

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN MORALITAS PELAKSANA WERVING TERHADAP
KUALITAS TAMTAMA PRAJURIT KARIR TNI ANGKATAN LAUT**

Heri Tristiawan¹⁾, Aria Yoedistira²⁾

Magister Terapan Operasi Laut Sekolah Staf dan Komando TNI AL^{1), 2)}

h3ry.2002@gmail.com¹⁾

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan moralitas pelaksana werving terhadap kualitas tamtama prajurit karir TNI AL. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana data-data yang dikumpulkan dianalisis secara bertahap mulai dari uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen profesionalisme dan moralitas serta kualitas hasil rekrutmen, lalu dilanjutkan dengan uji normalitas menggunakan metode uji Kolomogorov-Smirnov. Data-data tersebut diperoleh dari kuesioner terhadap 54 prajurit personil Lapetal. Hasil penelitian ini dengan menggunakan SPSS-25 menyimpulkan bahwa profesionalisme pelaksana werving berpengaruh sebesar 18,4% dan moralitas pelaksana werving berpengaruh sebesar 6,7% terhadap kualitas hasil *recruitment* tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut. Artinya, secara simultan profesionalisme dan moralitas pelaksana *werving* mempunyai nilai pengaruh sebesar 26,4 % terhadap kualitas hasil rekrutmen tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut, sisanya 73,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Profesionalisme, Moralitas, Kualitas SDM

**THE EFFECT OF PROFESSIONALISM AND THE MORALITY OF WERVING IMPLEMENTATION ON
THE QUALITY OF ENVIRONMENTAL CAREER IN THE NAVY**

Abstract

This research was conducted to determine the effect of professionalism and morality of werving implementers on the quality of the TNI AL's primary career soldiers. This study uses a quantitative method, where the data collected is analyzed in stages starting from the validity and reliability tests of the instruments of professionalism and morality and the quality of the recruitment results, then followed by a normality test using the Kolomogorov-Smirnov test method. The data were obtained from questionnaires of 54 Lapetal personnel. The results of this study using SPSS-25 concluded that the professionalism of werving executors was 18.4% and the morality of the werving implementers had an effect of 6.7% on the quality of the recruits for enlisted soldiers of the Navy's career soldiers. That is, simultaneously the professionalism and morality of the werving implementers has an effect value of 26.4% on the quality of the enlisted recruitment results of the Navy's career soldiers, the remaining 73.6% is influenced by other factors that are not examined.

Keywords: Professionalism, Morality, Quality of Human Resources

A. PENDAHULUAN

Pada Keputusan Kasal Nomor Kep/05/II/2001 tanggal 8 Februari 2001 tentang Organisasi dan Prosedur Dinas Administrasi Personel TNI Angkatan Laut dijelaskan Lembaga penyediaan tenaga Angkatan Laut (Lapetal) merupakan unsur pelaksana teknis Disminpersal yang bertugas menyelenggarakan penyediaan tenaga TNI Angkatan Laut. Penerimaan personel merupakan bagian dari kegiatan penyediaan tenaga prajurit sebagai dari pembinaan prajurit, pada hakikatnya adalah suatu upaya, pekerjaan dan kegiatan untuk memperoleh prajurit sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan dalam rangka mendukung tugas pokok melalui proses *recruitment*, upaya pemenuhan pengawalan organisasi TNI Angkatan Laut dilaksanakan secara terencana, terarah, strategis, dan berkelanjutan, salah satu nya melalui program penyediaan calon prajurit tamtama. Program penyediaan tenaga tersebut dilaksanakan melalui seleksi penerimaan yang dilaksanakan secara periodik oleh Lapetal untuk menjaring calon prajurit.

Permasalahan dalam perekrutan yang dihadapi Lapetal sebagai pelaksana *werving* dalam melaksanakan *recruitment* yaitu profesionalisme dan moralitas. Profesionalisme pelaksana *werving* diantaranya terbatasnya kemampuan dan pengetahuan pelaksana *werving* terhadap kualitas hasil *recruitment*, masih terbatasnya pengalaman pelaksana *werving* dalam menjalankan tugas-tugas *recruitment* prajurit, terbatasnya program pelatihan bagi personel pelaksana *werving*, terbatasnya jumlah personel Lapetal yang tidak sesuai dengan DSP. Sedangkan moralitas pelaksana *werving* diantaranya menurunnya disiplin pelaksana *werving* terhadap *recruitment* prajurit, menurunnya etika dan moril pelaksana *werving* untuk mendapatkan hasil prajurit yang berkualitas. Contoh pada tahun 2016 bahwa terdapat pelaksana *werving* melaksanakan gratifikasi dan penyalahgunaan wewenang dikarenakan moralitas pelaksana *werving* belum baik sehingga mencoreng nama baik TNI Angkatan Laut. Sedangkan kualitas sumber daya manusia calon prajurit menurun untuk mengikuti test seleksi masuk TNI Angkatan Laut.

Berkaitan dengan kondisi tersebut harus segera direspon oleh Lapetal untuk menyiapkan personel pelaksana *werving* dan melaksanakan peningkatan personel pelaksana *werving* khususnya profesionalisme dan moralitas personel pelaksana *werving* melaksanakan *recruitment* prajurit tamtama TNI Angkatan Laut. Profesionalisme dan moralitas personel pelaksana *recruitment* biasanya dipengaruhi oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri individu dan dari luar individu itu sendiri dan akan berpengaruh langsung pada pelaksanaan penerimaan prajurit. Berdasarkan pertimbangan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti bertujuan untuk menunjukkan pengaruh profesionalisme dan moralitas terhadap pelaksana *werving* terhadap kualitas hasil *recruitment* tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut yang diupayakan dapat meningkatkan sumber daya manusia prajurit tamtama yang berkualitas.

Profesionalisme menurut Kusnandar (2007) berasal dari kata profesional kemudian terbentuklah istilah profesionalisme yang memiliki makna menunjuk pada derajat atau penampilan seseorang sebagai yang profesional dalam melaksanakan profesi yang ditekuninya. Selanjutnya Kusnandar (2007) menjelaskan profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya bidang pekerjaan yang ingin atau ditekuni oleh seseorang. Profesi ini juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mengisyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Profesionalisme pelaksana *werving* harus memiliki kemampuan, pengetahuan dan etika terhadap kualitas hasil *recruitment* tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut. Profesionalisme pelaksana *werving* harus memenuhi kriteria profesi yaitu keahlian, dikerjakan sepenuh waktu, memiliki teori, untuk masyarakat, harus mempunyai kecakapan, memiliki otonomi dalam melakukan profesinya, mempunyai kode etik, dan harus mempunyai klien dalam hal ini adalah calon tamtama TNI Angkatan Laut.

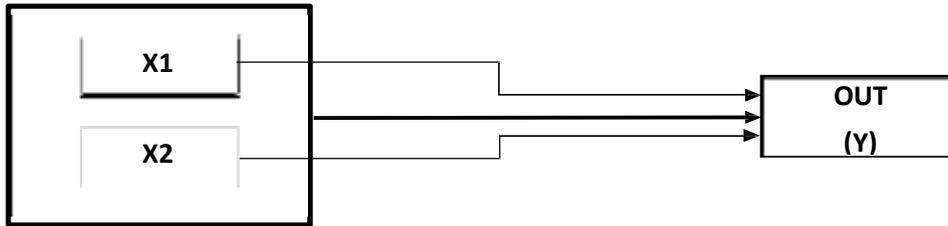
Moralitas menurut Driyarkara dalam Wiranata (2005) menunjuk pada suatu konsep yang keseluruhannya memaknai suatu perbuatan itu berkenaan dengan hakikat nilai, jadi moralitas akan terkait dengan kualitas perbuatan manusiawi. Dengan demikian pada dasarnya perbuatan moralitas manusia itu hanyalah dirasakan relevan apabila dikaitkan dengan eksistensi manusia seutuhnya. Penerapan teori ini dilaksanakan pada pelaksana *werving* sebagai upaya peningkatan kemampuan *recruitment* prajurit TNI Angkatan Laut agar mendapatkan hasil prajurit yang berkualitas. Moralitas yang baik dari personel pelaksana *werving* maka tujuan utama dapat tercapai tanpa ada paksaan dari pihak lain maupun dari diri sendiri. Peneliti menggunakan teori ini untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu pengaruh moralitas pelaksana *werving* terhadap kualitas hasil *recruitment* tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut.

Kualitas SDM menurut Hasibuan (2016) merupakan Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Profesionalisme berpengaruh terhadap kualitas hasil *recruitment* tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut.
- H₂ : Moralitas berpengaruh terhadap kualitas hasil *recruitment* tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut.
- H₃ : Profesionalisme dan moralitas berpengaruh terhadap kualitas hasil *recruitment* tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut.

Adapun rancangan hipotesis tersebut dapat ditampilkan dengan gambar model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Rancangan Model Penelitian

Keterangan :

X_1 : Profesionalisme

X_2 : Moralitas

Y : Kualitas Hasil *Recruitment*

B. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam melaksanakan penelitian terkait pengaruh profesionalisme dan moralitas pelaksana werving terhadap kualitas hasil *recruitment* tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangn mengenai apa yang ingin diketahui (Sugiyono, 2013).

Populasi dan Sampel

Populasi yang sudah ditetapkan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini adalah Lembaga penyedia tenaga TNI Angkatan Laut (Lapetal) dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang. Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh dikarenakan jumlah populasi relatif kecil sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 54 personel sehingga seluruhnya dijadikan sampel sejumlah 54 personel.

Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber data sekunder merupakan sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer terdiri dari penyebaran kuesioner dan observasi serta data sekunder meliputi data literatur dengan metode penelitian Kuantitatif diolah menggunakan SPSS-25.

Teknik Analisis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (profesionalisme dan moralitas) terhadap variabel terikat (kualitas hasil *recruitment* tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut).

Rumus yang digunakan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kualitas Hasil Tamtama

a = Konstanta

X₁ = Profesionalisme

X₂ = Moralitas

e = *Error*

b = Koefisien regresi

Dalam penelitian ini untuk membuktikan signifikan pengaruh variabel bebas (profesionalisme dan moralitas) terhadap variabel terikat (kualitas hasil *recruitment* tamtama) secara parsial menggunakan uji t. Adapun uji F digunakan untuk mengetahui ketepatan model dalam memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Selanjutnya Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel terikat. Bahwa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) nilai koefisien determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel (Y).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Profesionalisme (X₁) dan Moralitas (X₂) Terhadap Kualitas Hasil *Recruitment* (Y) secara parsial

Berdasarkan perhitungan pada tabel *Coefficients* didapatkan nilai b, nilai t dan nilai signifikansi (Sig.) Untuk variabel profesionalisme dan moralitas terhadap kualitas hasil *recruitment* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.

Hasil Uji t Profesionalisme (X₁) dan Moralitas (X₂) Terhadap Kualitas Hasil *Recruitment* (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.788	2.073		-.380	.705
(Constant)	34.174	13.124		2.604	.012
PROFESIONALISME	.418	.113	.445	3.695	.001
MORALITAS	.198	.084	.284	2.360	.022

a. Dependent Variable: KUALITAS

Sumber : Data primer hasil perhitungan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 1 tersebut didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 34,174 + 0,418 X_1 + 0,198 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa :

- Nilai konstanta $a = 34,174$ berarti apabila variabel profesionalisme (X_1) dan moralitas (X_2) sama dengan nol maka kualitas hasil *recruitment* sebesar 34,174.
- Nilai $b_1 = 0,418$ berarti koefisien regresi variabel profesionalisme (X_1) sebesar 0,418 dan dapat diartikan jika terjadi perubahan profesionalisme akan mempengaruhi kualitas hasil *recruitment* sebesar 0,418 dengan asumsi variabel moralitas (X_2) konstan.
- Nilai $b_2 = 0,198$ berarti koefisien regresi variabel moralitas (X_2) sebesar 0,198 dan dapat diartikan jika terjadi perubahan moralitas akan mempengaruhi kualitas hasil *recruitment* sebesar 0,198 dengan asumsi variabel profesionalisme (X_1) konstan.

Dari Tabel 1 diperoleh nilai signifikansi hasil hitung dari variabel profesionalisme sebesar 0,001. Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima dan nilai t_{hitung} untuk profesionalisme sebesar 3,695. Perhitungan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan nilai $t_{hitung} (3,695) > t_{tabel} (1,298)$ maka H_1 diterima. Dari perhitungan uji signifikansi secara parsial (uji t) di atas dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Profesionalisme (X_1) terhadap Kualitas Hasil *Recruitment* (Y).

Dari Tabel 1 diperoleh nilai signifikansi hasil hitung dari variabel moralitas sebesar 0,022. Nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ maka H_2 diterima dan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan nilai $t_{hitung} (2,360) > t_{tabel} (1,298)$ maka H_2 diterima. Dari perhitungan uji signifikansi secara parsial (uji t) di atas dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Moralitas (X_2) terhadap Kualitas Hasil *Recruitment* (Y).

Pengaruh Profesionalisme (X₁) dan Moralitas (X₂) Terhadap Kualitas Hasil *Recruitment* (Y) secara Simultan

Perhitungan uji signifikansi simultan (Uji F) untuk variabel profesionalisme dan moralitas secara simultan terhadap kualitas hasil *recruitment* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Hasil Uji F Profesionalisme (X₁) dan Moralitas (X₂) Terhadap Kualitas Hasil *Recruitment* (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1593919	2	79.960	9.152	.000 ^b
Residual	445.581	51	8.737		
Total	605.500	53			

Sumber : Data primer hasil perhitungan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai signifikansi hasil hitung dari variabel profesionalisme dan moralitas sebesar 0,000^b. Nilai signifikansi $0,000^b < 0,05$ maka dan H_3

diterima. Nilai f_{hitung} sebesar 9,152. Perhitungan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} didapatkan nilai $F_{hitung} = 9,152 > F_{tabel} = 3,18$ maka H_3 diterima. Dari perhitungan uji F dan nilai signifikansi di atas didapatkan kesimpulan bahwa H_3 diterima sehingga Profesionalisme (X_1) dan Moralitas (X_2) secara simultan signifikan berpengaruh terhadap variabel Kualitas Hasil *Recruitment* (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai kontribusi Profesionalisme (X_1) dan Moralitas (X_2) secara simultan terhadap variabel Kualitas Hasil *Recruitment* (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi profesionalisme dan moralitas terhadap kualitas hasil *recruitment* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.

Koefisien Determinasi Profesionalisme (X_1) dan Moralitas (X_2) terhadap Kualitas Hasil *Recruitment* (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.235	2.95582

a. Predictors: (Constant), Moralitas, Profesionalisme

Sumber : Data primer hasil perhitungan SPSS 25

Dari Tabel 3 didapatkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,264. Berdasarkan rumus $KD = R^2 \times 100\%$ maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $0,264 \times 100\% = 26,4\%$. Dapat diambil kesimpulan bahwa profesionalisme dan moralitas secara simultan mempunyai kontribusi terhadap kualitas hasil *recruitment* sebesar 26,4%.

Pembahasan

Hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa penelitian yang dilakukan selaras dan sejalan dengan teori profesionalisme yang menerangkan bahwa profesionalisme adalah suatu sikap yang harus dikembangkan para pekerja saat berada di lingkup perusahaan. Sejalan dengan teori yang disampaikan Kusnandar (2007) bahwa profesionalisme pelaksana *werving* harus mempunyai 3 hal pokok yaitu kemampuan (*skill*) yang berarti pelaksana *werving* harus benar-benar ahli dibidangnya, pengetahuan (*knowledge*) yang berarti pelaksana *werving* harus dapat menguasai minimal berwawasan mengenai ilmu yang berkaitan dengan bidang penerimaan calon prajurit, dan etika (*attitude*) yang berarti bukan hanya pintar akan tetapi harus memiliki etika yang diterapkan di dalam bidang penerimaan calon prajurit.

Setiap orang bisa memiliki berbagai macam karakter berbeda. Akan tetapi dalam hal ini tiap sikap dan karakter harus dapat ditempatkan di porsi yang tepat dan sesuai. Hal penting yang harus dicatat dalam menjalankan profesionalisme adalah berpegang pada

keutamaan kualitas. Ada banyak orang yang sering mengerjakan setengah hati dan tidak memastikan kualitas yang maksimal. Profesionalisme pelaksana *werving* harus memenuhi kriteria profesi yaitu keahlian, dikerjakan sepenuh waktu, memiliki teori, untuk masyarakat, harus mempunyai kecakapan, memiliki otonomi dalam melakukan profesinya, mempunyai kode etik, dan harus mempunyai klien dalam hal ini adalah calon tamtama TNI Angkatan Laut.

