



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

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

Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Malang)

Oleh

Dwi Apriliana*)

Abd. Kodir Djaelani**)

M. Hufron***)

Email : apriliana070496@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of individual characteristics, leadership style, and compensation to employee job satisfaction of employees of PT. POS Indonesia's poor branch located at jl. Merdeka Selatan No. 5 Kauman District Klojen Malang. The method used is explanatory research which aims to explain the position of each variable and its influence between one variable with another variable, and the data sources used are primary and secondary data. The sample calculation in this study uses the Slovin formula which produces 40respondents. The results of this study are the variables of individual characteristics, leadership style, and compensation simultaneously and partially affect the work satisfaction of employees.

Keyword: *individual characteristics, leadership style, and compensation*

Latar Belakang

Kehidupan pengembangan perusahaan tentunya aspek sumber daya manusia adalah hal yang menentukan sebuah pencapaian. Maka dari itu konteks karyawan sebagai aspek SDM sangat penting bagi instansi untuk meningkatkan keberhasilan dimana sesuai atau tidaknya keberhasilan tujuan yang telah ditentukan.

Pada kegiatan operasional perusahaan, tentunya diperlukan beberapa macam cara untuk di tempuh demi menciptakan adanya individu yang produktif dan loyal kepada perusahaan dan salah satunya adalah melalui kepuasan karyawan di tempat kerja. Jika seseorang merasa puas dalam bekerja, tentu saja akan membuat segala upaya dimungkinkan dengan semua kemampuan yang ia miliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga kinerja produktifitas akan meningkat secara optimal. Menurut Gibson (2013) menjelaskan bahwa karakteristik individu adalah setiap usaha untuk mengetahui seberapa besar seseorang paham dalam berperilaku dalam organisasi maka akan didasari oleh ciri khas individu yang berbeda-beda. Dalam hal ini pimpinan tentu akan membutuhkan waktu untuk pengambilan keputusan tentang kecocokan antara individu dan tugas yang dilakukan.

Menurut Rachmawati (2018:142) kompensasi merupakan tindakan organisasi dalam memajukan kepuasan kerja karyawan, prestasi kerja dan motivasi. Kompensasi yaitu sesuatu yang diperoleh karyawan berupa imbalan. Kompensasi yaitu sebuah imbalan yang pantas diberikan perusahaan untuk karyawan mengenai jasanya dalam memenuhi tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dalam penelitian ini yaitu perusahaan BUMN milik pemerintah dibidang layanan pengiriman yang tersebar di semua wilayah Indonesia. Eksistensi keberadaan PT. Pos Indonesia tentu juga sebanding dengan banyaknya jumlah karyawan yang direkrut. Seiring berjalannya waktu muncul perusahaan swasta yang lebih banyak bersaing di jasa pengiriman barang akhirnya menyebabkan PT. pos banyak mengeluarkan varian jasa bukan hanya di bidang pengiriman barang namun juga jasa ambil barang seperti kurir dengan nama program “pickup”. Hal ini tentu bertujuan memberikan pelayanan prima yang berlebih bagi konsumen, namun kenyataannya pelayanan yang disediakan tidak sesuai dengan ekspektasi disebabkan adanya factor sehingga menghambat kelancaran pelayanan jasa. Salah satunya adalah kepuasan yang dimiliki karyawan karena ketidaksesuaian sistem kompensasi dan semakin meningkatnya ragam jasa yang diberikan.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- b. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan ?

Tinjauan Teori

Karakteristik Individu

Gibson (2013) menjelaskan bahwa setiap usaha untuk mengetahui seberapa besar seseorang paham berperilaku dalam organisasi maka akan didasari oleh ciri khas seseorang yang berbeda-beda. Dalam hal ini pimpinan tentu akan membutuhkan waktu untuk membuat keputusan tentang interaksi antar seseorang, pekerjaan yang dilakukan dan efektivitas yang dicapai, sehingga memutuskan siapa yang akan melakukan pekerjaan tertentu tanpa mengetahui etika yang dapat menyebabkan masalah jangka panjang yang tidak bisa diubah lagi.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara memotivasi kepada seluruh karyawan supaya melakukan tugas sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Kepemimpinan ialah salah satu opsi agar mengajak pekerja supaya benar dalam mencapai komitmen serta memotivasi agar mencapai tujuan perusahaan (Sunarto, 2013:23).

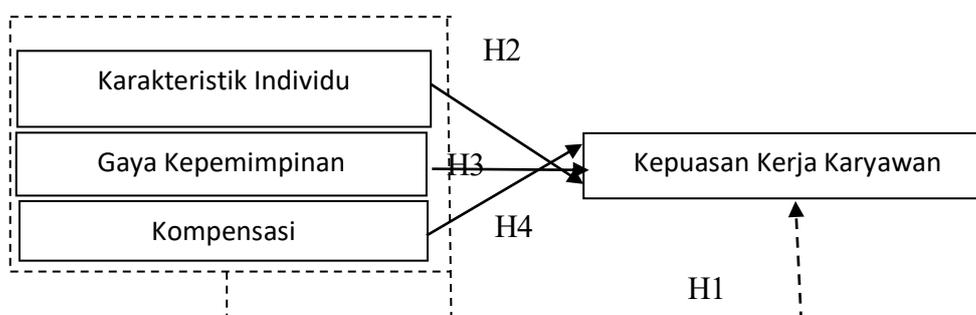
Kompensasi

Menurut Martoyo (2013:90) menyatakan bahwa kompensasi ialah opsi dalam memberikan balas jasa, baik secara langsung maupun tidak. Sementara itu, menurut Robbins (2012) bahwa gaji yaitu sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai penukar pekerjaan yang dilakukan untuk organisasi.

