



---

---

## PENGARUH KEPERIBADIAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMESCO INDONESIA JAKARTA

Fajar Pitaloka<sup>1</sup>, Aprilia<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

[fajar.pitaloka@gmail.com](mailto:fajar.pitaloka@gmail.com)<sup>1</sup>

---

---

### Abstrak

Semakin berkembangnya jaman UKM di Indonesia semakin bertambah, selain untuk mendapatkan keuntungan juga untuk menciptakan lapangan kerja baru. Oleh karena itu ada berbagai cara yang dilakukan pelaku usaha khususnya industri Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) untuk meningkatkan omset pendapatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepribadian, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Smesco Indonesia Jakarta. Metode penilaian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *sampling* jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 102 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 94,9% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh kepribadian, disiplin dan motivasi sedangkan sisanya 0,51% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepribadian, disiplin dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Smesco Indonesia Jakarta.

**Kata Kunci:** Kepribadian, Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan.

### Abstract

*The development of the era of SMEs in Indonesia is increasing, in addition to getting benefits also to create new jobs. Therefore, there are various ways that business actors, especially the Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) industry do to increase revenue turnover. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of personality, discipline, and motivation on employee performance at Smesco Indonesia Jakarta. This research method is quantitative with the type of research used is survey research. Sample selection is carried out by means of saturated sampling. The sample amounted to 102 respondents, using multiple linear regression analysis. The regression test results showed that 94.9% of performance factors could be explained by personality, discipline and motivation while the remaining 0.51% was explained by other factors not studied in this study. The results of the F test showed that simultaneously the variables personality, discipline and motivation simultaneously had a significant effect on performance. The results of the t test showed that personality and motivation variables had a positive and significant effect, while discipline variables did not have a positive and significant effect on employee performance at Smesco Indonesia Jakarta.*

**Keywords:** Personality, Discipline, Motivation, Employee Performance.

(\*) Corresponding Author : Fajar Pitaloka, [fajar.pitaloka@gmail.com](mailto:fajar.pitaloka@gmail.com)<sup>1</sup>, 08119090222

---

---

## INTRODUCTION

Indonesia semakin bertambah, Selain untuk mendapatkan keuntungan juga untuk menciptakan lapangan kerja baru. Oleh karena itu Ada berbagai cara yang dilakukan pelaku usaha khususnya industri Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) untuk meningkatkan omset pendapatan. Salah satunya adalah dengan mengikuti program pembinaan dari pemerintah. Smesco Indonesia merupakan brand dari lembaga layanan pemasaran koperasi dan UKM kementerian koperasi.

Retail LLP-KUKM ini didirikan di Smesco Indonesia pada Maret 2007. Tujuan pendirian LLP-KUKM adalah memberikan layanan promosi dan pemasaran KUKM Indonesia yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai pelaksana layanan. Dalam dunia retail atau seluruh perusahaan pentingnya memiliki sumber daya manusia agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia adalah peranan terpenting di sebuah retail seperti Smesco Indonesia itu adalah *team* penjualan atau yang biasa di sebut sebagai *sales assistant* karna mereka sebagai ujung tombak perusahaan, itulah sebabnya tenaga penjualan atau *sales* perlu dikelola dengan tepat agar mampu memberikan kinerja dan hasil yang maksimal. Mengelola/menilai kinerja *sales assistant* perlu dilihat dari kepribadian, disiplin dan motivasinya karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerjanya. Kepribadian *Sales Assistant* Smesco Indonesia kurang berhati-hati dalam menjaga produk dikarenakan banyak produk-produk yang hilang. Kedisiplinan *Sales Assistant* Smesco Indonesia kurang disiplin dalam menjaga kebersihan stand oleh karena itu sales assistant mendapat teguran dari atasan karena stand tidak bersih/kotor. *Sales Assistant* Smesco Indonesia kurang bermotivasi atau kurang rajin dalam bekerja karena tidak adanya apresiasi khusus dari manajemen dalam pencapaian target penjualan.

Dilihat dari latar belakang di atas maka akan menjadi fokus penelitian penulis dan untuk mengetahui apakah *sales assistant* di Smesco Indonesia sudah memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan, maka perlu dilakukan riset pada *sales assistant*, oleh karna itu penulis mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh kepribadian, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Smesco Indonesia Jakarta

## METHODS

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Ini berarti bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi yang secara langsung menjadi obyek penelitian (Sugiyono, 2014:6).

## RESULTS & DISCUSSION

### Results

Hasil penelitian secara terperinci penulis sampaikan dibawah ini meliputi tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik baik uji normalitas, uji multikolinieritas maupun uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan.

### Hasil Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas Kepribadian**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	33,97	21,613	,560	,835
p2	33,87	22,251	,533	,837
p3	34,19	21,876	,554	,835

p4	33,78	23,141	,474	,842
p5	34,09	20,794	,651	,826
p6	33,84	21,777	,631	,829
p7	33,83	22,556	,504	,840
p8	34,03	21,870	,522	,839
p9	33,85	21,414	,655	,826
p10	33,98	23,247	,416	,847

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,195 sehingga semua item pernyataan tentang kepribadian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

**Tabel 2. Uji Validitas Disiplin**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p11	62,25	63,598	,547	,852
p12	61,85	67,493	,407	,858
p13	62,08	65,994	,446	,856
p14	61,83	64,734	,519	,853
p15	61,68	66,478	,485	,855
p16	61,76	68,617	,337	,860
p17	61,61	67,904	,409	,858
p18	62,38	64,179	,414	,859
p19	61,83	65,922	,454	,856
p20	61,85	66,939	,436	,857
p21	61,93	64,223	,606	,850
p22	61,78	65,755	,476	,855
p23	61,91	64,141	,605	,850
p24	62,00	66,337	,367	,860
p25	61,92	64,568	,512	,853
p26	61,83	65,289	,478	,855
p27	62,00	64,475	,499	,854
p28	61,81	64,945	,515	,853

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,195 sehingga semua item pernyataan tentang disiplin dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

**Tabel 3. Uji Validitas Motivasi**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p29	40,68	36,795	,723	,880
p30	40,25	41,697	,447	,894
p31	40,52	39,856	,558	,889
p32	40,24	39,132	,648	,884
p33	40,11	39,998	,612	,886
p34	40,20	41,248	,535	,890
p35	40,31	40,752	,548	,890
p36	40,15	39,295	,672	,883
p37	40,28	39,988	,580	,888
p38	40,46	37,538	,706	,881
p39	40,26	39,682	,576	,888
p40	40,22	39,220	,679	,883

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,195 sehingga semua item pernyataan tentang Motivasi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

**Tabel 4. Uji Validitas Kinerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p41	49,15	42,899	,645	,873
p42	49,05	43,433	,674	,871
p43	49,01	45,871	,542	,878
p44	48,88	46,798	,379	,885
p45	49,05	43,611	,679	,871
p46	48,95	45,433	,541	,878
p47	49,26	44,791	,563	,877
p48	48,87	46,706	,474	,881
p49	49,17	43,705	,615	,874
p50	48,92	44,885	,609	,875
p51	48,91	45,626	,537	,878
p52	49,11	43,800	,615	,874
p53	48,93	44,758	,606	,875
p54	49,06	47,660	,327	,887

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,195 sehingga semua item pernyataan tentang kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

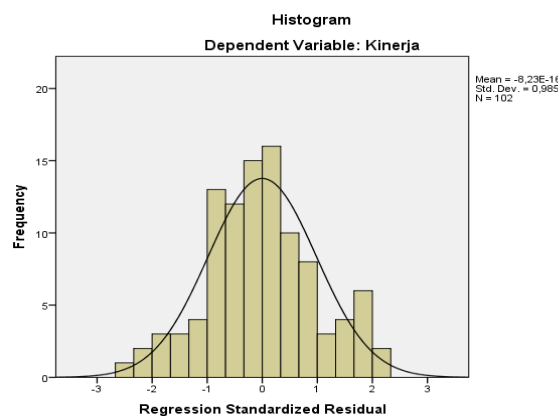
VARIABEL	Cronbach $\alpha$	SIMPULAN
Kepribadian	0,850	Reliabel
Disiplin	0,862	Reliabel
Motivasi	0,895	Reliabel
Kinerja	0,885	Reliabel

Semua nilai cronbach  $\alpha$  diatas 0,6 sehingga semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas. Hasilnya penulis sampaikan di bawah ini.

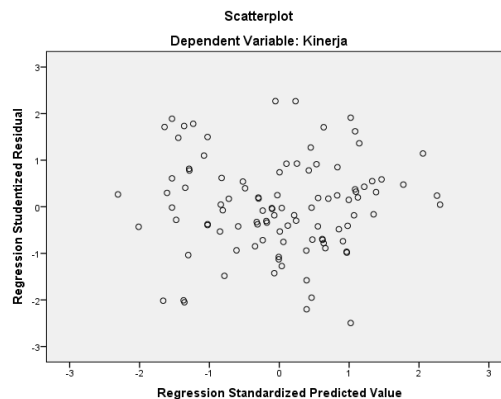
### 1. Uji Normalitas



**Gambar 1. Histogram**

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan

### 1. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Heteroskedastisitas**

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

VARIABEL	TOL.	VIP
Kepribadian	0,268	3,735
Disiplin	0,442	2,263
Motivasi	0,220	4,542

Data di atas menunjukkan bahwasemua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis.

Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t (uji parsial).

