
**PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. RAMAYANA
LESTARI SENTOSA Tbk SAMARINDA SQUARE**

Meinard Maya Safitri¹, Maya Ria Astuti²
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
meinard@uwgm.ac.id

Abstract

The effect of Organizational Change, Individual Characteristics and Leadership on employee job satisfaction is the topic taken in this study, with the orientation that the author will describe how the influence of these variables on the work performance of PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Square employees. The specific objective to be achieved in this study is to determine and analyze the effect of Organizational Change, Individual Characteristics and Leadership on employee job satisfaction. The data analysis method used in this study is quantitative data analysis. The variables used are Organizational Change as X1, Individual Characteristics as X2, Leadership as X3 and job satisfaction as Y1. The results of this study are the influence of organization, characteristics and leadership have no significant effect on job satisfaction

Keywords: *Organizational Change, Individual Characteristics, Leadership, Job Satisfaction*

Abstrak

Pengaruh Perubahan Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah topic yang diambil dalam penelitian ini, dengan orientasi bahwa penulis akan menguraikan bagaimana pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Square. Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Perubahan Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data secara kuantitatif. Variabel yang digunakan yaitu Perubahan Organisasi sebagai X1, Karakteristik Individu sebagai X2, Kepemimpinan sebagai X3 dan kepuasan kerja Y1. Hasil penelitian ini adalah pengaruh organisasi, karakteristik dan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Kata Kunci: *Perubahan Organisasi, Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk. Merupakan salah satu cabang perusahaan di Kalimantan Timur yang tepatnya di kota Samarinda, yang terletak di jalan M.Yamin gunung kelua kecamatan samarinda ulu, kota samarinda di mall Samarinda Square atau yang lebih dikenal dengan Robinson. PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk. Cabang samarinda merupakan perusahaan yang bergerak di *ritel* seperti pakaian, perlengkapan rumah tanga, alat tulis dan sebagainya.

Beberapa pekerjaan di PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Cabang Samarinda mengharuskan adanya perubahan budaya organisasi dalam waktu belakangan ini terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada hakikatnya perubahan budaya organisasi ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dengan adanya perubahan budaya organisasi dapat diketahui masalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Demikian dibawah ini adalah tabel perubahan internal dan eksternal yang terjadi pada tahun 2019 – 2020 terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Cabang Samarinda.

Tabel 1
Data Perubahan Organisasi PT Ramayana Lestasi Sentosa Tbk Samarinda Square

No	Tahun 2019	Tahun 2020
1.	Restrukturisasi karyawan stabil	Terjadi restrukturisasi karyawan sebanyak kurang lebih 20 tenaga kerja termasuk karyawan yang berstatus kontrak. Hal ini terjadi karena di awal tahun 2020 indonesia mengalami penyebaran virus covid-19, yang membuat pemerintah untuk mengambil kebijakan bahwa masyarakat termasuk pekerja harus dirumahkan. Dengan adanya hal tersebut omset perusahaan menjadi turun 3rastic, maka pihak manajemen mengambil keputusan untuk mengurangi karyawan di perusahaan tersebut.
2.	Pendapatan UMK + Bonus 50% dari konstibusinya	Tahun 2020 terjadi pandemic covid-19 yang mengharuskan perusahaan untuk mengurangi sebagian besar karyawan. Di sisi lain para karyawan yang masih bekerja dengan terpaksa menerima gaji pokok saja dan tidak ada bonus kontribusi seperti biasa. Hal ini karenakan biaya operasional yang terlampau besar membuat mereka sementara tidak memberikan bonus kontribusi kepada karyawannya. Bagi karyawan tidak ada pilihan lain, mereka lebih memilih gaji dipotong daripada tidak memiliki pekerjaan sama sekali di dalam kondisi krisis seperti ini.
3.	Pegawai kontrak atau PKWT dalam masa percobaan 3 bulan menjadi PKWTT	Di dalam situasi pandemic covid-19 perusahaan hanya mempertahankan pegawai tetap atau PKWTT akan tetapi masa kerja menjadi IP (izin perusahaan) yang dimana segala sesuatu hal yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan atas izin perusahaan

Sumber : HRD PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Cabang Samarinda

