



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Pada The Bagong Adventure Museum Tubuh Kota Batu)

Skripsi

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

Mutiansi Hanifah

NPM. 21601081414



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

2020



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA THE BAGONG ADVENTURE
MUSEUM TUBUH KOTA BATU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Mutiansi Hanifah

21601081414



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2020

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pengembangan Karir, *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada The Bagong Adventure Museum Tubuh Kota Batu. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 55 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Sampel yang digunakan diambil dari karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh. Untuk mengetahui data-data yang nantinya akan diteliti, penelitian ini menggunakan cara penyebaran kuesioner untuk lebih mengetahui pendapat dari karyawan dengan mengisi pernyataan yang sudah dilampirkan pada kuesioner tersebut.

Selain itu dalam penelitian ini menggunakan alat ukur SPSS untuk menguji data berupa pengujian instrumen, analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Dari penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yang menyebutkan bahwa variabel Pengembangan Karir, *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama sehingga bisa meningkatkan Kinerja Karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh. Sedangkan secara parsial *employee engagement* tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Employee Engagement, Budaya Organisasi.

ABSTRACT

This research was conducted to find out how much influence the Career Development, Employee Engagement and Organizational Culture variables on Employee Performance. Study at The Bagong Adventure Museum Batu City Body. In this study 55 population of people using saturated sampling. The sample used was taken from The Bagong Adventure Museum Body employees. To find out the data that will be examined later, this study uses a way to distribute questionnaires to better know the opinions of employees by filling out the statements that have been attached to the questionnaire.

Also in this study using SPSS measuring tools to test data in the form of instrument testing, multiple linear regression analysis, testing classic assumptions, and testing hypotheses. From this study produced several conclusions that state that the variables of Career Development, Employee Engagement and Organizational Culture influence together so as to improve the Performance of The Bagong Adventure Museum Body Employees. While partial employee engagement does not affect employee performance, while career development and organizational culture have an influence on employee performance.

Keyword: *career development, employee engagement, organizational culture, employee performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa kini, era globalisasi dan informasi menuntut organisasi atau perusahaan mampu bersaing di pasar dunia. Di dalam keberhasilan perusahaan maupun organisasi di dukung oleh kualitas dan keadaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Di era ini pun secara tidak langsung sumber daya manusia bersaing dengan sumber daya alat. Walaupun teknologi semakin canggih dan banyak perusahaan yang telah menggunakan teknologi tetap saja sumber daya manusia masih diperlukan dalam mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan berat untuk bersaing di dunia kerja karena selain bersaing dengan manusia, mereka harus bersaing dengan teknologi.

Sumber daya manusia dijadikan sebagai salah satu kunci keberhasilan di suatu organisasi maupun perusahaan. Ketika berbicara tentang sumber daya manusia, maka yang tertanam di benak kita adalah seorang karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan. Karyawan merupakan faktor terpenting yang harus dimiliki perusahaan untuk menunjang operasi kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan segala aspek yang berkaitan dengan hak-hak karyawan. Seperti halnya di Jatim Park Group khususnya pada The Bagong Adventure Museum Tubuh kota Batu.

The Bagong Adventure Museum Tubuh merupakan salah satu wahana dari Jatim Park Group. Museum Tubuh adalah yang pertama di

Indonesia sebagai satu-satunya museum tematik tentang anatomi tubuh manusia. Disana terdapat banyak koleksi alat peraga organ tubuh yang dapat dipelajari oleh para wisatawan. Tidak hanya alat peraga saja yang ada di Museum Tubuh tetapi masih ada fasilitas lain yang disediakan. Serta karyawan disana membantu menjelaskan kepada wisatawan tentang organ tubuh dan fasilitas yang telah disediakan. Biasanya pengunjung membeli tiket paket yang mana sudah dengan tiket masuk wahana Jatim Park 1, karena lokasinya yang berdekatan dengan Jatim Park 1. Ketika pengunjung baru masuk akan di suguahkan dengan pemandangan rongga mulut, selanjutnya pengunjung di berikan arahan oleh para guide yang ada di setiap zona. Tidak hanya mengenalkan organ tubuh tetapi museum tubuh menyediakan beberapa fasilitas seperti bioskop 2 dimensi dan pemeriksaan mata, golongan darah, asam urat, kolestrol secara gratis.

Persaingan yang terjadi saat ini sangatlah ketat. Perusahaan harus memiliki strategi yang kuat dalam berbisnis. Yang dibutuhkan perusahaan dalam bersaing tidak hanya pihak eksternal tetapi pihak internal yang sangat berperan dalam memenangkan persaingan di dunia bisnis. Termasuk memiliki kinerja karyawan yang berkualitas, karena teknologi mulai menguasai perusahaan maka karyawan harus bisa mengembangkan kemampuannya agar posisinya tidak tergeser oleh teknologi. Walaupun teknologi mulai menggeser posisi sumber daya manusia di dalam organisasi maupun perusahaan tetap saja manusia tetap dibutuhkan dalam pengopersikannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2016:67). Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik kepada dirinya sendiri yang selalu aktif dalam melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Menurut Tika (2006) mengatakan “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Maka dari itu setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawannya berkualitas, apalagi di persaingan yang sekarang ini. Dimana perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu berkompetensi dengan baik, memiliki potensi daya saing, dan baik dalam menjalankan tugasnya. Jika kinerja karyawannya baik maka akan mudah untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan tidak hanya meningkatkan keuntungan perusahaan tapi harus meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawannya. Selain itu pengembangan karir tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan karyawan saja, tetapi untuk membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depannya di dalam perusahaan tersebut. Menurut Handoko (2000) “Pengembangan karir yaitu peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”. Saydam (2005) menyatakan bahwa

“pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar mengetahui (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan”. Menurut Hasibun (2012) bahwa “pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual, moral karyawan sesuai dengan kebutuhan jabatan/ pekerjaan melalui pendidikan dan latihan”. Karyawan Museum Tubuh kurang bisa mengembangkan karir dikarena tingkat jabatannya hanya bisa sampai satu tingkat yaitu sebagai kapten.

Seorang karyawan jika ingin dikatakan kinerjanya berkualitas maka karyawan harus memiliki rasa keterkaitan yang erat pada perusahaan yang nantinya akan memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaannya. Menurut Albrecht, S (2010:4) menyatakan bahwa “*employee engagement* merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologi dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performannya di dalam bekerja”. Di dalam *Employee Engagement* terdapat 2 faktor yang mempengaruhi yaitu internal dan eksternal. Pada factor internal ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat *engagement* karyawan, diantaranya adalah latar belakang kehidupan karyawan (*biografis*), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaannya, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan

merupakan hal penting, memiliki tujuan, serta memiliki makna bagi dirinya. (Robertson-Smith, G. dan Markwick 2009:23).

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi *employee engagement* diantaranya: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaan karyawan, reputasi karyawan, terbukanya kesempatan untuk memberikan pendapat, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan (Robertson-Smith, G. dan Markwick, 2009:23). Karyawan di Museum Tubuh kurang memiliki rasa antusias terhadap pekerjaannya dikarenakan pekerjaannya terlalu monoton dan tidak suka dengan gaya kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan.

Budaya yang kuat dalam organisasi akan memberikan pengaruh yang positif kepada anggotanya untuk berperilaku dan bertindak sesuai yang diinginkan organisasinya. Untuk mengoptimalkan kinerja dan produktivitas karyawan harus memenuhi aturan dan juga kebijakan-kebijakan yang ada di dalam organisasinya. Budaya organisasi di setiap perusahaan di lahirkan dari hasil perjalanan hidup para pendiri ataupun dari anggotanya. Pengambilan keputusan dan penentuan strategi di pertimbangkan dari semua anggota perusahaan. menurut Sobirin (2005) menyatakan bahwa “ Budaya Organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai dalam organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh anggota organisasinya sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan dan menjadi

dasar aturan perilaku”. Sutanto (2002) menyatakan bahwa setiap organisasi pasti mempunyai nilai-nilai utama (*core value*) yang perlu disebar luaskan kepada seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai itu akan melekat pada setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi ini akan berdampak para perilaku dan setiap anggota organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang, maka dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh variabel pengembangan karir, *employee engagement*, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh ?
- b. Bagaimana pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh ?
- c. Bagaimana pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh ?
- d. Bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir, *employee engagement*, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh.
- b. Untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh.
- c. Untuk mengetahui pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh.
- d. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis
 1. Secara umum hasil penelitian ini bisa dijadikan dasar pemikiran teori kinerja karyawan terutama yang berkaitan dengan pengembangan karir, *employee engagement*, dan budaya organisasi.
 2. Dapat di jadikan bahan perbandingan teori bagi peneliti-peneliti di masa mendatang.

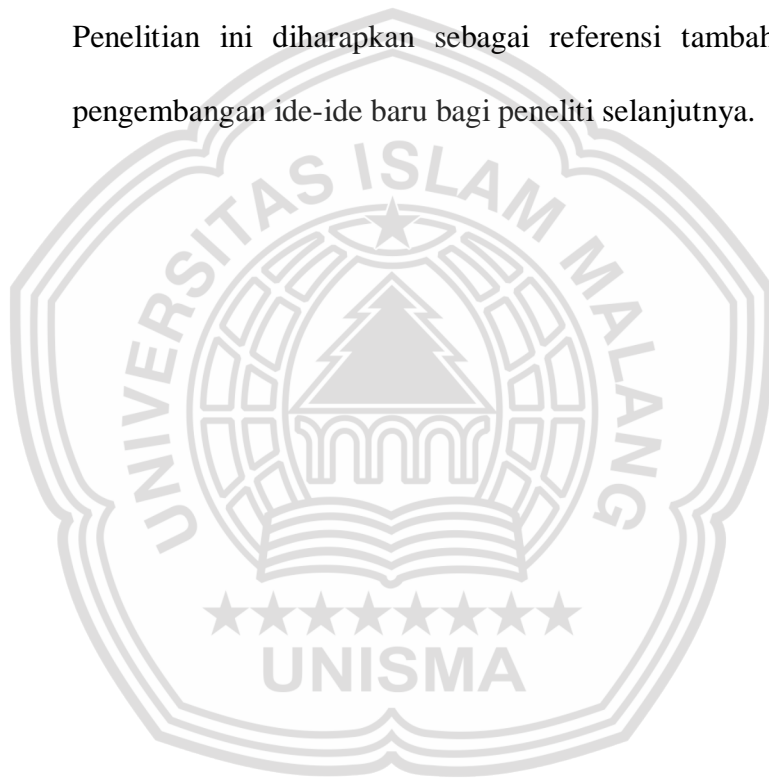
b. Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru bagi peneliti selanjutnya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, *employee engagement*, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh. Berdasarkan hasil analisis statistika dan pembahasan yang telah disajikan pada bab IV, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan karir, *employee engagement*, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh
- b. Pengembangan karir memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh karena semakin meningkatnya kemampuan kerja individu maka lebih mudah dalam mencapai karir yang diinginkan.
- c. *Employee engagement* tidak memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh karena kurangnya rasa antusias terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton sehingga karyawan kurang fokus dalam bekerja.

