



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Lubuk Linggau

Ervina¹
Dedi Hartawan²
Fretty Welta³

ervinaerwin@yahoo.co.id
dedihartawan@gmail.com
welta18@gmail.com

Universitas Kader Bangsa Palembang

Article Info

Keywords : employee
performance; work environment;
individual characteristics

Abstract

The purpose of the research is to find out the effect of Work Environment and Individual Characteristics on Performance of employees of BPJS Kesehatan Branch of Lubuklinggau. The population of this research is all 44 employees who worked at BPJS Kesehatan Branch of Lubuklinggau. Who were used also as the respondents. The data of this research were collected through questionnaires, observation and literature research. The method of data analysis in this research is survey research with quantitative method. The analytical tool of this study is multiple linear regression analysis with F Test and t test to test the research hypothesis. The results showed that partially the work environment significantly influence the performance of employees of BPJS Kesehatan Branch of Lubuklinggau. Partially Individual Characteristics have a significant effect on the performance of employees of BPJS Kesehatan Branch of Lubuklinggau employees. Simultaneously the work environment and individual characteristics significantly influence the performance of the of employees of BPJS Kesehatan Branch of Lubuklinggau.

Ervina, Dedi Hartawan,
Fretty Welta

ervinaerwin@yahoo.co.id
dedihartawan@gmail.com
welta18@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 11.02.2022

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk dapat berkembang serta meningkatkan mutu dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap pelanggannya agar dapat mempertahankan dan meningkatkan pelayanan secara maksimal sehingga untuk mencapai

tujuan tersebut, suatu perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan) merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan jaminan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang pelayanan maka pegawai BPJS Kesehatan lebih banyak melakukan interaksi dan berhadapan langsung dengan masyarakat sehingga dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja agar tidak menimbulkan keluhan terhadap pelayanan yang diberikan. Mengingat setiap karakteristik individu pegawai yang berbeda-beda dan perlunya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka kedua faktor tersebut perlu diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber daya manusia tidak dapat di gantikan oleh sumber daya yang lainnya, misalnya alat-alat canggih yang digunakan oleh perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik jika pegawai tidak mampu mengoperasikannya sehingga dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting (Adamy, 2016:2). Salah satu cara untuk dapat menghasilkan kinerja SDM yang optimal adalah dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik.

Farida & Hartono (2016:10) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya”. Lebih lanjut, Farida & Hartono (2016:10) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dalam bentuk fisik yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, misalnya lingkungan kerja yang nyaman, segar dan memenuhi kebutuhan layak akan sangat berkontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai contohnya yaitu keramahan sikap para pegawai dan saling menghargai perbedaan pendapat.

Kopelman (dalam Amirullah, 2015:234) menjelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Lebih lanjut, Amirullah (2015:234) mengatakan dalam kaitannya dengan konsep kinerja, dapat dilihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur, dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan.

METODE

Teknik penentuan sampel yang digunakan *non-probability sampling* yaitu teknik sampling Jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan jika sample relative kecil atau sedikit (Siyoto & Sodik, 2015:66), sehingga sampel yang digunakan adalah pegawai tetap BPJS Kesehatan sebanyak 44 orang, setelah

kuisisioner disebarakan maka 4 pegawai dari jumlah 44 pegawai tidak mengembalikan kuisisioner jadi jumlah sampel yang digunakan adalah 40 pegawai.

Desain penelitian menggunakan metode *Survey Research* dengan jenis penelitian kuantitatif. *Survey Research* atau penelitian survei termasuk ke dalam penelitian yang bersifat kuantitatif untuk meneliti perilaku suatu individual atau kelompok. Pada umumnya penelitian survey menggunakan kuisisioner sebagai alat pengambil data, (Siyoto & Sodik, 2015:100). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mempergunakan metode formula matematik, khususnya dalam bentuk statistik sebagai metode utama untuk menarik simpulan penelitian (Siswanto & Suyatno, 2018:1).