Tabel 1 menyatakan bahwa adanya perubahan drastis yang terjadi di PT. Ramayana Lestari Sentosa,tbk pada tahun 2019 – 2020 yang ini sangat berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan diperusahaan tersebut untuk itu penulis merasa tertarik untuk meneliti Pengaruh Perubahan Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Square.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Pemikiran tentang masalah kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang banyak membawa manfaat bagi kepentingan individu, industry dan masyarakat. Pentingnya factor manusia sebagai pekerja ini memaksa pihak manajemen untuk memberikan motivasi kepadakaryawannya agar tercapai suatu kepuasan kerja untuk mendukung produktivitas dengan hasil yang maksimal. Menurut Robbins (2018 : 75) dalam Yoyo Sudaryo di kutip dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja : “suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dan sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain.

Indikator – indikator kepuasan kerja

Menurut Rivai (2010:860) dalam Yoyo Sudaryo dikutip dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu, factor – factor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah isi pekerjaan, penampilan, tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kemangkiran (absen)
- b. Keinginan Pindah
- c. Kinerja karyawan
- d. Rekan kerja
- e. Kenyamanan kerja karyawan

Perubahan organisasi

Menurut Greenberg dan baron (2015:231) dalam Dana Sunyoto di kutip dalam buku Manajemen & Pengembangan Sumber Daya Manusia mendefinisikan bahwa perubahan organisasi atau organizational change mengacu pada perubahan yang tidak berencana maupun perubahan terencana dalam struktur organisasi, teknologi dan orang – orang.

Indikator – indikator Perubahan organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2015:232) dalam Dana Sunyoto di kutip dari buku Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat 2 kekuatan yang mendorong suatu perubahan organisasi, dan di dalamnya terdapat indikator yaitu :

a. Kekuatan internal yang terdiri dari :

- Kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi
- Ketidakpuasan kerja
- Absensi dan perputaran karyawan yang tinggi
- Rendahnya produktivitas
- Partisipasi dan saran

b. Kekuatan eksternal yang terdiri dari :

- Karakteristik demografi
- Kemajuan teknologi
- Perubahan pasar
- Tekanan social dan politik

Karakteristik Individu

Setiap karyawan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan factor lainnya dari pegawai itu sendiri. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor yang salah satunya seperti karakteristik individu karyawan, dimana karakteristik individu memiliki peran penting dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Para ahli mendefinisikan ada beberapa tinjauan teori yang termasuk dalam karakteristik individu, seperti teori menurut menurut Robbins (2018 : 131) dalam jurnal CIASTECH karya Nabhita Maulia Ulfah mendefinisikan bahwa karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya.

Indikator – Indikator Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2018:2) dalam Jurnal Bisnis dan Pembangunan Karya Dayat Ikhsan Hajati mengemukakan bahwa indikator – indikator karakteristik Individu meliputi :

1. Sikap
2. Minat
3. Nilai
4. Kemampuan

Kepemimpinan

Terry dalam Yoyo sudaryo (2018:150) di kutip dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan menginginkan perubahan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan baik secara individu, kelompok maupun organisasi. Kepemimpinan bertujuan merangsang orang-orang dalam organisasi untuk bekinerja tinggi. Fungsi kepemimpinan adalah tentang cara para manajer/pimpinan memotivasi para pekerja untuk bekerja dan melaksanakan rencana-rencana manajemen dengan melakukan pekerjaan mereka.

Indikator – indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Kartono (2018 : 18) dalam Jurnal JIBEKA Karya Any Isvandiari menyatakan sebagai berikut :

1. Kebiasaan
2. Tempramen
3. Watak
4. Kepribadian

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan yaitu wawancara dan penyebaran kuisioner. Data yang diperoleh akan diuji instrument terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas lalu kemudian dilakuan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda.