- d. Budaya organisasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh karena pimpinan memberi arahan terkait pekerjaan akan meningkatkan kinerja.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini pun memiliki keterbatasan diantaranya :

- a. Dalam penyebaran kuesioner yang kurang efektif di tengah pandemic covid_19 yang mengharuskan perusahaan libur sehingga kuesioner disebarakan menggunakan google form.
- b. Responden dalam penelitian ini hanya 55 karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang telah diuraikan, penelitian ini dapat memberikan beberapa implikasi dan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a) Perusahaan disarankan untuk memberikan apresiasi, memperhatikan kesuksesan karyawan, melakukan pendekatan personal, membuat pekerjaan lebih menyenangkan untuk meningkatkan *employee engagement* karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh.
 - b) Perusahaan diharapkan untuk membuat program pengembangan karir agar karyawan bisa mengembangkan karirnya demi masa depan.
 - c) Perusahaan disarankan untuk memberikan kebebasan karyawan dalam mengemukakan pendapatnya agar visi dan misi perusahaan tercapai.

2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a) Menambah variabel lain seperti motivasi, tunjangan kerja dan beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b) Menambahkan jumlah responden dalam penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya*. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan). <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agus priyono, A. (2015). *Analisis data dengan SPSS*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Albrecht, S., L. (2010). *Handbook Of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research And Practive*. In *Handbook Of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research And Practive*. Edward Elgar Publishing.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ciciniwayatul, Sunaryo, H., & M. Khoirul ABS. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Kediri)*. E-Jurnal Riset Manajemen.
- Dayona, G., & Rinawati, N. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di Pt Andalan Finance Indonesia*. Jurnal Indonesia Membangun.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PUSTAKA PELAJAR.
- Fleming, J. H., & Asplund, J. (2017). *Where Employee Engagement Happens*. *Gallup Business Journal*.
- Ghazali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.
- Ghozali, I. (2011). *Application of multivariate analysis with SPSS program*. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Publisher.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPF.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPF.
- Handoyo, A. (2017). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata*. *Agora*.
- Hasibun, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Sakaran.
- Hughes, R. (2008). *Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Engegement within Hospitality Organization*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Kadarisma. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.)*.

- Rajawali Pers.
- Koesmono, H. T. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, VOL. 7, NO.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan System Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda*. *JURNAL MANAJEMEN*. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Kusumawati, R. A. (2017). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i2.298>
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018)*. *Tirtayasa Ekonomika*. <https://doi.org/10.35448/jte.v13i2.4315>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Mas'ud, F. (2014). *Survai Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi*. BP UNDIP.
- Mercer. (2011). *What's Working*. 12 Desember 2011.
- Moeliono, D. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organisasi Behavior, Edisi Empatbelas*. Pearson Education Inc.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robertson-Smith, G. dan Markwick, C. (2009). *Employee Engagement: A Review of Current Thinking*. Institute for Employment Studies.
- Rustono, A., & Akbarry, M. F. (2014). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung*.
- Santoso, S. (2001). *Latihan Spss Statistik Parametrik*.
- Saydam, G. (2005). *Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Djambaran.
- Schiemann, W. A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement*. PPM.
- Setiawan, F. dan D. K. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV*. Berkas Anugrah. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan pertama*. PT. Pradnya Paramitha.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

- Sobirin, A. (2005). *Meraih Keunggulan Melalui Pengintegrasian Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Strategik*. Edisi Khusus Jurnal Siasat Bisnis On Human Resources.
- Sugiyono. (2012). *Manajemen Penelitian kuantitatif*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, R&D*.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian Kombinasi (mixed method)*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sutanto, R. (2002). *Penerapan Pertanian Organik. Permasalahan dan Pengembangannya*. Penerbit Kanisius.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tika. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara.
- Veithzal, R., & Mulyadi, D. (2008). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi* (R. Pers (ed.)).
- Wellins, et. al. (2010). *Nine Best Practices For Effective Talent Management*. Development Dimensions International.
- Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan*. Raja Grafindo Persada.