Kepuasan Kerja

Akmal (2012) mengatakan kepuasan kerja ialah suatu rasa seseorang terhadap semua tugas yang terbagi berdasarkan berbagai macam aspek. Dapat dikatakan kepuasan kerja menggambarkan perilaku pegawai terhadap pekerjaan.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

————— = secara parsial

----- = secara simultan

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif karena berupa angka. Lokasi penelitian adalah PT. Pos Indonesia Cabang Malang JL. Merdeka Selatan No. 5 Kauman Kecamatan Klojen Kota Malang. penelitian ini dilakukan dari bulan Mei 2020 – Juli 2020.

Populasi dan sampel

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 responden maka sampel yang diambil 100% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 40 responden sehingga pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh (sampel sensus).

Definisi Oprasional Variabel

Karakteristik Individu

Menurut Hurriyati (2010) pengertian karakteristik individu yaitu tahap mental yang memengaruhi seseorang untuk menerima barang dan jasa serta pengalaman.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan salah satu cara mengajak karyawan agar benar dalam mencapai komitmen dan memotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Sunarto, 2013:23)

Kompensasi

Menurut Robbins (2012) kompensasi yaitu sesuatu yang diperoleh pegawai untuk membalas jasa mengenai tugas yang dilakukan untuk organisasi.

Kepuasan Kerja Karyawan

Khalid (2013) kepuasan kerja mengacu pada pendapat umum karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan seperti orang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan Positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya

Pembahasan

Gambaran Umum

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan Pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sekaran (Afifah, 2015) data primer ialah data yang secara langsung diperoleh dari tempat terjadinya suatu peristiwa dalam penelitian yang dilakukan.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan ialah metode penyebaran kuisisioner (angket) adalah cara peneliti dalam mencari data atau memperoleh data dari responden dengan cara memberi suatu pernyataan yang harus dijawab (Sugiyono, 2013:230).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Nilai <i>Corrected</i> <i>Pernyataan Total</i> <i>Correlation</i>	Nilai r- tabel	Kriteria
Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0,513	0,3610	Valid
	X1.2	0,517	0,3610	Valid
	X1.3	0,718	0,3610	Valid
	X1.4	0,654	0,3610	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,539	0,3610	Valid
	X2.2	0,603	0,3610	Valid
	X2.3	0,774	0,3610	Valid
	X2.4	0,660	0,3610	Valid
Kompensasi (Y)	X3.1	0,730	0,3610	Valid
	X3.2	0,644	0,3610	Valid
	X3.3	0,798	0,3610	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,618	0,3610	Valid
	Y1.2	0,714	0,3610	Valid
	Y1.3	0,712	0,3610	Valid
	Y1.1	0,796	0,3610	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel independen yang meliputi karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan kompensasi serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,3610.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Koefesien <i>Alpha</i>	Keterangan
1.	Karakteristik Individu	0,710	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan	0,637	Reliabel
3.	Kompensasi	0,691	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja Karyawan	0,664	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2020

Hasil uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Hasil di atas menunjukkan nilai “Alpha Cronbach” seluruh variabel lebih besar dari 0,600 dan berarti instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Normalitas

Tabel 4.11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13687811
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.089
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.844
Asymp. Sig. (2-tailed)		.475
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: data primer diolah 2020

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan uji normalitas dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows* sehingga diperoleh output yaitu nilai signifikan atau asymp. sig. sebesar 0,475. Apabila dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% maka sig. $0,475 > 0,05$ serta nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah $0,844 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal karena angka hasil $> 0,05$.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik Individu	.492	2.034
	Gaya Kepemimpinan	.455	2.199
	Kompensasi	.479	2.088

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan output diketahui bahwa nilai Tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10 yaitu dan nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10,00 dimana diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel karakteristik individu memiliki nilai tolerance sebesar 0,492>0,10 dan nilai VIF sebesar 2,034<10.
2. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar 0,455>0,10 dan nilai VIF sebesar 2,199<10.
3. Variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,479>0,10 dan nilai VIF sebesar 2,088<10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13 Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.518	.113		4.578	.000
X1	-.100	.031	-.585	-3.211	.133
X2	-.059	.034	-.330	-1.746	.089
X3	.059	.032	.347	1.879	.068
a. Dependent Variable: Abs_RES					

