

## PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD DIAN'S RUMAH SONGKET KLUNGKUNG

Sang Ayu Riska Dwiyantari<sup>(1)</sup>, Agus Wahyudi Salasa Gama<sup>(2)</sup>, Ni Putu Yeni Astiti<sup>(3)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: salasa.gama@unmas.ac.id

### ABSTRACT

*Improving the company's performance in facing the challenges of the increasing number of competitors, UD Dian's Rumah Songket manages its human resources through a recruitment process that considers aspects of Individual Characteristics and the level of Intellectual Intelligence. This study aims to determine the effect of Individual Characteristics and Intellectual Intelligence on Employee Performance at UD Dian's Rumah Songket.*

*This research was conducted at UD Dian's Rumah Songket which is located at Jalan Segening X Gelgel Klungkung Bali, with the object of research being Individual Characteristics and Intellectual Intelligence on Employee Performance. The population in this study were 40 employees at UD Dian's Rumah Songket. The sample of this study was determined by the population method, so the number of samples was 40 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. In addition, in this study, classical assumption tests were also carried out which included tests of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity.*

*The results of this study indicate that individual characteristics have a positive effect on employee performance at UD Dian's Rumah Songket. Intellectual Intelligence has a positive effect on Employee Performance at UD Dian's Rumah Songket.*

**Keywords :** *Individual Characteristics, Intellectual Intelligence, Employee Performance*

### I. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena manusia bisa mengelola input yang diperoleh dari lingkungan, mengelola dan menangkap input tersebut menggunakan teknologi, serta mampu mengolah atau mentransformasikannya menjadi output yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawannya, untuk itu sebuah perusahaan harus mampu memperhatikan karyawannya, mengarahkan, serta memotivasinya untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya.

UD Dian's Rumah Songket yang bertempat di Jalan Segening X Gelgel Klungkung, Bali adalah perusahaan yang bergerak dibidang textlite dengan produk tenun kain bali meliputi kain tenun songket dan kain endek. UD Dian's Rumah Songket berdiri sejak tahun 1997 dan memiliki visi ingin menjadi perusahaan yang berdampak positif bagi masyarakat sekitar dan ingin tetap melestarikan warisan budaya turun temurun agar tetap eksis sampai saat ini. Untuk meningkatkan performa perusahaan dalam menghadapi tantangan dari kompetitor yang semakin banyak, UD Dian's Rumah Songket mengatur sumber daya manusianya melalui proses rekrutmen yang mempertimbangkan aspek karakteristik individu karyawan serta tingkat kecerdasan intelektualnya.

Secara umum kinerja karyawan UD Dian's Rumah Songket tergolong belum optimal karena ditemukan sikap karyawan yang menunda – nunda pekerjaan dengan demikian karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan tidak mampu menekan biaya yang sudah di anggarkan. Sementara itu, koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Kemungkinan belum maksimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor- faktor yang mempengaruhinya. Jacobis (2017) mendefinisikan karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat dirubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Karakteristik Individu dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Dian's Rumah Songket**”.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1.1 *Atribution Theory*

Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Teori ini menyatakan mengenai bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Penyebab seseorang memilih suatu perilaku bisa berasal dari internal (*dispositional attributions*) dan eksternal (*situational attributions*). Penyebab internal cenderung mengarah pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengarah pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang seperti kondisi sosial, nilai sosial dan pandangan masyarakat.

### 2.1.2 **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hasif, *et al.* (2015) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

### 2.1.3 **Karakteristik Individu**

Menurut Robbins (2015), mengatakan bahwa : Karakteristik individu mencakup Jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan status pernikahan. Sedangkan menurut Moses, dkk. (2014) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Selanjutnya menurut Agustya (2018) setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki

kualitas hidup, sedangkan individu adalah perorangan, orang seorang. Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

### 2.1.4 Kecerdasan Intelektual

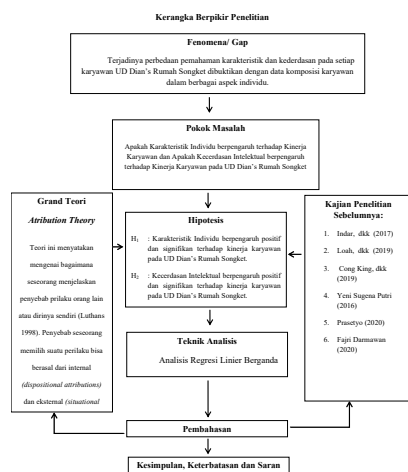
Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan kognitif yang dimiliki individu secara global agar bertindak secara terarah dan berfikir secara bermakna sehingga dapat menyelesaikan masalah, Badjuri (2019). Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan berpikir yang dimiliki seseorang dalam memahami masalah yang dihadapi dan mampu memecahkan masalah tersebut (Dharmawan, 2020).

