



PENGARUH KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MAROS

Michael Toding¹⁾, Hafipah²⁾, Elisabeth Ambalele³⁾

¹⁾ Manajemen, Fakultas Manajemen, STIM LPI Makassar, Makassar, Indonesia
Email: sondatoding@gmail.com

²⁾ Manajemen, Fakultas Manajemen, STIM LPI Makassar, Makassar, Indonesia
Email: hafipah.sdr@gmail.com

³⁾ Manajemen, Fakultas Manajemen, STIM LPI Makassar, Makassar, Indonesia
Email: ambaleleelisabeth@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of work quality and work environment on employee performance at the Department of Education and Culture of Maros Regency. The research employed a quantitative approach. The population consisted of 98 employees, while the sample was determined using the Slovin formula, resulting in 50 respondents. Data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires, direct observation, and documentation studies. The data analysis techniques applied included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using the t-test and F-test with the assistance of the SPSS program. The results of the study indicate that the regression analysis produced the equation $Y = 2.307 + 0.367X_1 + 0.473X_2$. Based on the partial test (t-test), the work quality variable was proven to have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000. The work environment variable was also found to have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000. Furthermore, the simultaneous test (F-test) results show that work quality and work environment jointly have a positive and significant effect on employee performance at the Department of Education and Culture of Maros Regency, with an F-value of 65.139. In conclusion, employee performance is strongly influenced by work quality and the work environment.
Keywords: Work Quality, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 orang pegawai, sedangkan sampel yang diambil menggunakan rumus slovin ditetapkan sebanyak 50 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner skala likert, observasi langsung, studi dokumentasi. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, serta pengujian hipotesis berupa uji t dan uji f menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 2,307 + 0,367X_1 + 0,473X_2$. Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel kualitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Variabel lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Selanjutnya hasil uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa kualitas kerja lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten maros dengan nilai f hitung sebesar 65,139. Kesimpulannya kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kualitas kerja dan lingkungan kerja

Kata Kunci: Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam organisasi publik merupakan elemen yang menentukan kualitas tata kelola dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Tuntutan terhadap birokrasi yang cepat, akurat, dan responsif semakin meningkat seiring perkembangan teknologi dan ekspektasi publik. Organisasi publik dituntut untuk memastikan pegawainya bekerja tidak hanya secara produktif, tetapi juga memenuhi standar profesionalisme dan akuntabilitas yang tinggi. Kualitas kerja mencakup kemampuan teknis, ketelitian, serta tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas, yang terbukti meningkatkan efektivitas organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki peranan signifikan dalam mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai.

Dalam konteks lokal Kabupaten Maros, isu mengenai kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan muncul sebagai tantangan yang perlu perhatian khusus. Beban kerja yang tinggi, stres kerja, dan fasilitas yang kurang memadai tercatat sebagai faktor yang memengaruhi performa pegawai. Pegawai dituntut untuk memberikan hasil kerja administratif yang akurat dan sesuai standar pelayanan pendidikan. Penelitian oleh Basri dan Hasan (2025) menunjukkan bahwa penggunaan sarana dan prasarana pendidikan di Maros masih menghadapi kendala, serta faktor komunikasi internal dan kepemimpinan belum sepenuhnya maksimal. Target-target dalam perjanjian kinerja dinas menunjukkan standar tinggi yang harus dicapai, sehingga dukungan lingkungan kerja yang memadai dan kualitas kerja yang prima menjadi syarat utama.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji variabel terkait, seperti penelitian Erdiansyah et al. (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi, imbalan, dan suasana kerja berpengaruh terhadap kinerja staf Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, serta Hasanuddin (2021) yang membahas karakteristik personal dan suasana organisasi pada staf dinas pendidikan Maros. Namun, kesenjangan penelitian (research gap) muncul karena belum banyak studi yang menguji interaksi langsung antara kualitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan dalam konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk secara empiris menyelidiki dampak pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros? 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros? 3) Apakah kualitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros?

Sejalan dengan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas

pendidikan dan kebudayaan kabupaten maros. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten maros. 3) Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten maros.

