

## **Karakteristik Individu, Kepribadian, Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di CV. Digta Constructions**

**Nanik Sumaryani, Rayhan Gunaningrat**

Falkutas Hukum dan Bisnis Universitas Duta Bangsa Surakarta Jl. Pinang Raya No 47, Jati, Cemani, Kec. Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 58552 Telepon (0271) 7470050  
naniksrya@fhb.udb.ac.id

### **Abstrak**

*Studi yang dilakukan dirancang untuk mengkaji pengaruh karakteristik individu, kepribadian, dan Pengaruh sumber daya manusia secara parsial atau simultan terhadap kinerja pegawai. Populasi sasaran dalam penelitian hanya karyawan organik yang berada di CV. Digta Constructions dengan jumlah 35 orang. Besarnya sampel penelitian ini adalah 35 responden. Teknik pengambilan sampel dalam studi ini adalah teknik sampling jenuh (total sampling). Metode penelitian ini ialah kuantitatif. Analisis data menggunakan software SPSS versi 25 untuk menganalisis korelasi dan regresi berganda. Data studi berasal dari data asli. Hasil penelitian sebagian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan berkorelasi positif kuat dengan minat berwirausaha, dengan nilai signifikansi 0,000. Variabel kepribadian berpengaruh signifikan dan memiliki korelasi positif yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.000. Variabel pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan serta mempunyai korelasi positif yang kokoh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.000. Hasil riset secara simultan menampilkan kalau ciri orang, karakter, serta pengembangan SDM mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.000 dengan koefisien determinasi sebesar 66,5%.*

**Kata kunci :** *karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan*

### **Abstract**

*The study was designed to examine the effect of individual characteristics, personality, and the influence of human resources partially or simultaneously on employee performance. The target population in the study is only organic employees who are in CV. Digta Constructions with 35 people. The sample size of this study was 35 respondents. The sampling technique in this study is a saturated sampling technique (total sampling). This research method is quantitative. Data analysis used SPSS version 25 software to analyze correlation and multiple regression. Study data comes from original data. The results of the research partially show that the individual characteristics variables on employee performance have a significant and positive correlation with the interest in entrepreneurship, with a significance value of 0.000. The personality variable has a significant effect and has a strong positive correlation on employee performance with a significance value of 0.000. The HR development variable has a significant effect and has a strong positive correlation on employee performance with a significance value of 0.000. The research results simultaneously show that the characteristics of people, character, and HR development significantly affect employee performance with a significance value of 0.000 with a coefficient determination of 66,5%.*

**Keywords:** *individual characteristics, personality, and human resource development, employee performance*

## 1. PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang

Dikala ini sumber energi manusia tidak dapat ditatap sebelah mata dalam suatu industri. Sebab dikala ini sumber energi manusia jadi salah satu faktor yang sangat berarti untuk kehidupan sesuatu industri, dimana maju- mundurnya sesuatu industri salah satufaktornya ditetapkan oleh sumber energi manusia yang dipunyai. Ciri orang di dalam industri ialah sesuatu perihal yang nyata, perihal tersebut disebabkan tiap karyawan yang terdapat di industri mempunyai kepribadian yang berbeda. Ciri orang yang berbeda - beda pada tiap orang menghasilkan donasi kinerja yang berbeda pula pada industri.. Kepribadian ialah sesuatu kelompok perilaku yang dipunyai seorang selaku latar balik dari perilakunya. Perihal ini berarti kalau karakter itu bertujuan buat menampilkan kelompok dari tingkah- tingkah seseorang individu buat bisa berbuat, mengenali, berpikir serta merasakan dengan secara khusus bila dia berhubungandengan orang lain ataupun pula pada dikala dia mengalami sesuatu permasalahan/ kondisi( Theodore Meter. Newcomb)

### b. Identifikasi Masalah

Dari variable tersebut, manakan variable yang berdampak pada kinerja karyawan?

### c. Tujuan Penelitian

1. Menentukan dampak karakteristik pribadi terhadap kinerja karyawan.
2. Memahami dampak kepribadian terhadap kinerja pegawai.
3. Mengetahui dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

## 2. METODOLOGI

### a. Metode Penelitian

Pada riset ini periset memakai pendekatan statistik ialah tata cara riset kuantitatif. Tatacara ini bertujuan buat menganalisis pengaruh ciri orang, karakter, serta pengaruh sumberenergi manusia tentang kinerja karyawan secara parsial ataupun simultan.

### b. Objek dan Subjek Penelitian

Objek riset ini terdiri dari variabel dependen minat kinerja karyawan (Y) dan variable independen yang terdiri variabel karakteristik individu (X1), kepribadian (X2), pengaruh sumber daya manusia (X3) untuk mengungkapkan permasalahan dalam penelitian ini digunakan bukti empirik. Sedangkan subjek penelitiannya adalah karyawan CV. Digta Contructions.

### c. Populasi dan Sampel

Populasi sasaran riset ini hanya karyawan organik yang berada di CV. Digta Contructions dengan jumlah 35 orang. Besarnya sampel dalam riset ini adalah 35 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (total sampling).

### d. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan informasi yang digunakan dalam riset ini merupakan dengan memakai Kuesioner ataupun angket yang berbentuk persoalan yang diberikan kepada responden ialah karyawan CV. Digta Contructions.

## 3. LANDASAN TEORI

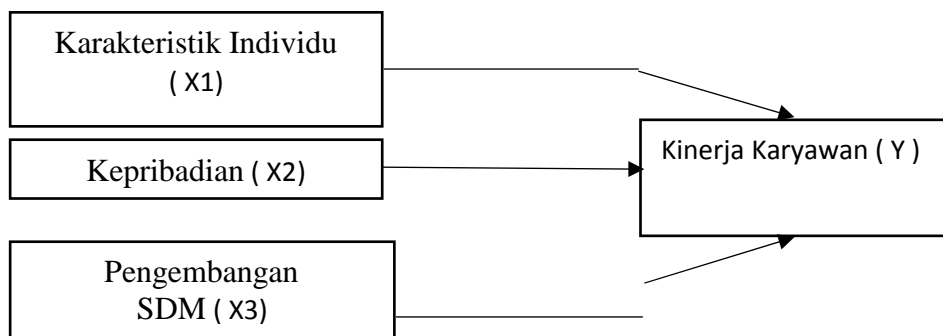
Menurut Hurriyati (2010:79), membagikan penafsiran tentang karakteristik individu sebagai berikut: “Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu”. Sementara itu Robbins (2006), mengemukakan beberapa ciri-ciri individu meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Nimran (Sopiah,

2008) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Kepribadian menurut.

Yinger adalah keseluruhan perilaku individu dengan sistem disposisi tertentu yang berinteraksi dengan serangkaian instruksi. Kepribadian dan semangat. Mencakup semua pikiran, perasaan, tindakan, kesadaran dan ketidaksadaran. Kepribadian. Bawa orang ke. Beradaptasi dengan lingkungan. Lingkungan sosial dan fisik. Sejak awal kehidupan, individualitas adalah kesatuan atau. Kemungkinan untuk membentuk unit. dalam pengembangan. Kepribadian, seseorang harus berusaha untuk menjaga persatuan dan keharmonisan di antara mereka. Semua unsur kepribadian (Alwisol, 2014). Suatu kegiatan sistematis dan sistematis yang dikembangkan oleh organisasi untuk memungkinkan anggota mempelajari keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan kerja saat ini dan masa depan. Dalam arti luas, pengembangan sumber daya manusia berarti peningkatan pengetahuan, pengalaman, kemampuan, produktivitas, dan kepuasan karyawan (Werner dan DeSimone, 2011: 4).

Menurut Andrew E. Sikula, pembangunan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan menurut Suprihanto adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.

### HIPOTESIS



Keterangan :

- a) Variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan dari variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pegawai (Y) dalam survei ini.
- b) Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau memicu variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah karakteristik individu (X1), kepribadian (X2), dan pengembangan sumber daya manusia (X3).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan item-item dalam daftar pernyataan ketika mendefinisikan variabel.. Validasi perangkat dilakukan untuk setiap elemen pernyataan yang divalidasi. Uji validasi ini dihitung dalam SPSS versi 25.

### KMO and Bartlett's Test

Berdasarkan tabel tersebut nilai KMO  $0,604 > 0,5$  dan nilai *Bartlett's Test of Sphericity*  $0,000 < 0,5$  maka artinya jumlah sampel yang di gunakan sudah mencukupi untuk di analisis.

b. Uji Realibilitas (Cronbach's Alpha)

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Kriteria keputusan untuk menentukan reliabilitas adalah jika nilai r (Cronbach's alpha) lebih besar dari 0,60, alat tersebut dikatakan reliabel. Namun, jika nilai r kurang dari 0,60, instrumen tersebut tidak reliabel.

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of items
850	12

Dapat dilihat dari hasil tabel di atas bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai Alpha  $0,920 > 0,7$ .

c. Deskriptif Statistik

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data secara lebih jelas, informasi yang lebih mudah dipahami yang memberikan gambaran umum studi dalam hal hubungan antara variabel independen yang disampaikan oleh dewan dan ukuran perusahaan Statistik.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
X1.1	37	3.00	5.00	4.1892	.51843	.265	.388	.332	.759
X1.2	37	2.00	5.00	4.0270	.55209	-1.028	.388	5.066	.759
X1.3	37	2.00	5.00	3.9459	.57474	-.938	.388	3.494	.759
Jumlah X1	37	7.00	15.00	12.1622	1.48162	-.728	.388	4.087	.759
X2.1	37	3.00	5.00	4.2162	.47930	.603	.388	.242	.759
X2.2	37	3.00	5.00	4.1622	.50075	.339	.388	.705	.759
X2.3	37	3.00	5.00	4.2703	.56019	.018	.388	-.357	.759
Jumlah X2	37	10.00	15.00	12.6486	1.37873	.479	.388	-.453	.759
X3.1	37	2.00	5.00	3.8649	.58510	-1.746	.388	4.909	.759
X3.2	37	3.00	5.00	4.1892	.51843	.265	.388	.332	.759

Sing. 000

**Descriptive Statistics**

X3.3	37	3.00	5.00	4.2162	.58382	-.049	.388	-.226	.759
Jumlah X3	37	9.00	15.00	12.2703	1.26158	.070	.388	1.002	.759
Y1.1	37	3.00	5.00	4.1351	.48087	.405	.388	1.181	.759
Y1.2	37	3.00	5.00	4.3784	.54525	-.028	.388	-.935	.759
Y1.3	37	3.00	5.00	4.2703	.56019	.018	.388	-.357	.759
Jumlah Y1	37	11.00	15.00	12.7838	.97568	.272	.388	.128	.759
Valid (listwise)	N 37								

Nilai standar deviasi dari semua item pertanyaan tidak ada yang lebih besar daripada nilai rata – rata nya “mean”, Tabel 4.2.1. Untuk niali Skewness, seluruh item pertanyaan berada pada rentang  $-1 < n < 1$ . Artinya data cenderung berdistribusi normal, kecuali untuk item pertanyaan X1.2 dan X3.1. Sementara itu untuk nilai kurtosis hampir seluruhnya berada pada pada rentang  $-1 < n < 1$ , kecuali untuk item pertanyaan X1.1, X1.2, X3.1, X3.2, dan Y1.1. Hal ini berarti bahwa ketuju item pertanyaan tersebut kurang reliable. Namun hal ini muncul karena jumlah sample ( $< 100$ ). sehingga distribusi data cenderung belum normal. Menurut Central Theorem, apabila jumlah sampel ditambah, maka data akan mendekati distribusi normal.

d. Uji Normalitas

N	37
Normal Parameters Mean	0000000
Std Devitation	.72872240
Mos Extreme absolute	185
Differences positive	185
Negative	-125
Test Statistic	185
Asymp sing. (2-tailed)	003

