

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA TERATAI BIRU DESA
PENINGGALAN KECAMATAN TUNGKAL JAYA**

IkaRakhmlina

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Rahmadiyah Sekayu
Email : ika.rakhmalina1983@gmail.com**

Sri Agustina

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Rahmadiyah Sekayu
Email : Sri.agustina0@gmail.com**

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of compensation and communication on employee performance at the Teratai Biru Village Unit Cooperative, Peninggalan Village, Tungkal Jaya District. This research used a population of 37 respondents who were employees at the Teratai Biru Village Unit Cooperative, Peninggalan Village, Tungkal Jaya District. The method used to collect data was a questionnaire. This research is included in quantitative research through the use of multiple linear regression analysis. The results of the study show that compensation and communication have a positive and significant effect on employee performance partially and simultaneously.

Keywords: Compensation and communication and employee performance

Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini sangat memerlukan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Keadaan menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan produktivitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan

memberikan kompensasi (Asmayana, 2018: 1).

Hasil observasi penulis turunnya kinerja karyawan di sebabkan ketidakpuasan kompensasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah kepuasan kompensasi karena dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecinya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila Koperasi unit desa Teratai biru ingin memikat karyawan yang cukup dan mempertahankan karyawan yang telah ada, maka pimpinan Koperasi harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada

Koperasi unit desa Teratai biru, serta mengatur pemberian kompensasi tersebut tepat pada waktunya. Kompensasi yang di terapkan secara benar akan membantu Koperasi unit desa teratai biru dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Dilihat dari sistem pemberian kompensasi yang telah dilakukan kantor ini dalam meningkatkan kinerja karyawan belum terlaksana dengan baik dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, seperti pemberian gaji atau upah jam kerja tambahan sering terlambat pada waktunya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya ?

Sebagai tambahan referensi dipergustakaan perguruan tinggi dan bahan tambahan referensi bagi penulis berikutnya dengan tema yang sama.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian dilakukan pada Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya. Sedangkan untuk waktu penelitian ini dilakukan kurang lebih 5 (lima) bulan.

Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian Eksperimental.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini penulis

menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya yang berjumlah 37 anggota.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini seluruh anggota Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya yang berjumlah 37 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan penulis yaitu menggunakan teknik sampling Jenuh.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini alat teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif.

Uji Validitas

Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 (*Statistical Program and Service Solution*). Dalam penelitian ini untuk mengukur uji reliabilitas digunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Uji Asumsi Klasik

Uji yang ada dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas data, uji heteroskedastisitas data, dan uji autokorelasi data. Namun untuk uji autokorelasi data tidak dilakukan di dalam penelitian ini di karenakan uji

tersebut adalah uji untuk mengobservasi data time series atau data yang berurutan sepanjang waktu.

Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1, X_2 = Variabel independen (kompensasi dan komunikasi)

e = *error* / variabel pengganggu

Uji Korelasi (R)

1. Dalam penelitian ini pengujian korelasi menggunakan teknik analisis Produk Moment.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi simultan dihitung dengan rumus :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R² = Kuadrat koefisien korelasi : Peninggalan Kecamatan
berganda Tungkal Jaya

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0.05 yang artinya toleransi kesalahan 5% dan kebenaran akan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Sugiyono (2022: 53), Percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho Variabel bebas yaitu tidak ada : pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa

Konsep Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2023: 3), Sumber Daya Manusia menurut merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Menurut Qomariah (2020: 2), sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi. Kekuatan yang di maksud disini adalah kekuatan daya pikir dan pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah salah

satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Kinerja Karyawan

Menurut Setiono dan Sustiyatik (2020: 199), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2023: 180), menyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas berarti menjalankan suatu peran.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas penulis

menyimpulkan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada keahlian, pengalaman, dan kesungguhan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021: 89) indikator-indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

- Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas
10. Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.
- Kompensasi**
- Menurut Hasibuan (2021: 118), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- Menurut Afandi (2021: 191), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka diketahui bahwa kompensasi juga berarti semua imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja atau karyawan atas jasa atau menurut hasil pekerjaannya pada sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang. Istilah ini sangat berhubungan dengan imbalan finansial yang diberikan kepada seorang atas interaksi pekerjaan. Istilah ini sangat berhubungan dengan imbalan finansial yang diberikan pada seorang atas dasar interaksi pekerjaan.

Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2021: 194), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi terdiri dari :

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan

pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kekaryawanan.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial

dari kompensasi, terutama bagi eksekutif.

Komunikasi

Menurut Afandi (2021: 47), komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa pengertian komunikasi adalah proses di mana pimpinan dan karyawan berkomunikasi satu sama lain untuk menyampaikan perintah, informasi, saran, dan tujuan perusahaan secara lisan atau tulisan untuk mencegah kesalahan dalam pekerjaan.

Indikator Komunikasi

Menurut Afandi (2021: 64), indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu :

1. Indikator penyampaian tugas, seperti :
 - a. Bijaksana.
 - b. Kesopanan.
 - c. Kata yang tepat.
 - d. Bahasa yang sopan dan halus.
2. Indikator umpan balik, seperti :
 - a. Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan.
 - b. Penerimaan tanggapan dari informasi tugas.
 - c. Penerimaan kepastian tugas.

Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung

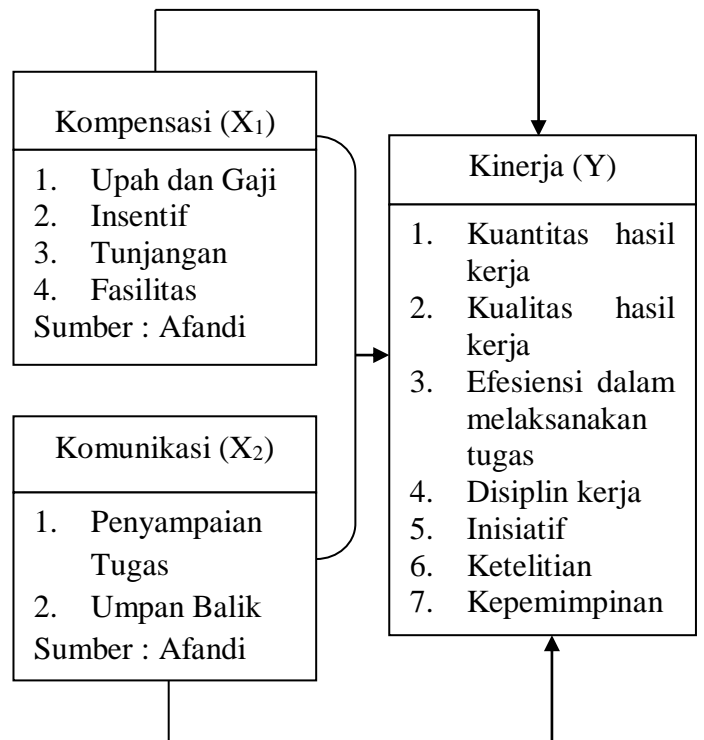
nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri, tetapi pada dasarnya adanya dugaan, ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendahnya kinerja karyawan itu sendiri. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidak hadiran dan peraturan pegawai, yang pada giliran akan meningkatkan kesehatan jiwa pegawai yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan

perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan pegawai (Asmayana, 2018: 2).

Hubungan Antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Komunikasi dan kinerja pegawai berhubungan erat dan saling mempengaruhi. Ketika komunikasi di tempat kerja tersampaikan dengan jelas dan dapat meminimalisir tingkat stres pegawai, maka kinerja pegawai juga akan berkorelasi positif.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Ha₁ Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Teratai

Ha₂ Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya.

Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada

Ha₃ Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin..

Ada pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis uji t (H₁) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap

kinerja. Melalui hasil perhitungan

yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,725. Hasil pengujian hipotesis (uji t) komunikasi

menunjukkan nilai t_{hitung} > t_{tabel} (2,725 > 2,032). Maka H₀ ditolak,

artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap

kinerja. Jadi dari kasus ini diketahui bahwa secara parsial kompensasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa

Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H₂) telah membuktikan

terdapat pengaruh antara komunikasiterhadap kinerja. Melalui

hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,689.

Hasil nilai t_{hitung} > t_{tabel} 2,086 > 2,032).

Maka H₀ ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara

komunikasi dan kinerja, jadi dari

kasus ini diketahui bahwa secara parsial komunikasi ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya.

Berdasarkan penelitian dari pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 8,496$, maka diperoleh nilai $F_{hitung} 8,496 >$ dari $F_{tabel} 3,28$. Maka H_0 ditolak dan menerima H_a , hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya, besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil karena selain kompensasi dan komunikasi masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja.

Agar kita dapat mencapai kinerja yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

Implementasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Firda Fahraini dan Rinaldi Syarif (2022), dengan judul penelitian pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diketahui nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 3,439 (bernilai positif) $>$ t tabel 1,993 pada tingkat sig. 0,001. Jadi dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

Nilai t hitung untuk variabel Komunikasi sebesar 4,120 (bernilai positif) $> t$ tabel 1,993 pada tingkat sig. 0,000. Jadi dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel kompensasi (X1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,725 > t_{tabel}$ 2,032), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja, Jadi dari kasus ini diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel komunikasi (X2) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,086 > t_{tabel}$ 2,032), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja. Jadi dari kasus ini diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 8,496$, maka diperoleh nilai F_{hitung} $8,496 >$ dari $3,28 F_{tabel}$. Maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang

menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Teratai Biru Desa Peninggalan Kecamatan Tungkal Jaya.

4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinan diketahui nilai (R Square) sebesar 0,333. Dari hasil koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,333 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan komunikasi mempengaruhi kinerja sebesar 33,3%, sedangkan sisanya 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, komitmen, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, Iendy Zelvian. 2021. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan

Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.

Afandi, Pandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator: Pekanbaru: Djanurkoning.

Hasibuan, Malayu S.P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Machali, Imam. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.

Mahdi, Ashabul. 2019. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar Cabang Regional X. Jurnal. Diunduh dari <https://eprints.unm.ac.id>

Mochklas, Mochamad dan Eko Budiyanto. 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). Jakarta: CV. Aa. Rizky.

Riinawati. 2019. Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi. Banjarmasin: Pustaka Baru Press.

Saat, Sulaiman dan Siti Mania. 2020. Pengantar Metodologi Penelitian. Makasar: Pustaka Almaida.

Sahir, Syafrida Hani. 2022. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Kbm Indonesia

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta