

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah

The Effect of Motivation and Work Discipline on Performance Health Officer of Salem Health Center Brebes, Central Java Province

Asyihifa Abdul Wafi¹, Alex Winarno²

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, asyihifaabdul@student.telkomuniversity.ac.id

²Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Human resources (HR) is one of the keys that determine the development of a company or an organization. Therefore, performance is the point of HR and is one of the important factors for the development of a company or an organization. This study aims to determine and analyze the influence of motivation and work discipline on the performance of the employees of the Salem Brebes Health Center Health Office, Central Java Province. This study uses a quantitative method by taking 40 saturated samples of respondents at the Office of the Health Service Office of the Salem Brebes Health Center, Central Java Province. The research technique used in this research is descriptive and causality. Based on the results of research from the Salem Brebes Health Center Health Office, Central Java Province, it can be said that the responses to the motivation variable are in the good category, the work discipline variable is in the good category and the respondents' responses to the variable are in the good category. The influence of motivation and work discipline on employee performance has a positive and significant effect, either simultaneously or partially.

Keywords: Human Resources, Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan atau sebuah organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan point dari SDM dan merupakan salah satu faktor penting untuk perkembangan suatu perusahaan atau sebuah organisasi. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil 40 sampel jenuh responden pada petugas Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah. Teknik penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kausalitas. Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi masuk dalam kategori baik, variabel disiplin kerja masuk dalam kategori baik dan tanggapan responden kepada variabel kinerja masuk dalam kategori baik. Untuk pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun secara parsial.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang kemudian diperbarui menjadi Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 yang mengatur kewenangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengandung konsekuensi bahwa masing-masing daerah memiliki sistem kesehatan sendiri, termasuk sistem informasi. Sistem Informasi Kesehatan (SIK) yang tepat dan akurat dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Pembangunan Kesehatan di era otonomi daerah menjadikan Kabupaten/Kota lebih

otonom dalam menentukan ruang lingkup dan jenis pelayanan kesehatan. Namun demikian Kabupaten/Kota juga harus lebih bertanggung jawab terhadap kondisi kesehatan masyarakatnya dimana dapat dilihat melalui derajat kesehatan masyarakat meliputi angka kematian, angka kesakitan, dan kondisi kesehatan lingkungannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan slasatu faktor yang sangat penting untuk sebuah perusahaan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi sebuah perusahaan maupun organisasi apapun karena dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan atau organisasi seperti merancang, memproduksi jasa dan barang, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial dan juga karena menjadi pengeluaran utama perusahaan atau organisasi dalam menjalankan bisnis. Apabila semua unsur ingin terjalankan dengan baik, maka perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang bagus untuk memenuhi unsur tersebut.

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:6) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) merupakan suatu proses dalam pengelolaan manusia melalui, sebuah perencanaan, rekrutasi, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, karier serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan serta peningkatan kesejahteraan.

Motivasi

Fahmi (2016:87) menyatakan bahwa motivasi adalah aktivitas prilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:93) mendefinisikan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Disiplin Kerja

Gayang (2018:143) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Amstron dan Baron dalam Fahmi (2016:176) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, dan memberikan kontribusi 14 ekonomi serta melihat kepuasan konsumen. Organisasi (lembaga) yang baik adalah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik, dibutuhkan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi (lembaga).

Hipotesis Penelitian

Menurut Hadi dalam Widodo (2017:58) hipotesis penelitian merupakan dugaan yang bersifat sementara atau yang masih memerlukan pembuktian. Karena hipotesis adalah dugaan, maka hipotesis harus dinyatakan dalam bentuk suatu "pertanyaan" dan harus sinkron dengan rumusan masalah. Pembuktian yang ingin dicapai hipotesis adalah sebagai cara untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Petugas Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah.
- H3: Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Analisa Data

Menurut Sugiyono (2019:206) dalam penelitian Kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data juga adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk

menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dikarenakan analisis data yang dikumpulkan sedemikian rupa untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Petugas).

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:206) mengemukakan bahwa teknik analisis data kuantitatif menggunakan statistik. Statistik deskriptif biasa digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data-data yang sudah terkumpul tanpa bermaksud menggeneralisasikan nya.