Populasi

Dalam suatu penelitian populasi adalah kumpulan objek indivudu yang merupakan sifat-sifat umum, menurut Sugiyono (2016:80) dikutip dari buku Metode Penelitian Kombinasi, ia menjelaskan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Samarinda yang jumlahnya sekitar 48 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 60) dikutip dalam buku metode penelitian kombinasi menyatakan bahwa sampling kuota adalah teknik untuk mengumpulkan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini sendiri menggunakan teknik sampling kuota di mana anggota populasi yang diteliti mencapai jumlah yang ditentukan, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara variable independen (X) dengan variable dependen (Y) adapun analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variable independen dengan variable dependen apakah masing-masing dari variable tersebut memiliki hubungan satu sama yang lain, dan juga untuk memprediksi nilai variable tersebut mengalami kenaikan atau penurunan, data ini biasanya bersifat interval maupun rasio.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil validitas melalui software SPSS 22.0 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *Product moment*) dengan nilai R tabel dengan menggunakan taraf 0,05 terhadap 48 Responden adalah 0,278 dan hasil uji validitas keseluruhan instrument di atas 0.278 sehingga dapat dinyatakan bahwa hasil uji validitas adalah valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 22.0 item variabel (pertanyaan) Perubahan Organisasi (X_1) memiliki koefisien *alpha* 0,733 yang berarti reliabel, item pertanyaan Karakteristik Individu (X_2) memiliki koefisien *alpha* 0,766 yang berarti reliabel, item pertanyaan Kepemimpinan (X_3) memiliki koefisien *alpha* 0,716 yang berarti reliabel dan item pertanyaan variabel Y (Kepuasan Kerja) memiliki koefisien *alpha* 0,749

yang berarti reliabel. Dan dari data di atas bahwa variabel Individu memiliki Koefisien *Alpha*

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.503	12.669		2.486	.017
Perubahan Organisasi (X1)	.072	.092	.112	.780	.439
Karakteristik Individu (X2)	.346	.186	.268	1.862	.069
Kepemimpinan (X3)	.298	.262	-.164	1.138	.261

Cronbach sebesar 0,766 jadi dapat dikatakan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner yang diberikan kepada setiap karyawan memiliki tingkat kepercayaan dan kehandadalan yang tinggi.

Uji Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.316 ^a	.100	.038	2.936

Predictors : (constant), Perubahan Organisasi (X₁), Karakteristik Individu (X₂) dan Kepemimpinan (X₃)

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2020

Nilai Koefisien Determinasi R² dari Perubahan Organisasi (X₁), Karakteristik Individu (X₂) dan Kepemimpinan (X₃) diperoleh dari nilai sebesar 0,100 yang artinya Perubahan Organisasi (X₁), Karakteristik Individu (X₂) dan Kepemimpinan (X₃) berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan sebesar 10% sedangkan sisanya 90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti Promosi Jabatan , lingkungan kerja dan Reward dsb.

Uji T

Berdasarkan dari hasil Uji t, t hitung dari perubahan organisasi (X₁) sebesar 0,780 dan t table 2,320 dengan probabilitas sebesar 0,05 dari hasil perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_{table} &= (a / 2 : n - k) \\
 &= (0,05 / 2 : 48 - 4) \\
 &= (0.025 - 44) \\
 &= 2,320
 \end{aligned}$$

Jadi t hitung $>$ t table yaitu $0,780 < 2,320$ berarti t hitung lebih kecil dari t table. Dengan tingkat signifikan $0,439 > 0,05$ berarti variabel perubahan organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan demikian H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima.

Berdasarkan dari hasil uji t , t hitung dari karakteristik Individu (X_2) sebesar $1,862$ dan t table $2,320$ dengan probabilitas sebesar $0,05$ jadi $1,862 < 2,320$ berarti t hitung lebih kecil dari t table dengan tingkat signifikansi $0,069$ lebih besar dari $0,05$ dengan demikian H_{a2} ditolak H_{o2} diterima.

Berdasarkan dari hasil uji t , t hitung dari kepemimpinan (X_3) sebesar $1,138 < 2,320$ berarti t hitung lebih kecil dari t table dengan tingkat signifikansi $0,261$ lebih besar dari $0,05$ dengan demikian H_{a3} di tolak dan H_{o3} diterima. Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak dijelaskan lebih detail oleh peneliti.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh keseluruhan variabel bebas secara simultan (keseluruhan) dengan variabel terikat. Lalu uji f menggunakan signifikan yang memiliki arti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Adapun dasar pengambilan keputusan dari uji f adalah, jika f tabel $>$ f hitung maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, disini penulis menggunakan signifikansi 5% ($0,05$), atau jika nilai probabilitas $<$ $0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersamaan) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Atau pun sebaliknya jika f tabel $<$ f hitung maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersamaan) antara variabel X terhadap Y dan jika nilai signifikansi $>$ $0,05$ maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersamaan) antara variabel X terhadap variabel Y.