Sesuai dengan tabel di atas pada variabel karakteristi Individu (X1) sebesar 0,133, variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,089 dan variabel kompensasi (X3) sebesar 0,068. Dari hasil Uji Glejser tersebut bisa disimpulkan bahwa tidak mengandung masalah heteroskedastisitas karena signifikansi > 5%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.082	.226
Karakteristik Individu	.121	.062
Gaya Kepemimpinan	.128	.067
Kompensasi	.778	.063

$$Y = 0,082 - 0,121X_1 + 0,128 X_2 - 0,778 X_3 + e$$

Dapat disimpulkan bahwa:

1. Koefisien kepuasan kerja karyawan (Y) ialah positif 0,082 yang berarti jika skor variabel lain konstan (konstan), kepuasan kerja karyawan adalah positif.
2. Koefisien variabel Karakteristik Individu yaitu 0,121 memiliki tanda positif berarti bahwa jika Karakteristik Individu naik senilai 1, jadi kepuasan kerja pegawai naik senilai 0,121 atau 12,1% dalam satu unit dan skor variabel lainnya tetap.
3. Koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah 0,128 dan memiliki tanda positif berarti gaya kepemimpinan naik senilai 1, jadi kepuasan kerja pegawai naik senilai 0,128 dalam satu unit atau 12,1% dan nilai variabel lainnya akan tetap.
4. Koefisien variabel kompensasi yaitu 0,778 memiliki tanda positif berarti bahwa kompensasi naik 1, jadi kepuasan pegawai akan naik senilai 0,121 dalam satu unit atau 12,1% dan nilai variabel lain tetap

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4.15 Uji F Simultan ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.638	3	3.213	158.284	.000 ^a
	Residual	.731	36	.020		
	Total	10.369	39			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F hitung sebesar 158.284 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F pada taraf nyata 5% sebesar 1,39 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($158.284 > 1,39$) dan nilai sig. F (0,000) lebih kecil dari α (0,05) sehingga sesuai hasil di atas maka hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Malang.

Uji

Tabel 4.16
Uji Statistik t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.364	.718
Karakteristik Individu	3.947	.049
Gaya Kepemimpinan	3.909	.043
Kompensasi	12.327	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut pada tabel tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikansi untuk variabel karakteristik individu senilai $0,049 < 0,05$, gaya kepemimpinan senilai $0,043 < 0,05$ dan kompensasi berada pada angka $0,000 < 0,05$ yang artinya nilai probabilitasnya berada dibawah 0.05. Sehingga dapat menerima H1 dan menerima Ho, dengan demikian setiap variabel dinyatakan berpengaruh.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.930	.924	.14247

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut apa yang didapatkan pada tabel diketahui besarnya angka koefisien determinasi yaitu 0,930 artinya bahwa 93% dari faktor karakteristik individu, gaya kepemimpinan, dan kompensasi mempengaruhi kepuasan pegawai, sedangkan sisanya $100\% - 93\% = 7\%$ didapatkan dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel yang meliputi karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa karakteristik individu dengan indikator kemampuan, nilai, sikap dan minat mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian saat ini mengukur karakteristik individu menggunakan teori yang dikembangkan oleh Gibson (2013) yang menjelaskan bahwa setiap usaha untuk mengetahui seberapa besar seseorang paham berperilaku dalam organisasi maka akan didasari oleh ciri khas individu yang berbeda-beda

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian saat ini mengukur gaya kepemimpinan menggunakan teori Thoha (2013:52) yang terdiri dari fungsi kepemimpinan sebagai inovator, komunikator, motivator dan kontroler.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Septerina dan Irawati (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia” yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah diteliti bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji F simultan terbukti bahwa secara bersama-sama karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Malang.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Positif yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Malang.
3. Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Positif yang signifikan anatar gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Malang.
4. Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Malang.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa jawaban responden menunjukkan semua faktor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Malang. Oleh karena itu PT. Pos Indonesia Cabang Malang harus memperhatikan dengan memperbaiki atau mengantisipasi faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
2. Penulis menyarankan untuk peneliti selanjutnya lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor -faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, tingkat stress, dan kondisi fisik pekerjaan. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis factor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja

Daftar Pustaka

- Akmal Umar. 2012. Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerjapekerja Pada Industri Manufaktur Di Kota Makasar. *Jurnal Aplikasi Manajemen* , Volume 10, No. 2, Juni 2012: ISSN:1693-5241
- Gibson. 2013. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Hurriyati, Ratih.2010. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*, Bandung
- Khalid, Awan, M.Usman., dan Mahmood. 2013. Development Of A Service Quality Model For Academic Libraries. *Qualt Quant* (2013) 47:1093-1103
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Septerina dan Irawati. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 1, Maret 2018, hlm. 13-19. e-ISSN:2548-9909
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

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

- Sunarto. 2013. Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis (Cetakan ke-6). Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2013, Kepemimpinan Dalam Manajemen, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ulfah, Nabhita Maulia dkk. 2018. Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi Oleh Komitmen Organisasional. Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH 2018) Universitas Widyagama Malang, 12 September 2018.

Dwi Apriliana*) Adalah Alumni FEB Unisma
Abd. Kodir Djaelani **) Adalah dosen tetap di FEB Unisma
M. Hufron ***) Adalah dosen tetap FEB Unisma