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal menggunakan grafik. Normal atau tidaknya data juga dapat dikenali pada level histogram chart. Uji normalitas pada 38 menggunakan alat uji analitik Kolmogorov-Smirnov Table 4.3.1 One Sample Kolmogorov Smirnov Test UnstanderdistResidual

Berdasarkan tabel tersebut di ambil kesimpulan , ketika nilai *Asymtotik Significance*  $0,003 > 0,05$  artinya dari hasil tersebut, statistic menunjukkan hasil yang tidak memenuhi criteria normalitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable independen (Karakteristik Individu, Kepribadian, Pengaruh SDM) dan variable dependen (Kinerja Karyawan) telah terdistribusi tidak normal.

e. Uji Multikolinearitas (Nilai VIF)

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan VIF. Nilai cutoff yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance sebesar 0,10 atau sama dengan nilai VIF sebesar 10.

Coefficients

Model	Collinearity Statistic Tolerance	VIF
Jumlah Karakteristik Individu (X1)	.523	1.913
Jumlah Kepribadian (X2)	.803	1.245
Jumlah Pengembangan SDM (X3)	.425	2.211

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai VIF dari setiap variable JML (X1) sebesar 1.913, JML (X2) sebesar 1.245, JML (X3) sebesar 2.211, dari semua variable nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi Multikollnearitas antar variable sehingga bisa di gunakan untuk analisis selanjutnya.

f. Uji Heteroskedasitas

Pengujian ini dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian yaitu White-test, breusch-pagan test, dan F test. Perhatikan grafik Antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual (ZRESID) untuk mengidentifikasi adanya varians ini tidak seragam. Jika tidak ada pola tertentu dan ada titik di atas dan di bawah nol pada sumbu Y: Tidak ada dispersi yang tidak seragam.

**White Test for Heteroskedasticity**

Chi Squere	Df	Sing
10.28	9	.328

Dari Tabel diatas dapat di simpulkan apabila nilai signifikansi 0,328 > 0,05 artinya tidak terdeteksi Heteroskedastistas

**Modifiwd Breusch Pagan Test for Heteroskedasticity**

Chi Squere	Df	Sing
001	1	.980

Dari Tabel diatas dapat di simpulkan apabila nilai signifikansi 0,980 > 0,05 artinya tidak terdeteksi Heteroskedastistas.

**Breusch Pagan Test for Heteroskedasticity**

Chi Squere	Df	Sing
000	1	.983

Dari Tabel diatas dapat di simpulkan apabila nilai signifikansi 0,983 > 0,05 artinya tidak terdeteksi Heteroskedastistas.

**F Test for Heteroskedasticity**

F	df1	df2	Sig
.001	1	35	.981

Dari Tabel diatas dapat di simpulkan apabila nilai signifikansi  $0,981 > 0,05$  artinya tidak terdeteksi Heteroskedastistas.

Dapat di simpulkan dari ke empat tes ini tidak di tunjukkan heteroskedastistas, karena nilai signifikansi dari keempat tabel  $> 0,05$ .

g. Uji Koesfisien Determinasi (R-Squared)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554	.442	.291	.76113

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi di atas diketahui koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,665 (66,5%). Hal ini menunjukkan kinerja karyawan di CV. DIGTA CONSTRUCTIONS secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu, kepribadian, dan pengaruh SDM.

h. Uji F ( Simultan Hipotisis )

Menurut Kuncoro (2009), uji F dipakai buat menguji signifikan tidaknya dampak variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	15.153	3	5.051	8.719	.000
	Residual	19.117	33	.579		
	Total	34.270	36			

Nilai  $F = 5.051$  ( Sig. 0,000)  $\rightarrow$  secara simultan variabel independen JML (X1), JML ( X2), JML (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variable dipenden (Y), karena hasil dari nilai signifikan seperti pada tabel di atas  $< 0,05$ .

i. Uji T (Parsial Hipotesis)

Menurut Sugiyono (2018; 223), uji-t adalah jawaban sementara atas suatu pernyataan pertanyaan, menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Pengujian hipotesis dirancang untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang diteliti.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients B	Std Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig	Collinearity statistic Tolerance VIF
1 Constant	5.670	1.454		3.90 Listic	.000	
Jumlah X1	-.025	.118	-.039	-215	.831	.523 1.913
Jumlah X2	.200	.103	.283	1.952	.059	.803 1.245
Jumlah X3	.398	.150	.515	2.665	.012	.452 2.211

Dengan hasil table diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh Karakteristik Individu JML (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji variable secara parsial, didapat nilai signifikansi  $0,831 > 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu JML (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. DigtaConstructions.
- 2) Pengaruh Kepribadian JML (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji variable secara parsial, didapat nilai signifikansi sebesar  $0,059 > 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepribadian (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. DigtaConstructions.
- 3) Pengaruh SDM JML (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 4) Berdasarkan hasil uji variable secara parsial, didapat nilai signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh SDM(X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Digta Constructions.

Berdasarkan hasil oleh data yang telah peneliti lakukan diketahui variable karakteristik individu JML (X1), kepribadian JML (X2), pengaruh SDM JML (X3), dan kinerja karyawan (Y) telah diuji dengan uji F (simultan hipotesis) dan uji T (parsial hipotesis). Melalui uji F diketahui bahwa variabel – variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hal ini dikarenakan dari hasil uji F nilainya  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian karakteristik individu JML (X1), kepribadian JML (X2), pengaruh SDM JML (X3), dengan cara yang efektif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Digta Constructions. Sedangkan hasil dari uji t diketahui bahwa karakteristik individu (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Digta Constructions., kepribadian (X2) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada CV. Digta Constructions., pengembangan SDM (X3) secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada CV. Digta Constructions.

### KESIMPULAN

Berdasarkan output penelitian yang sudah diuji & pembahasan yg dijabarkan penulis dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Karakteristik Individu dengan cara efektif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini didapat menurut uji f yg sudah dilakukan penulis.
2. Kepribadian berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini didapat menurut uji t yg sudah dilakukan penulis. tiga. SDM berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini didapat menurut uji t yg sudah dilakukan penulis.

## SARAN

Berdasarkan penelitian yg sudah dilakukan menggunakan output yg sudah dipaparkan, peneliti bisa menaruh saran menjadi berikut:

1. Melihat pentingnya ciri individu, kepribadian, & pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan maka pemimpin & karyawan saling bekerja sama buat bisa tercapainya tujuan CV. Digta Contructions.
2. Diharapkan buat penelitian selanjutnya bisa memakai populasi & sampel yg lebih akbar sebagai akibatnya output lebih seksama & pula bisa menambah variable yg bersangkutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tunggal Saputra, I. W. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016), 1-8.
- Bayu Krisdianto, N. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN. JIMMU – Volume II- Nomor 2 – Agustus 2017, 85-97.
- Erni Sukmawati<sup>1</sup>, S. L. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, PELATIHAN,. DIMENSI, VOL. 9, NO. 3, 461-479.
- Mandey<sup>2</sup>, P. M. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DANA RAYA. Vol.2 No.4 Desember 2014, 514-523.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. VOL.13, NO. 1, MARET 2011, 40-45.
- Sutanto, L. A. (2013). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA. AGORA Vol. 1, No. 3, (2013), 1-9.
- Trang, D. S. (2013). GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA. VOL 1, NO 3 (2013), 208-216.
- Putri, A. H. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).
- DeSimone, R. L. & Werner, J. M. (2011). *Human Resource Development* (Sixth Edit). Canada: SouthWestern.
- Gaffar, I.D. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Di Makasar. *Jurnal Riset*. Edisi XVI, Vol 3, No 005. Retrieved from <http://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/download/96/90/>. (27 juli 2019).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hurriyati, R. (2010). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S.P. (2003), *Organization Behavior (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Terjemahan PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- CV. \_\_\_\_\_ (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, S. (2011). *Analisis Regresi Untuk Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps. Supranto, J.

- (2010). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: UI Press.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.