
**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KARAKTERISTIK
ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI
(Pada Kantor Camat Wera Kabupaten Bima)**

**Haryono*)
Abdul Kodir Djaelani**)
M. Khoirul ABS***)**

ABSTRACT

The purpose of this research is 1) to know the influence of job characteristics, organizational characteristics and individual characteristics of job satisfaction of the employees of the Wera Kabupaten Bima District Office. 2) knowing and analyzing job characteristics have a significant influence on the variable of job satisfaction of Wera Regency Head Office of Kabupaten Bima. 3) knowing and analyzing the characteristics of the organization has a significant influence on the variable of job satisfaction of the employees of the Wera Kabupaten Bima District Office. 4) Knowing and analyzing individual characteristics has a significant influence on the variable of job satisfaction of the employees of Wera Kabupaten Bima. 5) to know and analyze job characteristic variable, organizational characteristic and individual characteristic have simulant influence on job satisfaction of officer of Wera Kabupaten Bima. The sample used is the employees of the District Office of Wera Kabupaten Bima 80 respondents. Data collection methods used were questionnaires and interviews. The results of this study showed the characteristics of the work have a significant effect on the job satisfaction of the employees of Wera Kabupaten Bima Sub-Office, the organizational characteristics have a significant effect on the job satisfaction of the employees of the Wera Kabupaten Bima, individual characteristics significantly influence the job satisfaction of the employees of Wera Kabupaten Bima, organization and individual characteristics affect simultaneously to job satisfaction of Wera Regency Head Office of Kabupaten Bima.

Keywords: Job characteristics, organizational characteristics, individual characteristics and employee job satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu 1) mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima. 2) mengetahui dan menganalisis karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima. 3) mengetahui dan menganalisis karakteristik organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima. 4) mengetahui dan menganalisis karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima. 5) mengetahui dan menganalisis variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima. Sampel yang digunakan adalah pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima sebanyak 80 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara.

Hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima, karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima.

Kata kunci: *Karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Konsep tata pemerintahan memiliki definisi yang lebih dalam dari pemerintah. Tata pemerintahan menyangkut cara-cara yang disetujui bersama untuk mengatur pemerintahan dan kesepakatan yang diperoleh antara individu, masyarakat, lembaga-lembaga masyarakat dan pihak swasta. Dalam konteks ini keseluruhan pelaku harus saling mengetahui apa yang dikerjakan oleh pelaku lain. Lembaga pemerintah atau organisasi pemerintah sebagai layanan publik harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat yang menjadi objek layanannya oleh karena itu tata kelola pemerintahan harus menerapkan konsep-konsep tata kelola sesuai dengan konsep tata pemerintah pada mestinya yaitu konsep *Good Governance* dan *Sound Governance*.

Konsep *Good Governance* dan *Sound Governance* merupakan konsep tata kelola pemerintahan yang harus dimiliki oleh organisasi modern saat ini terutama oleh lembaga-lembaga pemerintahan. Kedua konsep tersebut menganut prinsip organisasi modern yaitu pemberian tugas yang jelas, pendelegasian wewenang, koordinasi yang tidak membunuh inisiatif bawahan, serta efektif dan efisien. Sehingga dari itu pemerintah daerah dalam mengimplementasikan pelayanannya terhadap publik, juga harus dibarengi dengan penerapan prinsip *Good Governance* dan *Sound Governance*.

Maka untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien harus memperlakukan individu-individu sebagai pegawainya secara manusiawi dengan memberikan tugas yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, memberikan jaminan keamanan dimana tempat mereka bekerja serta menghindari tekanan yang berat di tempat kerja dan disamping itu juga memberikan kesempatan untuk berinteraksi dan mengikutsertakan individu-individu sebagai pegawainya dalam mengambil suatu keputusan. Karena dengan melibatkan anggota atau pegawainya dalam mengambil sebuah keputusan maka seorang pegawai akan merasa dihargai dan merasa menjadi bagian penting dalam sebuah organisasi, hal itu secara tidak langsung akan mendorong pegawainya untuk bekerja lebih baik lagi.