LANDASAN TEORI

Kualitas Kerja Menurut Kasmir (2021), kualitas kerja adalah hasil kerja yang ditunjukkan pegawai melalui ketepatan, kerapian, kejelasan, serta kapasitas dalam menuntaskan pekerjaan berdasarkan standar mutu yang telah ditetapkan organisasi. Semakin baik mutu hasil kerja, semakin tinggi kualitas kerjanya. Sejalan dengan itu, Lupiyoadi dan Hamdani (2011) mendefinisikan kualitas kerja sebagai mutu hasil pelaksanaan tugas yang ditujukan pegawai guna menghasilkan performa kerja yang optimal bagi instansi. Indikator kualitas kerja menurut Kasmir (2021) meliputi: (1) kerapian hasil kerja, (2) ketelitian, (3) kesesuaian dengan standar, (4) keakuratan, dan (5) tanggung jawab.

Lingkungan Kerja Rahmawati (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan saat beraktivitas, baik dalam dimensi fisik maupun nonfisik, yang berpotensi memengaruhi jalannya pemenuhan tugas serta tanggung jawab profesi sehari-hari. Sunyoto (2015) menambahkan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen krusial bagi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga pemeliharaan kondisi kerja yang optimal sangat penting guna membangun motivasi. Indikator lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2022) meliputi: (1) tata ruang kerja, (2) penerangan, (3) sirkulasi udara, (4) kebisingan, (5) keamanan kerja, dan (6) hubungan kerja antarpegawai.

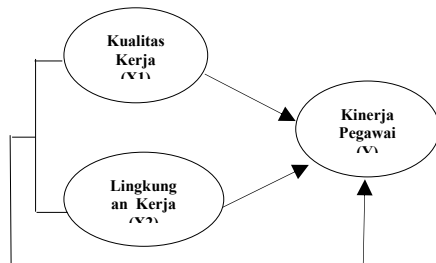
Kinerja Pegawai Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai pencapaian hasil baik dari segi kualitas maupun jumlah yang diperoleh saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Sutrisno (2014) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai sasaran, tujuan, serta visi organisasi yang telah direncanakan. Indikator kinerja pegawai menurut Nabawi (2020) meliputi: (1) pemahaman pada tugas pokok dan fungsi, (2) inovasi, (3) kecepatan dalam bekerja, (4) akurasi dalam pekerjaan, dan (5) kerjasama.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Kerangka konseptual dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara kualitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Kualitas kerja yang tinggi didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros.



- H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros.
- H3: Kualitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros yang berlokasi di Jl. Asoka No.3, Pettuadac, Kec. Turikale, Kabupaten Maros. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros yang berjumlah 98 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error*) 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 50 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert (1-5), observasi langsung, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi: (1) Uji Validitas (membandingkan *r*-hitung dengan *r*-tabel), (2) Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha), (3) Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov), (4) Analisis Regresi Linier Berganda, (5) Uji T (Parsial), dan (6) Uji F (Simultan) dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil olahan data, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (70%), berusia 46-65 tahun (72%), memiliki pendidikan terakhir Sarjana/S1 (54%), dan memiliki masa kerja 10-20 tahun (56%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang matang dan kualifikasi akademik yang memadai. Detail karakteristik responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
Laki-laki	15	30,0	30,0	30,0
Perempuan	35	70,0	70,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	—

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
26–35 Tahun	2	4,0	4,0	4,0
36–45 Tahun	12	24,0	24,0	28,0
46–65 Tahun	36	72,0	72,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	—

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2026.

