

Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya

Dewi Yulianti^{1*}, Barin Barlian², Evilia Sri Yuniar³
^{1,2,3} Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

Alamat: Jalan Peta No 177, Kahirupan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis: ydewi6875@gmail.com

Abstract. *In the era of globalization, public organizations such as the Manpower Office of Tasikmalaya City face complex challenges. Effective human resource (HR) management is key to achieving organizational goals and providing the best possible service. Employee commitment, which is influenced by leadership and organizational climate, is an important factor in achieving this. This research aims to analyze the influence of leadership and organizational climate on employee commitment in the Manpower Office of Tasikmalaya City. This research uses a quantitative method with a survey data collection technique through questionnaires to 45 employees. The data was analyzed using the multiple linear regression analysis technique. The results of the study show that leadership and organizational climate have a significant simultaneous and partial influence on employee commitment. This means that good leadership and organizational climate can increase employee commitment. This research provides important implications for the Manpower Office of Tasikmalaya City in increasing employee commitment through effective leadership and organizational climate. This can contribute to improving performance and achieving organizational goals.*

Keywords: *Leadership, Organizational Climate, Employee Commitment.*

Abstrak. Di era globalisasi, organisasi publik seperti Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya menghadapi tantangan kompleks. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan terbaik. Komitmen pegawai, yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan iklim organisasi, merupakan faktor penting dalam mewujudkan hal tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap komitmen pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data survei melalui kuesioner kepada 45 pegawai. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan komitmen pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya dalam meningkatkan komitmen pegawai melalui kepemimpinan dan iklim organisasi yang efektif. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Komitmen Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya yaitu satu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya yang menjalankan urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 mengenai pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Serta Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 61 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya.

Sebagai lembaga pemerintah, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya bertanggung jawab atas manajemen tenaga kerja di daerah tersebut. Pegawai harus sangat berdedikasi untuk mencapai visi dan tujuan mereka. Dua faktor yang dapat memengaruhi tingkat komitmen

pegawai adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif serta lingkungan kerja yang menyenangkan mampu membangun lingkungan kerja yang baik serta mendorong komitmen pegawainya. Komitmen yang tinggi bisa mencegah pegawai dari perilaku buruk seperti membolos, mangkir, datang terlambat, meninggalkan jam kerja, dan lain-lain. Namun pada kenyataannya di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya masih terdapat pegawai yang belum berkomitmen tinggi.

Hasil dari observasi dan wawancara terhadap para pegawai menunjukkan bahwa efektivitas pegawai didalam menjalankan pekerjaannya masih belum disiplin. Masih adanya pegawai yang terlambat datang, meninggalkan tempat kerja pada jam kerja, pulangny lebih awal dan ketidakhadiran tanpa keterangan resmi. Kondisi tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai karena kurangnya tanggung jawab dan komitmen, serta kepemimpinan yang kurang efektif. Ini juga menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya Periode Januari – Desember 2023

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah pegawai	Absensi				Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
			S	I	C	TK		
Januari	21	44	16	19	-	16	51	55,2%
Februari	20	44	13	12	2	20	47	53,4%
Maret	20	44	12	13	7	19	51	57,9%
April	20	44	8	7	-	-	15	17,1%
Mei	21	44	9	13	-	-	22	23,8%
Juni	20	44	13	11	5	-	29	32,9%
Juli	20	44	17	14	-	-	31	35,2%
Agustus	21	44	12	8	-	-	20	21,6%
September	22	44	29	13	-	-	42	43,4%
Oktober	22	44	13	13	-	-	26	26,9%
November	21	44	12	9	-	-	21	22,7%
Desember	20	44	13	14	-	11	38	43,2%

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya

Dari tabel rekapitulasi absensi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa masih adanya pegawai yang tidak disiplin untuk kehadirannya dan hal ini tercermin dari ketidakhadirannya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk lebih jauh melakukan penelitian duntuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap komitmen pegawai. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti mengambil judul **”Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Menurut Effendy, MR (2022:15), kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan menginspirasi orang lain untuk meraih tujuannya bersama.

Beberapa indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2019) yaitu diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan untuk memotivasi
- c. Kemampuan mengendalikan bawahan

Iklm Organisasi

Iklm organisasi adalah pandangan yang dipahami bersama oleh para anggota organisasi mengenai cara kerja dan tingkah laku organisasi tersebut (Veithzal Rivai 2022:187).

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015:85) Indikator iklim organisasi adalah:

- a. Tanggung Jawab
- b. Identitas Individu dalam Organisasi
- c. Kehangatan antar pegawai
- d. Dukungan
- e. Konflik

Komitmen Pegawai

Menurut Hasibuan (2022:167) komitmen pegawai didefinisikan sebagai keterikatan psikologis yang kuat terhadap organisasi. Ini ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Robbins & Judge (2015:101) membuat komitmen organisasi jadi tiga dimensi (indikator) :

- a. Affective Commitment (komitmen afektif)
- b. Continuance Commitment (komitmen berkelanjutan)
- c. Normative Commitment (komitmen normatif)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini memiliki spesifikasi yang tersusun, terencana serta terstruktur secara jelas dari awal sampai akhir desain penelitian. Metode kuantitatif adalah 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 menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019: 16).

Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 45 orang adalah pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga sampel sama dengan keseluruhan populasi yaitu 45 pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya terdiri dari 26 pegawai ASN dan 19 pegawai non-ASN.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh peneliti melalui wawancara dan kuesioner. Data sekunder diperoleh peneliti dari data dan informasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya serta berbagai macam referensi seperti jurnal, internet, dan sebagainya. Adapun prosedur pengumpulan data oleh peneliti yaitu melalui penelitian lapangan, kuesioner, dan penelitian kepustakaan. Pengujian data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik dan alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien kolerasi, dan analisis koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan

Nomor item	Sig(2-tailed)	Signifikansi	Keterangan
1	0,001	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 3. Hasi Uji Validitas Kuesioner Iklim Organisasi

Nomor item	Sig(2-tailed)	Signifikansi	Keterangan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Pegawai

Nomor item	Sig(2-tailed)	Signifikansi	Keterangan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Hasi uji validitas dari seluruh pernyataan variabel Kepemimpinan (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Komitmen Pegawai (Y) pada tabel diatas secara keseluruhan pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Realibilitas
Kepemimpinan (X1)	0.827	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	0.909	Reliabel
Komitmen Pegawai (Y)	0.852	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Komitmen Pegawai (Y) realibel.

Tanggapan Responden mengenai Kepemimpinan

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kepemimpinan adalah 1.562, hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya termasuk kategori sangat baik.

Tanggapan Responden mengenai Iklim Organisasi

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai iklim organisasi adalah 1.770, hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya termasuk kategori baik.

Tanggapan Responden mengenai Komitmen Pegawai

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai komitmen pegawai adalah 1.386, hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya termasuk kategori baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.98208201
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.057
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa nilai asymp sig pada uji normalitas $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

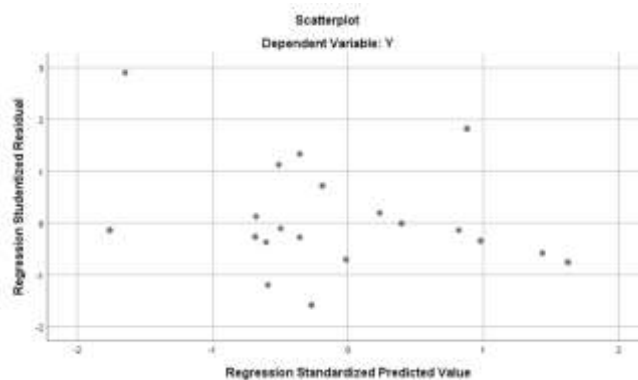
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.546	1.833
	X2	.546	1.833

a. Dependent Variable: Y

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) $0,546 > 0,10$ dan Iklim Organisasi (X2) $0,546 > 0,10$. Selain itu pada kolom VIF Kepemimpinan (X1) $1,833 < 10$ dan Iklim Organisasi (X2) $1,833 < 10$. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi tidak terjadi multikolinieritas sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Pada Gambar *Scatterplot* di atas bisa dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas serta dibawah angka 0 pada Y. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, maka bisa disebut uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokolerasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.612	.594	2.52625	2.199

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji autokolerasi $dU < DW < (4-dU)$ yaitu $1,614 < 2,199 < 2,386$. Maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Correlations	
	B	Std. Error	Beta				Partial	Part
1	(Constant)	3.015	3.593		.839	.406		
	Kepemimpinan	.521	.142	.477	3.669	.001	.731	.493
	Iklim organisasi	.250	.086	.377	2.897	.004	.699	.408

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.015 + 0,521X_1 + 0,250X_2 + e$$

- a. Konstanta sebesar 3.015 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi maka Komitmen Pegawai sebesar 3.015.
- b. Koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,521 artinya setiap kenaikan 1 satuan Kepemimpinan akan meningkatkan Komitmen Pegawai sebesar 0,521 satuan sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Kepemimpinan akan menurunkan Komitmen Pegawai sebesar 0,521.
- c. Koefisien regresi Iklim Organisasi (X_2) sebesar 0,250 artinya setiap kenaikan 1 satuan Iklim Organisasi akan meningkatkan Komitmen Pegawai sebesar 0,250 satuan sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Iklim Organisasi akan menurunkan Komitmen Pegawai sebesar 0,250.

Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10. Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.594	2.52625

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan
Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,782 artinya terdapat hubungan yang kuat antara Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara simultan dan terdapat hubungan positif terhadap Komitmen Pegawai. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap komitmen pegawai sebesar 0,612 atau 61,2%.

Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423.159	2	211.579	33.153	.000 ^b
	Residual	268.041	42	6.382		
	Total	691.200	44			

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan
Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari output SPSS diperoleh nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya

Nilai koefisien korelasi antara Kepemimpinan dengan Komitmen Pegawai sebesar 0,493 yang menunjukkan hubungan positif antara Kepemimpinan dengan Komitmen Pegawai. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa apabila Kepemimpinan menciptakan hubungan yang erat dan saling mendukung antar pegawai maka akan timbul rasa nyaman dan dihargai di tempat kerja lebih terdorong untuk bekerja keras dan

memberikan kontribusi terbaik mereka akan meningkatkan Komitmen Pegawai. Maka besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Pegawai secara parsial adalah sebesar 24,30% [$Kd = (0,493)^2 \times 100\%$], jadi pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Pegawai sebesar 24,30%.

Pengaruh Iklim Organisasi secara parsial terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya

Nilai koefisien korelasi antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Pegawai sebesar 0,408 yang menunjukkan hubungan positif antara Kepemimpinan dengan Komitmen Pegawai. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa apabila Iklim Organisasi membuat pegawai merasakan rasa kepemilikan yang lebih besar dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang membuat mereka lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ini dapat meningkatkan tingkat loyalitas pegawai dan mendorong mereka untuk lebih aktif berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Maka besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Pegawai secara parsial adalah sebesar 16,65% [$Kd = (0,408)^2 \times 100\%$], jadi pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Pegawai sebesar 16,65%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis mengenai pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap komitmen pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan termasuk kategori sangat baik, iklim organisasi termasuk kategori baik, dan komitmen pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya termasuk kategori baik.
- b. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap komitmen pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya.
- c. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap komitmen pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya.
- d. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial iklim organisasi terhadap komitmen pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan komunikasi terbuka, membangun rasa saling percaya, dan meningkatkan keterampilan komunikasi. Seperti mengadakan pertemuan rutin (misalnya, rapat mingguan) untuk membahas kemajuan pekerjaan, hambatan, dan ide-ide baru. Ciptakan suasana yang aman serta nyaman bagi semua orang untuk berbicara dan didengarkan.
- b. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya, dengan upaya komprehensif dalam meningkatkan komunikasi, pelatihan, budaya kerja, sistem kinerja, kesejahteraan, dan kepemimpinan. Berikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan masukan dan ide-ide kreatif untuk meningkatkan kinerja dinas.
- c. Meningkatkan komitmen pegawai dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dan menciptakan peluang pengembangan karir. Seperti diberikan kepastian peningkatan karir melalui penilaian kinerja.
- d. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan agar mencari juga menambah variabel-variabel yang mungkin mempengaruhi komitmen pegawai yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini untuk penelitian lebih lanjut dan mungkin berguna bagi institusi lain.

DAFTAR REFERENSI

- Darodjat Achmad Tubagus. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute. Bandung : PT. Reflika Aditama
- Effendy, M. R. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. (2022). Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.