Kondisi tersebut akan memberikan perhatian tersendiri dari pimpinan organisasi karena pada dasarnya individu dalam bekerja mempunyai harapan-harapan yang ingin dipenuhi dalam pekerjaannya. Harapan-harapan ini muncul karena adanya berbagai macam kebutuhan yang ada pada diri pegawai tersebut, tetapi seringkali segala harapan yang ada dalam diri pegawai tersebut selalu tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.

Kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang diperoleh oleh pegawai selama mereka bekerja akan menimbulkan penilaian tersendiri dan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Penilaian ini dapat dimanifestasikan dalam berbagai perilaku antara lain mangkir, pindah kerja dan tidak ada semangat kerja.

Kepuasan kerja merupakan dambaan bagi setiap individu sebagai pegawai dalam sebuah organisasi yang sudah bekerja. Masing-masing individu atau pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain sesuai dengan nilai yang di anut oleh masing-masing pegawai tersebut. Semakin dominan aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin banyak kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai sehingga sebaliknya pun demikian.

As'ad (1995:108) (dalam Tohardi, 2002:441) “Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Perasaan itu dapat berupa kepuasan dan ketidakpuasan dan Menurut Robbins dan Judge (2008:107) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik sedangkan Arief (2009) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, sehingga kepuasan kerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi, dan Menurut George dan Jones (2002) kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh pegawai tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini” . Rasa kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya di suatu organisasi (Khahan, 2013)

TINJAUAN PUSTAKA

Hasil Penelitian Terdahulu

1. Romel (2010)

- a. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada UNIKOM.
- b. Karakteristik organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada UNIKOM.

2. Widarni, Irawansyah, Utomo (2015)

- a. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas.
- b. Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas.
- c. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas.

3. Mahayanti, Sriathi (2017)

- a. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Landasan Teori

Karakteristik Pekerjaan

Menurut pendapat Porter dan Miles (1996:27) Karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab serta macam-macam tugas yang di emban karyawan. Indikator dalam karakteristik Pekerjaan adalah Variasi keterampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi dan umpan balik.

Karakteristik Organisasi

Menurut Panggabean (2004:129). Karakteristik organisasi merupakan skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan. Indikator dalam karakteristik organisasi adalah Perilaku pemimpin dan lingkungan kerja.

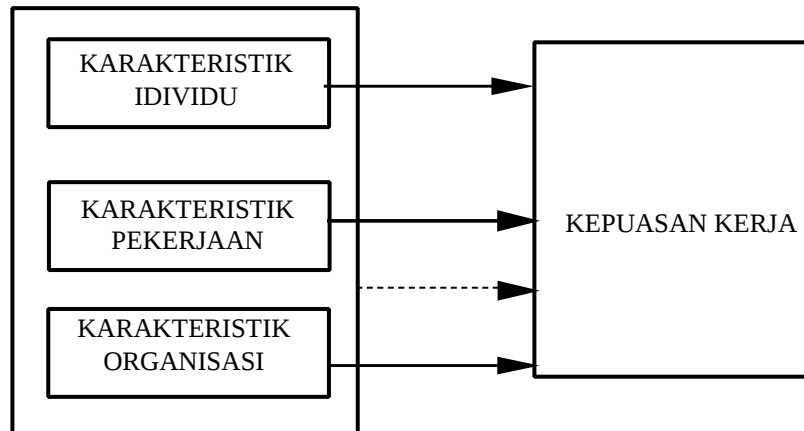
Karakteristik Individu

Menurut Panggabean dalam Prasetyo (2008:29), Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang mencerminkan keadaan seseorang yang pada dasarnya dapat membedakan dirinya dengan orang lain. Menurut Simamora (2003) Indikator pada karakteristik individu adalah Keahlian, kemampuan, kebutuhan dan sikap.

Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (1992 : 115), “pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Indikator dalam kepuasan kerja adalah pembayaran gaji atau upah, supervisi, promosi dan teman sekerja”.

KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber: Data primer diolah pada tahun 2018

Keterangan :

—————> = Pengaruh Parsial
 - - - - -> = Pengaruh Simultan

HIPOTESIS

- H₁ : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H₂ : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H₃ : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H₄ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu “jenis penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan), dimana jenis penelitian ini adalah suatu jenis penelitian yang menyoroti pengaruh dari variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”

Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam melakukan Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2018 sampai dengan Maret 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 80 pegawai yang berada di Kantor Camat Wera Kabupaten Bima. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima yang berjumlah 80 pegawai. Karena sampel dalam penelitian ini mengambil keseluruhan dari jumlah populasi maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik *Sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner dan Wawancara. Menurut (Sugiyono, 2012:194). Wawancara digunakan sebagai teknik pengambilan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Sedangkan Kuisisioner adalah teknik pengambilan data yang dilakukan melalui cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005:125).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Responden

Tabel 1

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase
1.	Laki-laki	73	91%
2.	Perempuan	7	9%
	Total	80	100%

Sumber: Data Kantor Camat Wera 2018

Tabel 2
Distribusi responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah responden	Persentase
1.	20-29	36	45%
2.	30-39	31	39%
3.	40-49	13	16%
	Total	80	100%

Sumber: Data Kantor Camat Wera 2018

Tabel 3
Distribusi responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah responden	Persentase
1.	1-5 Thn	37	46%
2.	6-10 Thn	31	39%
3.	11-16 Thn	12	15%
	Total	80	100%

Sumber: Data Kantor Camat Wera 2018

Tabel 4
Distribusi responden berdasarkan pendidikan

No	Pend. Terakhir	Jumlah responden	Persentase
1.	Sarjana	21	26%
2.	Sma/Sederajat	59	74%
	Total	80	100%

Sumber: Data Kantor Camat Wera 2018

Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya data yang diperoleh dari suatu kuesioner dengan mengacu pada kriteria sebagai berikut:

1. Hasil r hitung $>$ r tabel (0,2172) = valid

2. Hasil r hitung < r tabel (0,2172) = tidak valid

b. Uji reliabilitas

Tabel 5

Hasil uji reliabilitas

c. Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Karakteristik pekerjaan	0,621	Reliabel
Karakteristik organisasi	0,652	Reliabel
Karakteristik individu	0,670	Reliabel
Kepuasan kerja	0,629	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan koefisien Cronbach's Alpha diatas 0,6.

2. Uji normalitas

Tabel 6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34332724
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.069
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.745
Asymp. Sig. (2-tailed)		.636

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan pengujian normalitas tersebut, didapatkan Asymp.sig sebesar 0,636 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut telah layak digunakan.

3. Analisis regresi linier berganda

Tabel 7

Hasil regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.198	4.894		4.945	.000
X1	.205	.082	.253	2.498	.015
X2	.480	.157	.308	3.059	.003
X3	-.192	.077	-.251	-2.505	.014

Sumber : data diolah tahun 2018

4. Uji asumsi klasik

a. Uji multikolinieritas

Tabel 8

Hasil uji multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Nilai <i>Tolerance</i>	Keterangan
X1	1.049	0.953	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	1.034	0.967	Tidak terjadi multikolinieritas
X3	1.024	0.976	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel karakteristik pekerjaan (X1) adalah sebesar 1,049 yakni lebih kecil dari 10 dengan nilai *tolerance* $0,953 < 1$, nilai VIF variabel karakteristik organisasi (X2) sebesar 1,034 dengan nilai *tolerance* $0,967 < 1$ dan nilai VIF variabel karakteristik individu (X3) sebesar 1,024 dengan nilai *tolerance* $0,976 < 1$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji heterokedastisitas

Tabel 9
Hasil uji heterokedastisitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
X1	0.873	Tidak terjadi heterokedastisitas
X2	0.773	Tidak terjadi heterokedastisitas
X3	0.069	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : data diolah tahun 2018

Dari hasil tersebut dapat diketahui tingkat signifikasi variabel karakteristik pekerjaan adalah sebesar 0,873, variabel karakteristik organisasi adalah sebesar 0,773 dan variabel karakteristik individu adalah sebesar 0,069. Hasil uji heterokeastisitas ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas karena tingkat signifikasi semua variabel independen > 0,05.