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan pada variabel Kualitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *r*-hitung > *r*-tabel (0,279), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk Kualitas Kerja sebesar 0,701, Lingkungan Kerja sebesar 0,532, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,605. Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,128 (> 0,05), yang berarti data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai <i>r</i> hitung	Nilai <i>r</i> tabel	Status
Kualitas Kerja (X1)	X1.P1	0,632	0,279	Valid
	X1.P2	0,660	0,279	Valid
	X1.P3	0,699	0,279	Valid
	X1.P4	0,603	0,279	Valid
	X1.P5	0,776	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.P1	0,488	0,279	Valid
	X2.P2	0,496	0,279	Valid
	X2.P3	0,646	0,279	Valid
	X2.P4	0,655	0,279	Valid
	X2.P5	0,717	0,279	Valid
	X2.P6	0,771	0,279	Valid
Kinerja Pegawai Y	Y.P1	0,692	0,279	Valid
	Y.P2	0,465	0,279	Valid
	Y.P3	0,629	0,279	Valid
	Y.P4	0,666	0,279	Valid
	Y.P5	0,660	0,279	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas, dapat dilihat nilai-nilai yang dihasilkan dari pengujian validitas kualitas kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja pegawai (Y), dengan menggunakan tingkat signifikan dari *r* tabel sebesar 5%, keseluruhan menunjukkan bahwa *r* hitung > *r* tabel (0,279) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel adalah valid.



Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Status
Kualitas Kerja (X1)	0,701	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,532	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,605	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat hasil dari nilai yang diperoleh uji reliabilitas untuk variabel kualitas kerja (X1) sebesar 0,701%, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,532%, variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,605%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji dari setiap variabel tersebut adalah reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88732983
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,086
	Negative	-,114
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,128 ^c

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam uji normalitas one sampel kolmogorov smirnov test memiliki nilai signifikan sebesar 128% > 0,05 yang artinya data berdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,307 + 0,367X_1 + 0,473X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah 2,307. Koefisien regresi variabel Kualitas Kerja (X1) sebesar 0,367 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,473,

yang berarti keduanya memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	2,307	1,899		1,215	,231
Kualitas Kerja	,367	,093	,426	3,930	,000
Lingkungan Kerja	,473	,103	,497	4,582	,000

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2026)

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Uji T)

Hasil uji parsial menunjukkan variabel Kualitas Kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi tingkat ketelitian, kerapian, keakuratan, dan tanggung jawab pegawai, maka performa kinerja akan meningkat. Hal ini sejalan dengan teori Kasmir (2021) yang menyatakan bahwa mutu hasil kerja yang tinggi berbanding lurus dengan kualitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Uji T)

Hasil uji parsial untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kondisi tata ruang, penerangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan yang wajar, serta hubungan kekeluargaan yang harmonis antarpegawai terbukti memberikan kontribusi penting dalam mendukung peningkatan kinerja, sesuai dengan indikator Mangkunegara (2022).



Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	2,307	1,899		1,215	,231
Kualitas Kerja	,367	,093	,426	3,930	,000
Lingkungan Kerja	,473	,103	,497	4,582	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2026)

3. Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Uji F)

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 65,139 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros. Kombinasi antara kompetensi/ketelitian individu (kualitas kerja) dan dukungan ekosistem tempat kerja (lingkungan kerja) menjadi determinan utama tingginya kinerja pegawai di instansi tersebut.

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	106,940	2	53,470	65,139	,000 ^b
Residual	38,580	47	,821		
Total	145,520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kualitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2026)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat ketelitian, kerapian, keakuratan, dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas, maka performa kinerja pegawai akan meningkat. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kondisi tata ruang, penerangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan yang wajar, serta hubungan kekeluargaan yang harmonis antarpegawai terbukti memberikan kontribusi penting dalam mendukung peningkatan kinerja. 3) Kualitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji simultan (uji F) yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 65,139 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kombinasi antara kompetensi dan ketelitian individu (kualitas kerja) serta dukungan ekosistem tempat kerja (lingkungan kerja) menjadi determinan utama tingginya kinerja pegawai di instansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, A., dkk. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Basri, & Hasan. (2025). *Optimalisasi Sarana dan Prasarana Pendidikan di Kabupaten Maros*. Laporan Penelitian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros.
- Erdiansyah, dkk. (2025). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, 11(2), 112-125.
- Hasanuddin. (2021). Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, dan Iklim Organisasi pada Pegawai Dinas Pendidikan Maros. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 13(1), 78-92.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Lupiyoadi, R., & Hamdani, A. (2011). *Manajemen Kualitas Kerja Sektor Jasa (Edisi 2)*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Kinerja Pegawai dan Evaluasi Hasil Kerja*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Indikator Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 214-228.



- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Populasi dan Sampel dalam Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.