Penelitian ini menggunakan data primer atau data tangan pertama yang diperoleh dari responden secara langsung. Data yang diperlukan adalah data yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja pegawai yang di dapat dari hasil jawaban kuisisioner pegawai BPJS Kesehatan KC Lubuklinggau. Selain kuisisioner teknik pengumpulan data primer dengan melakukan observasi dengan mengamati dan melihat langsung ke BPJS Kesehatan KC Lubuklinggau, sedangkan untuk data sekunder yaitu dengan memanfaatkan data yang telah ada melalui jurnal literatur, internet, penelitian terdahulu, dan data dari BPJS Kesehatan KC Lubuklinggau.

Uji validitas adalah kesahihan, menunjukkan berapa dekat alat ukur menyatakan apa yang harusnya diukur (Suyanto dan Siswanto, 2018:121). Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Standar validitas item yang harus dipenuhi harus memiliki kriteria Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item tersebut dinyatakan valid dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid (Suyanto dan Siswanto, 2018:133). Uji validitas instrumen penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS versi 25.

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan untuk menguji validitas, artinya reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun & Effendi dalam Suyanto & Siswanto, 2018:134). Dalam uji reliabilitas peneliti menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 25. Interpretasi hasil uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *alpha*. Jika nilai *alpha* suatu instrumen kuisisioner $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kuisisioner tersebut reliabel. Sebaliknya jika nilai *alpha* suatu butir $< 0,6$ maka disimpulkan bahwa instrumen kuisisioner tersebut tidak reliabel.

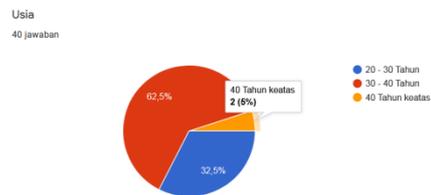
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada pegawai tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau yang berjumlah 44 pegawai dan kuisisioner yang berhasil dikumpulkan adalah berjumlah 40 kuisisioner yang digunakan sebagai responden penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir, asal daerah dan lama bekerja.

HASIL

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Diagram Lingkaran 1
Karakteristik Usia

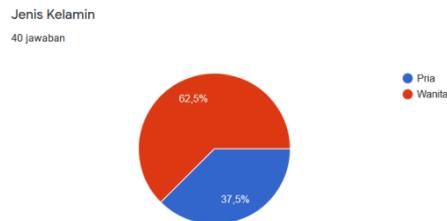


Sumber : Data Primer, diolah, 2021

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa 40 responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 13 responden atau 33.5% berusia 20-30 tahun, sebanyak 25 responden atau 62.5% berusia 30-40 tahun dan 2 responden atau 5% berusia 40 tahun keatas. Dari uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa karakteristik usia yang didominasi oleh responden berusia 20-30 tahun yaitu 62.5% responden dan responden paling sedikit yaitu berusia 40 tahun keatas sebesar 5% responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Diagram Lingkaran 2
Karakteristik Jenis Kelamin

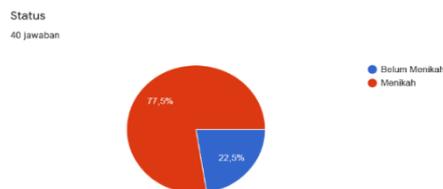


Sumber : Data Primer, diolah, 2021

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa 40 responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 15 responden atau sebanyak 37.5% berjenis kelamin Pria dan 25 responden atau 62.5% berjenis kelamin wanita. Dari uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa karakteristik jenis kelamin responden yang terlibat dalam penelitian mayoritas adalah dari kalangan wanita sebesar 62.5%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

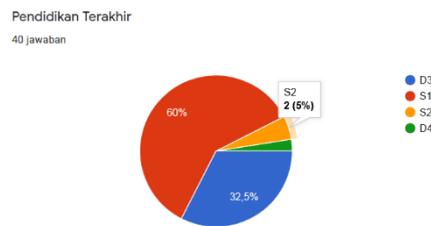
Diagram Lingkaran 3
Karakteristik Status Pernikahan



Sumber : Data Primer, diolah, 2021

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa 40 responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 31 responden atau sebesar 77.5% telah menikah dan sebanyak 9 responden atau sebesar 22.5% belum menikah. Dari uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa karakteristik status pernikahan di dominasi oleh responden dengan status menikah dengan persentase sebanyak 77.5 %.

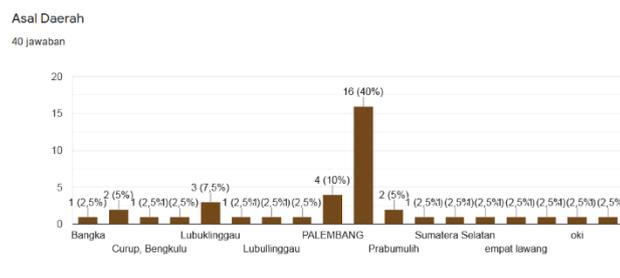
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Diagram Lingkaran 4 Karakteristik Pendidikan Terakhir



Sumber : Data Primer, diolah, 2021

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa sebanyak 40 responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 13 responden atau 32.5% memiliki pendidikan terakhir Diploma, sebanyak 24 responden atau 60% memiliki pendidikan terakhir Sarjana SI, sebanyak 2 responden atau 5% memiliki pendidikan terakhir Magister S2 dan 1 responden atau 2.5% status pendidikan lainnya yaitu merupakan pendidikan terakhir Diploma IV. Dari uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa karakteristik pendidikan terakhir di dominasi oleh responden dengan jenjang pendidikan terakhir Sarjana S1 sebanyak 60%.

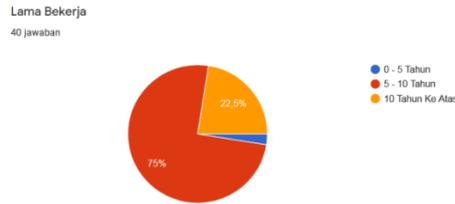
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah Diagram Batang 5 Karakteristik Asal Daerah



Sumber : Data Primer, diolah, 2021

Berdasarkan diagram batang diatas menunjukkan bahwa 40 responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 21 responden atau 52.5% responden memiliki karakteristik asal daerah yang didominasi oleh responden berasal dari Palembang, kemudian dilanjutkan responden terbanyak kedua asal daerah dari Lubuklinggau sebanyak 6 responden atau sebesar 15% responden, kemudian sebanyak 3 responden atau 7.5% responden asal daerah Bengkulu, selanjutnya 2 responden atau 5% responden asal daerah dari Prabumulih dan masing-masing 1 responden atau sebesar 2.5% responden memiliki asal daerah dari Bangka, Curup, Empat Lawang, Lampung, Musi Rawas, OKI, Rejang Lebong.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Diagram Lingkaran 6 Karakteristik Lama Bekerja



Sumber : Data Primer, diolah, 2021

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa 40 responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 1 responden atau sebesar 2.5% telah bekerja selama 0-5 tahun, sebanyak 30 responden atau 75% telah bekerja selama 5-10 tahun dan 9 responden atau 22.5% telah bekerja selama 10 tahun ke atas. Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini, didominasi oleh responden lama bekerja dari 5 – 10 tahun sebesar 75%.

PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian Diketahui bahwa masing-masing item yang menyusun masing-masing kuesioner memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > 0,312) maka semua instrumen yang diajukan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil olahan SPSS 25 didapatkan bahwa instrumen kuisisioner pada variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai alpha 0.889, Karakteristik Individu (X_2) memiliki nilai alpha 0,774 dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai alpha 0,895 dimana secara keseluruhan nilai alpha lebih besar dari 0,6 jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen kuisisioner tersebut dinyatakan reliabel atau andal sehingga dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun pengolahan data menggunakan aplikasi program SPSS versi 25 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,553	3,129		1,135	0,264
	LINGKUNGAN KERJA (X_1)	0,218	0,067	0,453	3,249	0,002
	KARAKTERISTIK INDIVIDU (X_2)	0,448	0,154	0,405	2,904	0,006

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber:Hasil Output SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 1 dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 25, maka diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.553 + 0,218X_1 + 0,448X_2 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)
2. Nilai koefisien β_1 dari variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0,218 dengan tanda positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkat kondisi lingkungan kerja (X_1) maka meningkatkan kinerja pegawai (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai (Y).
3. Pengaruh karakteristik individu (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)
4. Nilai koefisien β_2 dari variabel karakteristik individu (X_2) adalah sebesar 0,448 dengan tanda positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkat karakteristik individu (X_2) maka meningkatkan kinerja pegawai (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada *Adjusted R Square* pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
 Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	0,620	0,599	1,710

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU (X_2), LINGKUNGAN KERJA (X_1)

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi terdapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,599. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) dalam menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 59% sisanya 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 3
 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176,543	2	88,271	30,176	,000 ^b
	Residual	108,232	37	2,925		
	Total	284,775	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU (X_2), LINGKUNGAN KERJA (X_1)

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 3 dengan menggunakan aplikasi program SPSS 25, maka diperoleh F_{hitung} adalah sebesar 30,176 dengan nilai signifikan 0,000 dan F_{tabel} adalah sebesar 3.25 maka dapat dinyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $30.176 > 3.25$ dengan nilai signifikan F yaitu $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga disimpulkan

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4
 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,553	3,129		1,135	0,264
	LINGKUNGAN KERJA (X_1)	0,218	0,067	0,453	3,249	0,002
	KARAKTERISTIK INDIVIDU (X_2)	0,448	0,154	0,405	2,904	0,006

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4 dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 25, maka diperoleh :

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap (Y).
 Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 3,249 dengan nilai signifikan 0,002 dan t_{tabel} adalah sebesar 2,026 maka dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,249 > 2,026$ dengan nilai signifikan t yaitu $0,002 < \alpha 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh variabel karakteristik individu (X_2) terhadap (Y).
 Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} karakteristik individu (X_2) adalah sebesar 2,904 dengan nilai signifikan 0,002 dan t_{tabel} adalah sebesar 2,026 maka dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,904 > 2,026$ dengan nilai signifikan t yaitu $0,006 < \alpha 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya karakteristik individu (X_2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC Lubuklinggau, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC Lubuklinggau. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC Lubuklinggau. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC Lubuklinggau.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
 Adamy, M., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aceh : Universitas Malikusaleh.

- Ahmad, M., 2019, Jurnal Benefita 4(2) Juli 2019 9377-385). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. CASSIA COOP SUNGAI PENUH*. STIE Sakti Alam Kerinci.
- Amirullah, 2015, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Enny, M., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Handayati, Ratna. 2016. Jurnal Vo I No. 2, Juni 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)*. Universitas Islam Lamongan.
- Hartono, Farida, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo : Umpo Press.
- Hasibuan, M., 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Huseno, T., 2016, *Kinerja Pegawai*, Malang : Media Nusa Creative.
- Indrasari, M., 2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Kamaroellah, A., 2014, *Manajemen Kinerja*, Surabaya : CV. Salsabila Putra Pratama.
- Nisakurohma, A., et al. 2018. Jurnal. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Nitisemito, A., 2018, *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, et al. 2014. Jurnal. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Setiawan, B., 2015. *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Sinulingga A., et al. 2019. Jurnal. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau*. Fakultas Manajemen STIE LMII Medan.
- Siswanto, Suyanto, 2018, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Korelasional*, Klaten: BOSSSCRIPT.
- Sodik, Siyoto, 2015, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Syafri, Alwi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*, Jatinagor : IPDN Press.