Menurut Irma (2016) beberapa cara dalam mendefinisikan kecerdasan dijelaskan melalui berbagai kasus termasuk kreatifitas, kepribadian, watak, pengetahuan atau kebijaksanaan. Intelektual adalah kecerdasan berfikir dan otak cemerlang yang mengelolah otak kanan dan otak kiri secara berimbang. Menurut Deska (2016) intelektual (IQ) sebagai sebuah kecerdasan formal yang mempelajari cara memanipulasi dan menggunakan aturan-aturan formal, seperti aturan-aturan tata bahasa atau aturan aritmatika.

## III. KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Berpikir

#### Gambar 3.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

### 3.2 Hipotesis

H<sub>1</sub>: Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Dian's Rumah Songket Klungkung.

H<sub>2</sub>: Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Dian's Rumah Songket Klungkung.

## IV. METODE PENELITIAN

### 4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UD Dian's Rumah Songket yang beralamat di Jalan Segening X Gelgel, Klungkung, Bali.

### 4.2 Objek Penelitian

Sebagai obyek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Karakteristik Individu dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja karyawan pada UD Dian's Rumah Songket

### 4.3 Definisi Operasional Variabel

#### 1. Karakteristik Individu(X<sub>1</sub>)

Karakteristik Individu adalah ciri yang dimiliki oleh setiap orang atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi variabel ini diukur dengan indikator :

- Letak kendali
- Kesediaan untuk menerima pengaruh (authoritarianism)
- Kemampuan (abilities)

#### 2. Kecerdasan Intelektual(X<sub>2</sub>)

Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan kognitif yang dimiliki individu untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan organisasi yang kompleks dan selalu berubah-ubah. Variabel ini diukur dengan indikator :

- Kecerdasan angka
- Kemampuan verbal
- Kecepatan persepsi
- Penalaran induktif
- Penalaran deduktif
- Visualisasi spasial

g. Daya ingat.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang di hasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Variabel ini diukur dengan indikator:

- Kualitas (mutu)
- Kuantitas (jumlah)
- Waktu ( jangka waktu)
- Kerja sama antar karyawan
- Penekanan biaya
- Pengawasan.

## 4.4 Metode Penelitian

### 1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan pada UD Dian's Rumah Songket yang berjumlah 40 orang karyawan.

Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD Dian's Rumah Songket yang berjumlah 40 orang karyawan.

### 2. Teknik Analisis Data

Untuk memecahkan permasalahan, maka dilakukan analisis data penelitian menggunakan uji instrument penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji asumsi klasik, analisis determinasi, uji f dan uji t.

## V. Hasil Analisis dan Pembahasan

### 5.1 Analisis regresi linier berganda

**Tabel 5.1**  
Rekapitulasi Hasil Analisis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.959	1.906		8.374	.000
1 Karakteristik Individu	.527	.090	.790	5.889	.000
Kecerdasan Intelektual	.182	.056	.432	3.219	.006
R korelasi = 0,866 R square = 0,750 Adj R Square = 0,714 F – Hitung = 21,008 Sig F = 0.000					

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.1 diatas, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 15.959 + 0,527 X_1 + 0,182 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 15.959$ , artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Karakteristik Individu dan Kecerdasan Intelektual, atau nilainya konstan, maka besarnya Kinerja Karyawan adalah tetap.

$b_1 = 0,527$ , artinya apabila Kecerdasan Intelektual dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Karakteristik Individu akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

$b_2 = 0,790$ , artinya apabila Karakteristik Individu dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Kecerdasan Intelektual akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

### 5.2 Uji asumsi klasik

#### A. Uji Normalitas

**Tabel 5.2**  
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	40
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data bersidistribusi normal.

## B. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Karakteristik Individu	0,992	1,008
Kecerdasan Intelektual	0,992	1,008

Tabel Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,992 dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,008 sehingga semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinearitas* antara variabel bebas dalam model regresi.

