberian insentif dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh nilai $a = 0.080$, nilai $b_1 = 0.492$, nilai $b_2 = 0.504$ pada signifikansi 0.000 diperoleh $F_{hitung} = 200.008$ ($sig=0.000^a$), dengan $dk = 34-2-1 = 31$ maka $F_{(2:31)}$ diperoleh $F_{tabel} = 3,02$ artinya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.



SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : 1) Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Jika pemberian insentif dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, maka disiplin kerja akan semakin meningkat. 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Jika Komitmen organisasi meningkat, maka disiplin kerja akan semakin meningkat. 3) Pemberian insentif dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Jika Pemberian insentif dan komitmen organisasi meningkat, maka disiplin kerja akan semakin meningkat. Bertolak dari simpulan di atas, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut: 1) Puskesmas Gandrungmangu II hendaknya terus memberikan insentif dalam berbagai bentuk agar disiplin kerja pegawai meningkat. 2) Puskesmas Gandrungmangu II hendaknya terus mendorong peningkatan komitmen organisasi pada diri masing-masing pegawai dengan melakukan pendekatan agar kesediaan untuk berpihak/berkorban tertanam erat dalam diri pegawai Puskesmas Gandrungmangu

II. 3) Puskesmas Gandrungmangu II hendaknya terus berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pemberian insentif dan peningkatan komitmen organisasi. 4) Bagi peneliti yang akan datang hendaknya melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat tentang disiplin kerja pegawai melalui variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016:10). *Concept & Indicator Human Resources Management for*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2019:104). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ansory, H. A. (2018:36). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2020:173). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017 : 121 -154). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2020:171). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Farida, u. (2016:42). *Manajemen sumber daya manusia II, P*. Ponorogo : pusatpenerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali. (2017 : 156). *Metode penelitian sosial*. Jakarta: Budi karya .
- Harjono, A. d. (2020). Pelatihan Pengembangan Perangkat Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian*, 343-347.
- Hasibuan, M. (2015:2). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, M. (2016:122). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko Anak Jaya Bapak Sejahtera. *Jurnal AGORA. Vol. 3 No. 1*, 1-9.
- Kaswan. (2017"225). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, A. A. (2021:89). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. (Bandung : PT Remaja Rosda Karya .
- Moehariono. (2012:259). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi*. (Jakarta : PT. RajaGrafindo.
- Mowday, R. T. (2019). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- MPA., S. P. (2020 : 268-272). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Panggabean, M. S. (2018:56). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia .
- Priansa., D. (2014:210). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: : Alfabeta.
- Rizki, A. d. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2, 49–56.
- Siagian, S. P. (2020). *MPA. Manajemen Sumber Daya Manusia*. (. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sianipar, A. d. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia. Vol. XIII, No.1*, 98-114.
- Sinambela, L. P. (2012:5). *Kinerja Pegawai Teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela., P. S. (2019:399). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. . Depok: RajaGratindo Persada.
- Sopiah. (2018:66). *Sopiah, 2018*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- sugiono. (2015: 121). *metodepenitian kualitatif dan kuantitatif RD*. Jakarta: Alphabeta .
- Sugiono. (2015:151). *Metodologi penelitian sosial*. Jakarta: Alphabeta .
- Sutrisno, E. (2019:94). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. . Jakarta: PRENADAMEDIA.
- Syafi'i, A. (2015:133). *Metodologi Penelitian* . Surabaya: : eLKAF.
- Tanzeh, A. (2016:100). *Pengantar Metode Penelitian*.,. Yogyakarta: : Teras.