Pada penelitian ini analisis deskriptif diukur menggunakan kuesioner diantaranya terdapat beberapa atau alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Dari jawaban-jawaban tersebut, terdapat kriteria penilaian untuk masing-masing *item* pertanyaan yang digambarkan melalui hasil persentase sebagai berikut:

- a. Nilai kumulatif adalah jumlah nilai dari setiap item pertanyaan yang merupakan jawaban dari setiap responden.
- b. Presentasi adalah nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensinya dikalikan 100%.
- c. Jumlah responden adalah 40 orang dan nilai skala pengukuran terbesar adalah 5 dan skala pengukuran terkecil adalah 1. Sehingga diperoleh:
 - 1) Jumlah kumulatif terbesar $40 \times 5 = 200$
 - 2) Jumlah kumulatif terkecil $40 \times 1 = 40$
- d. Menentukan nilai persentase:
 - 1) Nilai persentase terbesar $= 40/40 \times 100\% = 100\%$
 - 2) Nilai persentase terkecil $= 40/200 \times 100\% = 20\%$
- e. Rentang nilai dari persentase adalah $100\% - 20\% = 80\%$.

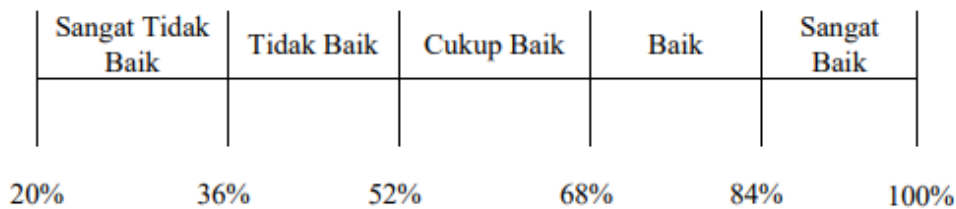
Apabila nilai rentang dibagi lima skala pengukuran, didapat nilai interval persentase sebesar 16%. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diperoleh kriteria interpretasi skor yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Kategori Persentase

No.	Persentase	Kategori
1	20% - 36%	Sangat Tidak Baik
2	>36% - 52%	Tidak Baik
3	>52% - 68%	Cukup Baik
4	>68% - 84%	Baik
5	>84% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan Pribadi Penulis (2021)

Berdasarkan dari data Tabel 1. di atas, maka dapat disimpulkan pada garis kontinum pada Gambar 1. sebagai berikut:



Gambar 1. Persentase dalam Garis Kontinum
Sumber: Hasil Olahan Penulis (2021)

**1. Analisis Data
Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran dari hasil penelitian mengenai variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja (Y) yang terdapat pada identifikasi masalah dengan jumlah 40 responden petugas kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah.

Uji asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Menurut widodo (2017:80) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dalam model agresi.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran asumsi normalitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data Residual

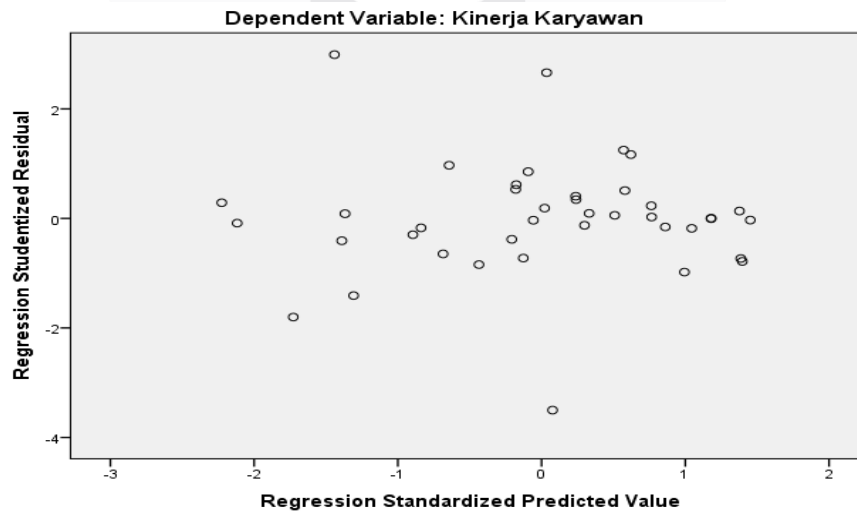
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54871302
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.121
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smimov Z		.810
Asymp. Sig. (2-tailed)		.527
a.	Test distribution is Normal.	
b.	Calculated from data.	

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas yang diperoleh variabel residual sebesar 0,527 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas data terpenuhi.

- Uji Heteroskedasitas

Menurut widodo (2017:114) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain pada model regresi.



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25

Gambar di atas menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik *scatter plot*. Dari gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik yang diperoleh membentuk pola acak tidak beraturan serta menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga dalam model regresi yang akan dibentuk tidak ditemukan adanya pelanggaran heteroskedastisitas, dengan kata varians residual bersifat homokedastisitas.

- Uji Multikolinieraritas

Menurut Sujarweni (2015:158) menyatakan bahwa uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu modal.

Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi		
	Disiplin	.784	1.275
	Kerja	.784	1.275

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas data. Dari data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh kedua variabel bebas > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi. Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas data. Dari data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh kedua variabel bebas > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

Analisis Regensi Linier

Tabel 4. Persamaan Regensi Linier Berganda

Coefficients

Modal	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.899	2.350		.383	.704
Motivasi	.361	.065		5.557	.000
Disiplin Kerja	.348	.066	.517	5.302	.000
			.494		

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25

Dari tabel output di atas diperoleh nilai α sebesar 0,899, β_1 sebesar 0,361 dan β_2 sebesar 0,348. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,899 + 0,361X_1 + 0,348X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0,899, menunjukkan bahwa ketika kedua variabel bebas bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan diprediksi akan bernilai sebesar 0,899 kali.
- b. Variabel X₁ yaitu motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,361 menunjukkan bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,361 kali.
Variabel X₂ yaitu disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,348, menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,348 kali.

Pengujian Hipotesis
Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754.406	2	377.203	55.090	.000 ^b
	Residual	253.342	37	6.847		
	Total	1007.748	39			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Gambar 3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.899	2.350		.383	.704
	Motivasi	.361	.065	.517	5.557	.000
	Disiplin Kerja	.348	.066	.494	5.302	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4. Uji Hipotesis Parsial X₂
Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.735	2.61669

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 5. Koefisien Detrminasi Simultan
Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0,865. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,865)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 74,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 74,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 74,9%, sedangkan 25,1% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Motivasi	.517	.747
	Disiplin Kerja	.494	.734

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 6. Koefisien Detrminasi Simultan
Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan output di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh X_1 terhadap $Y = 0,517 \times 0,747 = 0,386$ atau 38,6%

Pengaruh X_2 terhadap $Y = 0,494 \times 0,734 = 0,362$ atau 36,2%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa motivasi kerja (X_1) memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 38,6%, sedangkan 36,2% lainnya diberikan oleh disiplin kerja (X_2).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah lakukan pada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem memiliki motivasi yang tinggi. berdasarkan hasil analisis deskriptif motivasi masuk ke dalam kategori “baik”.
2. Secara umum, pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem memiliki disiplin kerja yang tinggi. berdasarkan hasil analisis deskriptif disiplin kerja masuk ke dalam kategori “baik”.
3. Secara umum, pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem memiliki kinerja yang baik. berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan masuk ke dalam kategori “baik”.
4. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem.
5. Secara parsial, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem.

Saran

Berdasarkan penelitian, analisis data, pengolahan data serta kesimpulan yang dilakukan oleh penulis, memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Saran bagi Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem

- a. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, variabel motivasi pada dimensi fisiologis merupakan dimensi dengan skor paling rendah sebesar 78,5% dengan indikator paling rendah yaitu kompensasi yang

diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan dengan skor sebesar 77,0%, maka disarankan kepada Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem agar memperhatikan indikator indikator tersebut.

- b. Berdasarkan hasil pada penelitian pada variabel disiplin kerja, pada dimensi ketaatan pada standar kerja merupakan dimensi dengan skor terendah sebesar 79,0% dengan indikator paling rendah yaitu petugas yang bertanggung jawab atas pekerjaan sebesar 78,5%, maka disarankan kepada Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem untuk lebih meningkatkan seperti memberlakukan peraturan yang membuat petugas menaatinya sehingga standar kerja petugas meningkat dan semakin profesional.
- c. Berdasarkan hasil dari penelitian pada variabel kinerja, pada dimensi kualitas merupakan dimensi skor terendah sebesar 77,7% dengan indikator skor terendah yaitu mutu dari pekerjaan kurang sebesar 70,0%, maka disarankan kepada Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem untuk lebih meningkatkan kompetensi pegawainya, melalui training, peningkatan pengawasan, evaluasi rutin terhadap kinerja pegawai.

Saran bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (independen) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (dependen) dihimbau untuk peneliti selanjutnya agar untuk mencoba memakai variabel yang lain seperti budaya kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lain-lain.
- b. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar objek yang diambil baru dan belum pernah diteiti oleh peneliti lainya.

REFERENSI

- [1] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: MITRA WACANA MEDIA.
- [2] Gayang, M.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDI.
- [3] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [4] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- [5] Sujarweni, W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKA BARUPRESS.
- [6] Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.