## C. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.4**  
**Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
Karakteristik Individu	0,781
Kecerdasan Intelektual	0,567

Berdasarkan tabel 5.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

## 5.3 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.1, diperoleh nilai hasil koefisien korelasi berganda sebesar 0,866. Dengan demikian besarnya pengaruh antara karakteristik individu dan kecerdasan intelektual terhadap

kinerja karyawan adalah sebesar 86,6%, yang berarti adanya pengaruh yang sangat kuat antara karakteristik individu dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

## 5.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 5.1, diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,714. Ini berarti besarnya kontribusi antara Karakteristik Individu dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 5.5 Analisis F-test

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F hitung 21,008 dan signifikansi F adalah  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

## 5.6 Analisis t-test

Berdasarkan Tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

### a. Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Karakteristik Individu adalah 5,889 diperoleh juga nilai koefisien beta 0,790 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan . Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

b. **Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Kecerdasan Intelektual adalah 3,219, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,432, dan signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

## 5.7 Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Dian's Rumah Songket karena dengan karakteristik individu yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik pula, komunikasi akan berjalan lancar sehingga faktor-faktor penghambat pengembangan diri karyawan yang seringkali menghambat kinerjanya akan terminimalisir secara nyata dan signifikan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Indar, dkk (2017) yang menyatakan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar karena semakin tinggi karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Dian's Rumah Songket karena karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang baik, akan memiliki kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang baik pula, sehingga yang bersangkutan akan dengan cepat berinteraksi yang positif dengan lingkungan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual karyawan, semakin cepat pula karyawan tersebut menguasai kemampuan teknis yang dibutuhkan, semakin cepat pula peningkatan kinerja perusahaan akan tercapai. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Yeni Sugena Putri (2016) yang menyatakan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Area Klaten karena semakin tinggi kecerdasan intelektual maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## VI. PENUTUP

### 6.1 Simpulan

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Dian's Rumah Songket Klungkung, ini berarti bahwa semakin baik Karakteristik Individu maka Kinerja Karyawan pada UD Dian's Rumah Songket Klungkung juga akan meningkat.
2. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Dian's Rumah Songket Klungkung, ini berarti semakin baik Kecerdasan Intelektual maka Kinerja

Karyawan pada UD Dian's Rumah Songket Klungkung juga akan meningkat.

3. Karakteristik Individu dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Dian's Rumah Songket Klungkung ini berarti semakin baik Karakteristik Individu dan Kecerdasan Intelektual secara bersama-sama maka Kinerja Karyawan pada UD Dian's Rumah Songket Klungkung juga akan meningkat.

## 6.2 Keterbatasan dan Saran

### 6.2.1 Keterbatasan Penelitian

1. Berdasarkan koefisien determinasi, variabel Karakteristik Individu dan Kecerdasan Intelektual berkontribusi sebesar 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada UD Dian's Rumah Songket Klungkung.
2. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian Klungkung.

### 6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Karakteristik Individu dimana secara keseluruhan

responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Karyawan bersedia untuk menerima pengaruh dari orang lain atau pemimpin” Maka diharapkan kedepannya karyawan bersedia menerima pengaruh baik dari orang lain atau pemimpin.

2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kecerdasan Intelektual dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Karyawan mampu menghitung dengan cepat dan tepat” Maka diharapkan kedepannya karyawan meningkatkan kemampuan dalam menghitung cepat dan tepat.
3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kinerja Karyawan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Karyawan mampu menekan biaya agar tidak melebihi dari yang sudah di anggarkan” Maka diharapkan kedepannya karyawan mampu menekan biaya agar tidak melebihi dari yang sudah di anggarkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustya, H. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61, No. 3, 109-112.*
- Badjuri. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman PKP Mahasiswa PGPAUD UPBJJ UT Semarang. *Inopendas Jurnal Ilmiah Kependidikan. Vol. 2 No. 1. ISSN 2615-5443. Hal. 31-42.*

- Dharmawan, M. F. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Cv Intan Rezeki Agung Palembang. 16.
- Gaffar, I. D. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. *Economics Bosowa*, 3(5), 13-25.
- Gissella. (2016). Pengaruh tingkat kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap prestasi belajar pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan pada siswa di Smp N 15 Yogyakarta. 31-48.
- Hasif, A., Yohanas, dan Samsir. 2015. Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Economica*. 1(1):45-58.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Kasmir, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik )*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, P. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta