

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA PNS UPTD PUSKESMAS KEBUMEN III**

Oleh

Putri Ayuning Tias<sup>1</sup>, Indah Rohyani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Putra Bangsa

Email: <sup>1</sup>[pputri.tyas@gmail.com](mailto:pputri.tyas@gmail.com), <sup>2</sup>[indahrohyani71@gmail.com](mailto:indahrohyani71@gmail.com)

---

**Article History:**

Received: 12-07-2024

Revised: 27-07-2024

Accepted: 15-08-2024

**Keywords:**

*Kepemimpinan, Kepuasan*

*Kerja, Komitmen*

*Organisasi, Organizational*

*Citizenship Behaviour*

**Abstract:** Tujuan penelitian ini yaitu supaya memahami dampak kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Metode analisis data pada penelitian ini antara lain, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian membuktikan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, dan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, serta secara bersama-sama variabel kepemimpinan, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah bagian utama keberhasilan seorang manajer dalam mengatur, memimpin, menjalankan, dan mengawasi pegawai agar bekerja sesuai dengan maksud dan tujuan organisasi supaya meningkatkan produktivitas dan kinerja (Tamsah, 2022), begitu juga pada pusat Puskesmas yaitu organisasi fungsional yang menyelenggarakan pelayanan medis yang komprehensif, terpadu, berkeadilan, dan terjangkau bagi masyarakat. Melihat sistem kesehatan Indonesia, peran dan kedudukan puskesmas dalam sistem kesehatan Indonesia sangatlah penting. Puskesmas bertanggung jawab atas penyediaan layanan kesehatan masyarakat, karena mereka adalah sumber utama pelayanan kesehatan. Berkaitan dengan pelayanan, Sumber Daya Manusia (SDM) tentunya mempunyai hubungan yang sangat erat dengan pelayanan. Saat ini, mengelola SDM merupakan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin berkembang, dan tidak lagi menjadi pilihan.

Puskesmas yaitu organisasi kesehatan fungsional yang berperan sebagai pusat pengembangan kesehatan daerah dan peningkatan partisipasi masyarakat. Melalui kegiatan intinya, mereka memberikan layanan yang komprehensif dan terintegrasi kepada masyarakat setempat. Sebagai organisasi pelayanan, puskesmas bertumpu pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Keberhasilan operasional suatu pusat

kesehatan bergantung mengenai bagaimana kecepatan dalam melayani, keamanan, kenyamanan, efektivitas perilaku, dan keramahan bagi pasien dan pengunjung. Hal yang utama dalam organisasi ialah sumber daya manusia. Sebuah organisasi dengan sumber daya manusia unggul, mereka bisa membawa perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*, yang berarti bahwa orang-orang melakukan lebih dari apa yang mereka harus lakukan di tempat kerja. Beberapa contoh perilaku OCB termasuk mengikuti aturan dan prosedur ditempat kerja, menawarkan bantuan kepada orang lain dan melakukan pekerjaan tambahan (Aldag, R. & Reschke, 1997). Meski masih tergolong langka, namun kemunculan OCB merupakan suatu perkembangan positif bagi organisasi yang meliputi UPTD Puskesmas Kebumen III, salah satu unit Puskesmas di Kebumen, Desa Kutosari, Kabupaten Kebumen. Munculnya OCB dapat menjadi contoh tingginya kinerja dalam organisasi.

Hasil observasi dan wawancara dengan pihak Puskesmas Kebumen III diperoleh informasi bahwa meskipun OCB di sana sudah cukup baik, tetapi masih perlu ditingkatkan. Perilaku *ekstra role* yang ditampilkan oleh pegawai dengan melakukan aktivitas kerja di luar tugas yang diberikan, seperti memberikan layanan tambahan kepada pasien, seperti bagian persalinan yang bersedia memberikan bantuan kepada bagian KIA (Kesehatan Ibu dan Anak) membutuhkan bantuan, bagian RPU (Ruang Pemeriksaan Umum) melakukan tugas pekerjaan penting, dan melakukan tugas lain yang diberikan oleh manajemen dan biasanya ada tambahan pekerjaan sebagai pemegang program kesehatan kerja.

Salah satu kekuatan pendorong di balik OCB adalah kepemimpinan, yang merupakan bagian utama di dalam organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kepemimpinan di dalam organisasi, kepemimpinan yang berhasil menunjukkan bahwa manajemen suatu organisasi berjalan dengan baik (Pohan dkk 2020). Hasil observasi dan wawancara bahwa kepemimpinan disana sudah cukup baik karena pemimpin yang bersikap ramah, disiplin, apabila bawahan ada masalah sama-sama terbuka untuk kasih masukan. Faktor lain yang mendorong adanya OCB yaitu kepuasan kerja. Hermaningsih (2012) menyatakan kepuasan kerja juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap kesehatan mental karyawan dan berdampak signifikan terhadap perilaku terkait pekerjaan seperti produktivitas, kehadiran, *turnover*, hubungan interpersonal dan perilaku ekstra peran (OCB). Hasil observasi dan wawancara bahwa kepuasan kerja pegawai disana sudah cukup baik, karena pegawai mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dan rasa kekeluargaan juga berjalan, sehingga menciptakan kenyamanan bagi pegawai dan memudahkan pegawai untuk bekerja. Faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja adapun faktor lain yang mendorong adanya OCB yaitu komitmen organisasi, yang mengacu pada kemauan tetap menjadi bagian organisasi dan kemauan untuk berupaya memenuhi tujuan dan nilai organisasi (Luthan, 1995). Hasil observasi dan wawancara untu komitmen organisasi di UPTD Puskesmas Kebumen III seperti moto pada Puskesmas Kebumen III yaitu melayani dengan cinta, sehingga para pegawai selalu meningkatkan pelayanan kepada pasien dengan mengutamakan keselamatan pasien.

## LANDASAN TEORI

### Telaah Literatur Kepemimpinan

Danim (2004), Iskandar & Monica (2015), menyatakan kepemimpinan merupakan tindakan yang dilaksanakan individu dan kumpulan untuk mengkoordinasikan tujuan

tertentu dan menyerahkan instruksi kepada individu dan kumpulan yang terkumpul di dalam organisasi tersebut. Menurut Ismaryati (2002:47), indikator variabel kepemimpinan antara lain:

- a. Kemampuan mempengaruhi bawahan
- b. Evaluasi manajer terhadap aktivitas karyawan
- c. Pengambilan keputusan
- d. Kemampuan pemecahan masalah
- e. Motivator sebagai seorang manajer

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yaitu tanggapan pegawai terhadap sejauh mana pekerjaannya memberikan hak-hak penting (Luthans, 2009). Smith dkk (1969) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki indikator antara lain:

- a. *Pay* (Pembayaran)
- b. *Job* (Pekerjaan)
- c. *Promotion opportunities* (Peluang Promosi)
- d. *Supervisor* (Atasan)
- e. *Co-workers* (Teman Kerja)

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sejauh mana karyawan percaya dan menyetujui misi organisasi (Sopiah, 2008). Berdasarkan karya Allen & Mayer, dalam Greenberg & Baron (2003), terdapat 3 unsur yang menyebabkan hasil yang berbeda terhadap perilaku kerja, alasan argumen ini adalah bahwa elemen keterlibatan yang berbeda mempunyai hasil yang berbeda

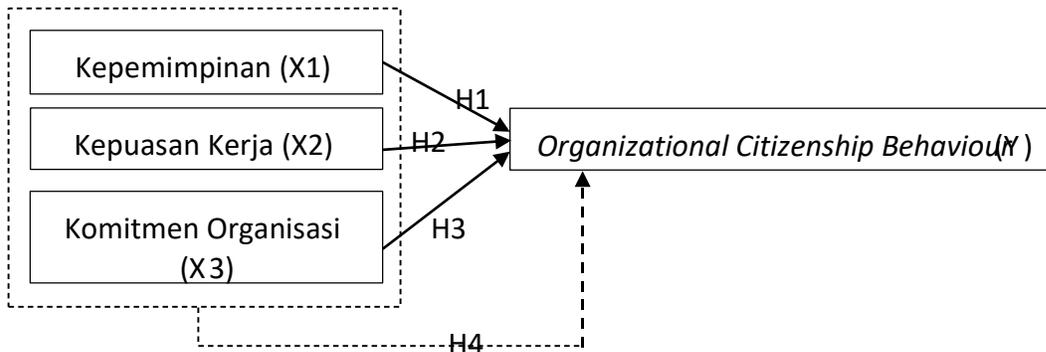
- a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)
- c. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