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	41.970	3	13.990	1.623	.198 ^b
Residual	379.280	44	8.620		
Total	421.250	47			

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber data kuesioner yang diolah 2020

Adapun untuk mencari F table (derajat bebas) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$df (n-1) = k - 1$$

$$df (n-2) = n - k \quad df (n1) = 4 - 1 = 3$$

$$dn (n2) = 48 - 4 = 44$$

$$F = 2,82$$

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan berpengaruh perubahan organisasi (X_1), karakteristik Individu (X_2), Kepemimpinan (X_3) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,198 > 0,05$ dan nilai F hitung $1,623 < 2,82$ sehingga dapat disimpulkan H_{a4} ditolak dan H_{o4} diterima. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh perubahan organisasi (X_1), karakteristik Individu (X_2) dan Kepemimpinan (X_2) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa variabel perubahan organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena dari analisis nilai perubahan organisasi t hitung $> t$ table yaitu $0,780 < 2,320$ berarti t hitung lebih kecil dari t table. Dengan tingkat signifikan $0,439 > 0,05$ yaitu 0,439 lebih besar disbanding 0,05 berarti variabel perubahan organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Dari hasil analisis yang telah disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena dari analisis nilai perubahan organisasi t hitung $> t$ table yaitu $1,862 < 2,320$ dengan probabilitas sebesar 0,05 jadi berarti t hitung dengan tingkat signifikansi $0,069 > 0,05$ yaitu 0,069 lebih besar dari 0,05 berarti variabel karakteristik individu (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Dari hasil analisis yang telah disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena dari analisis nilai

perubahan organisasi t hitung $> t$ table yaitu sebesar $1,138 < 2,320$ berarti t hitung lebih kecil dari t table dan tingkat signifikansi sebesar $0,261 > 0,05$ yaitu berarti 0,261 lebih besar dari 0,05 berarti variabel kepemimpinan (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara bersamaan antara ketiga variabel terhadap kepuasan kerja karyawan karena dari hasil pengujian ketiga variabel terhadap Kepuasan kerja karyawan nilainya sebesar $0,198 > 0,05$ dan nilai F hitung $1,623 < 2,82$ Hal ini dikarenakan dari Uji Determinasi kekuatan yang berpengaruh dari ketiga variabel ini hanya sebesar 10% sedangkan 90% itu berpengaruh pada variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini. Hal ini berarti perusahaan tidak dapat menerapkan ketiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara bersamaan, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan bahwa ada factor lain yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

REFERENSI

- Fattah Hussein. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Elmatera. Ghazali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ikhsan Dayat, Wahyu Dwi. (2018). *Karakteristik Individu karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Studi pada Politeknik Kotabaru. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 7 No 1.*
- Isvandiari Any. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Jurnal JIBEKA, Vol 12*
- Jannah, B. P. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Depok: PT.Raja Grafindo. Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Marbawi. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu Budaya Organisasi dan Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Aceh. Disertasi. Medan : Universitas Sumatera Utara.*
- Maulia Nabhita, Rina Robertus. (2018). *Karakteristik Individu terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh komitmen organisasional Yogyakarta. CIASTECH, 1.*
- Natali Helena. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Unika Atma Jaya. Skripsi. Jakarta : Universitas Terbuka.*

- Primashella,Debitri. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Telkom Kantor wilayah Palembang. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, Vol 14 No 1.*
- Randi Gustiawan,Y.R (2015). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Sekretaris perusahaan PT. Dirgantara. Jurnal e-Preceding of management,4.*
- Sari Lana. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yogyakarta. Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi,Vol 4 No 1.*
- Setianingsih ika. (2019). *Laporan hasil observasi. Surakarta: Aksarra Sinergi M.*
- Siallagan Bonares. (2015). *Panduan pemimpin untuk memiliki kepemimpinan. Surabaya:Garuda Mas*
- Sudaryo Yoyo, Ariwibowo Agus, Ayu Nunung. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Alfabeta.*
- Sunyoto,Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan SDM. Yogyakarta: CAPS*