Upaya untuk meningkatkan profesionalisme pelaksana *werving* dalam pelaksanaan *recruitment* guna mendapatkan kualitas hasil calon tamtama yang berkualitas dengan cara meningkatkan pengetahuan dan kemampuan personel pelaksana *werving* dalam proses pelaksanaan *recruitment* calon prajurit tamtama TNI Angkatan Laut. Selain itu dapat dilakukan dengan memperbanyak program pelatihan kepada personel pelaksana *werving* yang sebelumnya satu tahun sekali menjadi satu tahun dua kali pelaksanaan pelatihan serta mengajukan penambahan personel guna mengisi DSP di Lapetal kepada Kadisminpersal agar personel banyak bisa bergantian dalam pelaksanaan penerimaan calon prajurit TNI Angkatan Laut.

Hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa penelitian yang dilakukan selaras dan sejalan dengan teori moralitas yang dapat dipahami sebagai suatu tata aturan yang mengatur pengertian baik dan buruk perbuatan kemanusiaan, yang mana manusia dapat membedakan baik dan buruknya yang boleh dilakukan dan larangan sekalipun dapat mewujudkannya, atau suatu azas dan kaidah kesuciaan dalam hidup bermasyarakat. Moralitas yang baik dari personel pelaksana *werving* tujuan utama dapat tercapai tanpa ada paksaan dari pihak lain maupun dari diri sendiri.

Upaya untuk meningkatkan moralitas pelaksana *werving* dalam pelaksanaan *recruitment* guna mendapatkan kualitas hasil calon tamtama yang berkualitas dengan cara meningkatkan disiplin pelaksana *werving* dengan pengawasan secara ketat dalam pelaksanaan *recruitment* calon prajurit tamtama TNI Angkatan Laut, dan meningkatkan etika dan moril pelaksana *werving* agar permasalahan terdahulu tahun 2016 tentang calo/mafia penerimaan prajurit tidak terjadi kembali.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan profesionalisme mempengaruhi kualitas hasil *recruitment* tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut dengan pengaruh yang positif dan signifikan. Sehingga pengaruh ini bermakna bahwa semakin tinggi profesionalisme pelaksana *werving* ,maka akan semakin mempengaruhi kualitas hasil *recruitment* tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut. Moralitas mempengaruhi kualitas hasil *recruitment* Tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut dengan pengaruh yang positif dan signifikan. Sehingga pengaruh ini bermakna bahwa semakin tinggi moralitas pelaksana *werving* ,maka

akan semakin mempengaruhi kualitas hasil *recruitment* tamtama prajurit karir TNI Angkatan Laut. Profesionalisme dan moralitas pelaksana *werving* berpengaruh positif secara simultan/bersama-sama terhadap kualitas hasil *recruitment* tamtama TNI Angkatan Laut. Besaran pengaruh profesionalisme dan moralitas pelaksana *werving* secara bersama-sama terhadap kualitas hasil *recruitment* mempunyai nilai pengaruh total sebesar 26,4 % . sisanya 73,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Beberapa saran yang dapat diberikan adalah Lapetal sebagai pelaksana *werving* perlu melaksanakan peningkatan kemampuan pengetahuan personel dan peningkatan pelatihan personel pelaksana *werving*. Lapetal sebagai pelaksana *werving* perlu melaksanakan peningkatan disiplin personel dan peningkatan etika dan moril personel pelaksana *werving*. Peningkatan ini terutama meliputi kemampuan sesuai job deskripsi, kemampuan meningkatkan kinerja, kode etik pekerjaan serta kode etik profesi pelaksana *werving*. Lapetal sebagai pelaksana *werving* perlu melaksanakan peningkatan profesionalisme dan moralitas pelaksana *werving*.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. Malayu SP. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Keputusan Kasal Nomor Kep/05/II/2001 tanggal 8 Februari 2001 tentang Organisasi dan prosedur Dinas Administrasi Personel TNI Angkatan Laut.
- Kusnandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung.
- Wiranata. I Gede A.B. (2005). *Dasar dasar Etika dan Moralitas*. Citra Aditya Bakti, Bandung.