### **Organizational Citizenship Behaviour**

*Organizational Citizenship Behaviour* merupakan tindakan yang melampaui norma-norma organisasi (Krietner & Kinicki 2004). Ada lima indikator yang sering digunakan untuk menilai variabel *Organizational Citizenship Behaviour*, mengutip pada Organ (1998), dalam Gonzales & Gazaro (2006), antara lain:

- a. *Altruism* (Mengutamakan orang lain)
- b. *Civic Virtue* (Sikap atau perilaku mendahulukan orang banyak)
- c. *Conscientiousness* (Sifat berhati-hati)
- d. *Courtesy* (Kesopanan)
- e. *Sportsmanship* (Perilaku adil dan jujur)

## METODE PENELITIAN



**Gambar 1 Model Empiris**

Berlandaskan kerangka penelitian, hipotesis dapat dideskripsikan antara lain :

- H1 : Kepemimpinan diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III
- H2 : Kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikansi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III
- H3 : Komitmen organisasi diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III
- H4 : Kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas yaitu pengujian yang digunakan supaya menilai efektivitas sebuah survei. Berdasarkan pengujian variabel kepemimpinan, variabel kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi, dan variabel OCB pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III, nilai  $r$  kolom hitung lebih dari nilai  $r$  tabel (0,349) signifikansinya terbukti  $< 0,05$ , sehingga elemen survei variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III yaitu valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas membuktikan tanggapan responden atas pernyataan yang digunakan dianggap reliabel mengingat nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 menurut Imam Ghozali (2009:48). Nilai *cronbach alpha* pada variabel kepemimpinan 0,926, variabel kepuasan kerja 0,699, variabel komitmen organisasi 0,912, dan variabel OCB 0,858. Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh pernyataan mengenai seluruh variabel penelitian dianggap reliabel, karena hasil *cronbach alpha* di atas 0,60.

### Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas memiliki tujuan yaitu untuk memastikan bahwa variabel bebas pada suatu model regresi memiliki ikatan sempurna atau hampir sempurna (koefisien

korelasi tinggi atau mendekati 1).

**Tabel I. Uji Multikolinearitas**

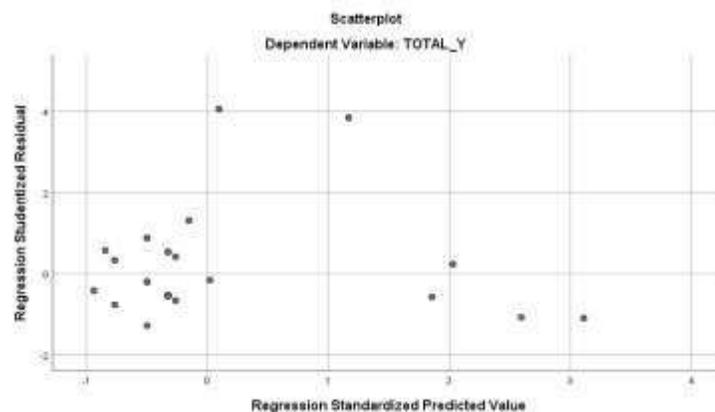
No	Variabel	<u>Tolerance</u> Statistic	VIF
1	Kepemimpinan	0,272	3,674
2	Kepuasan kerja	0,453	2,206
3	Komitmen organisasi	0,261	3,829

*Sumber : Data primer diolah, 2024*

Pada tabel I menunjukkan bahwa model bebas multikolinearitas, karena hasil dari tolerance lebih dari 0,1 dan hasil dari VIF kurang dari 10.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan supaya mengetahui bagaimana varian dan residu berbeda dengan pengamatan lain dalam model regresi.



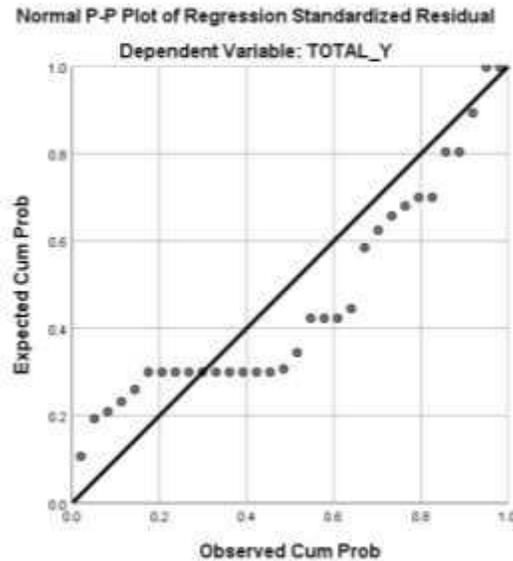
*Sumber : Data primer diolah, 2024*

**Gambar 2 Uji heteroskedastisitas**

Pada pengujian heteroskedastisitas, menunjukkan dari pengujian data tersebut membentuk pola yang samar-samar, dengan titik - titik tersebar di sekitar angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak berlaku heteroskedastisitas.

### **Uji Normalitas**

Pengujian bertujuan supaya memastikan bahwa variabel-variabel di dalam suatu bentuk regresi normal maupun mendekati normal.



Sumber : Data primer diolah, 2024

**Gambar 3 Uji normalitas**

Berlandaskan pengujian, hasil data menunjukkan dalam bentuk regresi mencukupi asumsi normalitas, karena data berdistribusi diagonal.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 2 Hasil Regresi**

Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T
B	Std. error	Beta	
-,313	2,019		-,155
,803	,199	,648	4,028
,315	,189	,208	1,671
,113	,186	,100	,609

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berlandaskan hasil regresi, ditemukan persamaannya antara lain:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= -0,313 + 0,803X_1 + 0,315X_2 + 0,113X_3 + e$$

Persamaannya dapat dijelaskan antara lain :

- Konstanta -0,313, menunjukkan tidak adanya penambahan pada variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dengan asumsi tidak adanya perubahan variabel lain, sehingga nilai OCB adalah -0,313.
- Variabel kepemimpinan memiliki koefisien sebesar 0,803, artinya OCB meningkat sebesar 0,803 untuk setiap penambahan satuan kepemimpinan dengan dugaan variabel independen lainnya konsisten.

- c. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,315, artinya OCB meningkat sebesar 0,315 untuk setiap penambahan satuan kepuasan kerja dengan dugaan variabel independen lainnya konsisten.
- d. Variabel komitmen organisasi memiliki koefisien 0,113, artinya masing-masing penambahan satuan komitmen organisasi meningkatkan OCB sebesar 0,113 dengan dugaan variabel independen lainnya konsisten.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

**Tabel 3 Uji t**

Model	B	Unstandar ents cc Std. Error	Standardized coefficients Beta	T	Sig
1 (Constant)	-,313	2,019		-,155	,878
X1	,803	,199	,648	4,028	,000
X2	,315	,189	,208	1,671	,106
X3	,113	,186	,100	,609	,547

*Sumber : Data primer diolah, 2024*

Pada tabel 3 menyatakan bahwa :

Variabel kepemimpinan memiliki t hitung 4,028 > t tabel 2,042, signifikansinya 0,000 kurang dari 0,05, sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap OCB pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III.

Kepuasan kerja mempunyai t hitung 1,671 < t tabel 2,042, signifikansinya 0,106 > 0,05, sehingga variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III.

Variabel komitmen organisasi memiliki t hitung 0,609 < t tabel 2,042, signifikansinya 0,547 > 0,05, sehingga variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III.

#### Uji F

**Tabel 4 Uji F**

Model	Sum of aquares	Df	Mean square	F	Sig
1	103,301	3	34,434	37,931	,000 <sup>b</sup>
Residual	25,418	28	,908		
	128,719	31			Total

*Sumber : Data primer diolah, 2024*

Pada uji f diketahui nilai F hitung 37,931, signifikansinya 0,000 kurang dari 0,05, dan

F

hitung  $37,931 > F$  tabel 2,93, sehingga variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mempunyai dampak signifikan terhadap OCB pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III.

#### Koefisien Determinasi

**Tabel 5 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,896 <sup>a</sup>	,803	,781	,95278

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berlandaskan tabel di atas diketahui hasil *Adjusted R Square* senilai 0,781 atau 78,1%. Oleh karena itu, variabel OCB bisa diartikan dengan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, sisanya 21,9% (100%-78,1%) dapat diartikan dengan variabel lainnya yang tidak berada pada penelitian.

#### Pembahasan

##### **Pengaruh kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour***

Pengaruh hipotesis pertama dilakukan supaya mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Berdasarkan hasil analisis variabel kepemimpinan, nilai *t* hitung 4,028, nilai *t* tabel 2,042, dan signifikansinya 0,000. Hipotesis pertama diterima. Artinya dengan kepemimpinan yang baik di dalam suatu organisasi akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian konsisten atas penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan Nadia Cendera (2021) menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai dampak yang baik terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

##### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour***

Hipotesis kedua dilakukan supaya mengetahui dampak kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Berdasarkan hasil analisis kepuasan kerja, dengan nilai *t* hitung 1,671, nilai *t* tabel 2,042, signifikansinya  $0,106 > 0,05$ . Maka kepuasan kerja tidak berdampak terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Penelitian konsisten dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Podsakof (2009) menyatakan kepuasan kerja tidak berdampak terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Anjarwati dkk (2019) sebelumnya, yang menyatakan kepuasan kerja tidak berdampak terhadap OCB.

##### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour***

Pengaruh hipotesis ketiga dilakukan supaya mengetahui dampak komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Berdasarkan hasil analisis variabel komitmen organisasi, dengan nilai *t* hitung 0,609, nilai *t* tabel 2,042, signifikansinya  $0,547 > 0,05$ . Maka komitmen organisasi tidak berdampak terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Anjarwati dkk (2019) sebelumnya, yang menyatakan komitmen organisasi tidak berdampak terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan PDAM Kota Malang.

### **Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour***

Pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Oleh sebab itu, semua variabel tersebut berdampak terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Berlandaskan uji ANOVA nilai F hitung 37,931, signifikansinya 0,000, dan F hitung  $37,931 > F$  tabel 2,93. Uji statistik menyatakan bahwa semua variabel memiliki peran yang penting dalam memperoleh hasil yang maksimal.

#### **KESIMPULAN**

Berlandaskan analisis data kuesioner, pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III dapat disimpulkan antara lain :

1. Berdasarkan hasil pengujian, variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Dengan kata lain, apabila kepemimpinan semakin baik maka *Organizational Citizenship Behaviour* juga akan semakin baik.
2. Berlandaskan pengujian, variabel kepuasan kerja tidak berdampak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Hal ini dinyatakan bahwa, kepuasan kerja tidak berdampak terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
3. Berlandaskan hasil pengujian, variabel komitmen organisasi tidak berdampak terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Hal ini diketahui bahwa, komitmen organisasi tidak berdampak pada *Organizational Citizenship Behaviour*.
4. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai dampak yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Dengan kata lain, apabila kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi semakin baik maka *Organizational Citizenship Behaviour* yang dimiliki juga semakin baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization. *Center for Organization Effectiveness*, 608, 833-3332.
- [2] Danim, S. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Pt Rineka Cipta.
- [3] Gonzales, J. V., and Garazo, T. G., (2006), "Structural Relationship between Organizational Service Orientation, Contact Employee Job Satisfaction and Citizenship Behavior". *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 23-50.
- [4] Greenberg, J. dan Baron, R. A. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Grasindo, Jakarta.
- [5] Herminingsih, Anik. 2012. Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citienzhip Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(2): h:126-

140.

- [6] Krietner, R. & Kinicki, R. 2004. Organizational Behavior, 6th edition. New York: McGrawHill.
- [7] Luthans, Fred. (1995). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi
- [8] MacKenzie, S. B., P. M. Podsakoff and M. Ahearne, (1998), "Some Possible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Salesperson Performance," Journal of Marketing, 62 (July), pp. 87-98.
- [9] Organ, D. W. 1988. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.
- [10] Pohan, Im, Barusman, Andala Rama Putra & Oktaviannur. M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Agro Multiguna Sejati. Jurnal Visionist. Vol 9. Nomer 2.
- [11] Sopiha. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : Andi.
- [12] Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.