5. Uji hipotesis

a. Uji hipotesis secara parsial

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.198	4.894		4.945	.000
X1	.205	.082	.253	2.498	.015
X2	.480	.157	.308	3.059	.003
X3	-.192	.077	-.251	-2.505	.014

Sumber : data diolah tahun 2018

b. Uji hipotesis secara simultan

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48.930	3	16.310	8.695	.000 ^a
Residual	142.558	76	1.876		
Total	191.487	79			

Sumber : data diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel di atas nilai signifikan sebesar 0,000 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian yang dilakukan pada kantor camat wera kabupaten bima ini meliputi sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara parsial antara karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wera Kabupaten Bima. Karena nilai yang didapat pada hasil uji parsial sebesar 2,498 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,015.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara karakteristik organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wera Kabupaten Bima. Karena nilai yang didapat pada hasil uji parsial sebesar 3,059 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,003
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara karakteristik individu (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wera Kabupaten Bima. Karena nilai yang didapat pada hasil uji parsial sebesar -2,505 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,014
4. Secara bersama-sama bahwa “karakteristik pekerjaan, organisasi dan individu berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wera Kabupaten Bima”.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Wera Kabupaten Bima. Maka Saran yang bisa disampaikan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pihak pimpinan instansi dalam mengeluarkan keputusan kenaikan gaji diharapkan lebih bijaksana agar bisa lebih diterima oleh semua pegawai. Dalam hal ini saran dan pendapat dari para pegawai perlu dijadikan sebagai masukan serta evaluasi untuk pihak pimpinan instansi agar nantinya kebijakan kenaikan gaji pada Kantor Camat Wera Kabupaten Bima yang dibuat dapat diterima oleh semua pegawai secara merata.
2. Pihak pimpinan instansi dalam menaikkan pangkat pegawai diharapkan agar lebih bijaksana agar semua pegawai yang ada di Kantor Camat Wera Kabupaten Bima bisa merasakan keadilan antara satu sama lain dalam hal kenaikan pangkat. Saran

ini disampaikan oleh beberapa pegawai yang ada di Kantor Camat Wera Kabupaten Bima. Hal semacam ini tentu harus dihilangkan demi menjaga rasa keadilan di dalam instansi.

3. Ada beberapa pegawai yang belum menjalankan kebiasaan atau aturan seperti datang dan kembali kerja tepat waktu. Dalam hal ini diperlukan sanksi yang tegas untuk lebih meningkatkan kedisiplinan para pegawai yang ada di Kantor Camat Wera Kabupaten Bima.
4. Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja hanya karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2009, Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, et.al. 1985, Organisasi: Prilaku, Struktur dan Proses. Penerbit Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kuswanto, 2006 Jurnal Ekonomi Bisnis. Tahun 2006, Nomor 3
- Luthans, Fred. 2006. Prilaku Organisasi edisi 10 Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang Siagian P, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moch. As'ad, 1995. Psikologi Industri. Jakarta: Liberty.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Jakarta: Erlangga.
- Porter, Michael E. 1996. Strategi Bersaing : Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing, Erlangga, Jakarta.
- Strauss, G dan Sayles, L R. 1980. Personnel: the human problems of management. 4th ed., Prentice-Hal, Englewood Cliffs, New Jersey, p.316
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D". Bandung Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. 2003. Statistika untuk Ekonomi dan Bisnis Graha Ilmu Yogyakarta
- Susilo Martoyo, 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : BPFE.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

***)Haryono** adalah alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

****)Abdul kodir Djaelani** adalah dosen tetap Universitas Islam Malang

*****)M. Khoirul ABS** adalah dosen tetap Universitas Islam Malang