### 1. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,231	1,349		,912	,364
	Kepribadian	,996	,060	,717	16,524	,000
	Disiplin	,028	,028	,033	,973	,333
	Motivasi	,277	,050	,263	5,496	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier bergandanya, sebagai berikut:

$$Y = 1,231 + 0,717X_1 + 0,033X_2 + 0,263X_3$$

Yang berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 1,231 artinya nilai kinerja yang diteliti minimal 1,231 poin.
2. Koefisien regresi variabel kepribadian diperoleh nilai sebesar 0,717 yang berarti jika variabel kepribadian mengalami penurunan sementara variabel disiplin dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,717.
3. Koefisien regresi variabel disiplin diperoleh nilai sebesar 0,033 yang berarti jika variabel disiplin mengalami kenaikan sementara variabel kepribadian dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,033.
4. Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,263 yang berarti bahwa jika variabel motivasi mengalami kenaikan sementara variabel kepribadian dan disiplin diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,263.

## 2. Uji Simultan

**Tabel 8. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4966,604	3	1655,535	628,669	,000 <sup>b</sup>
	Residual	258,073	98	2,633		
	Total	5224,676	101			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Kepribadian

Nilai  $F_{hitung}$  adalah 628,669. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai untuk Distribusi F adalah 2,700. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} = 628,669 >$  dari  $F_{tabel} = 2,700$ . Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari kepribadian, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Smesco Indonesia Jakarta.

## 3. Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 <sup>a</sup>	,951	,949	1,623

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Kepribadian  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,949 atau 94,9%. Ini berarti bahwa variabel independen yang berupa kepribadian, disiplin dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di Smesco Indonesia Jakarta sebesar 94,9% sedangkan sisanya sebesar 0,051% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4. Hasil Uji t

**Tabel 10. Uji t Parsial**

VARIABEL	t <sub>hitung</sub>	Sign.	SIMPULAN
Kepribadian	16,524	0,000	Berpengaruh
Displin	0,973	0,333	Tidak Pengaruh
Motivasi	5,496	0,000	Berpengaruh

Guna menentukan  $H_0$  maupun  $H_1$  yang ditolak atau diterima maka nilai  $t_{hitung}$  di atas dapat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu 1,994. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$

dan  $t_{tabel}$  maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sales assistant* di Smesco Indonesia Jakarta. karena  $t_{hitung}$  (16,524) >  $t_{tabel}$  (1,994) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
2. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja *sales assistant* di Smesco Indonesia Jakarta. karena  $t_{hitung}$  (0,973) <  $t_{tabel}$  (1,994) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.
3. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sales assistant* di Smesco Indonesia Jakarta. karena  $t_{hitung}$  (5,496) >  $t_{tabel}$  (1,994) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

#### DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih terdapatnya kendala di Smesco mengenai kinerja *sales assistant* sehingga perlu dilakukan penelitian dengan menggunakan variabel kepribadian, disiplin dan motivasi sehingga permasalahan tersebut setidaknya mulai dapat terjawab. Tidak berpengaruhnya variabel disiplin terhadap kinerja *sales assistant* karena sebagian mereka menganggap disiplin tidak terlalu penting. Bagi mereka jauh lebih penting kepribadian dan motivasi. Oleh sebab itu kepribadian merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja sales assistant di Smesco

Hal ini memang sering terjadi, dimana pada umumnya *sales assistant* akan tertarik terhadap kepribadian nya dan motivasi nya. Karena dengan seringnya dilakukannya pelatihan kinerja *sales assistant* mereka mengetahui apa yang harus diberikan oleh pihak Smesco Indonesia Jakarta khususnya yang berhubungan dengan kinerja *sales assistant* di Smesco.

Dalam situasi dan kondisi tertentu ini sepertinya tidaklah memungkinkan. Namun sebagian *sales assistant* ini bisa saja terjadi. Apalagi jika dilihat dari demografi *sales assistant* Smesco Jakarta yang sudah lama bekerja tiga sampai lima tahun lamanya.

Tanpa bermaksud meremehkan para *sales assistant*, ini berarti bahwa sebagian *sales assistant* Smesco Jakarta adalah orang yang tidak terlalu penting akan aturan karna tidak adanya apresiasi yang didapat dari perusahaan. Melaikan kepribadian dan motivasi yang terpenting bagi mereka pekerjaannya selesai

Disisi lain, demografi responden juga menunjukkan bahwa *sales assistant* Smesco Jakarta dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Ini semakin memperkuat hasil penelitian kurangnya nilai kedisiplinan tersebut. Mengapa demikian? Karena perempuan tidak terlalu memperdulikan penampilan dan cenderung jenuh karna tidak adanya pengujung. Karena sebagian besar laki-laki dibutuhkan tenaganya untuk membantu mengkat barang oleh sebab itu laki-laki mempunyai rasa disiplin karena sering nya berhubungan langsung oleh atasan.

Dengan melihat uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa tingginya disiplin tidak secara otomatis akan meningkatkan kinerja *sales assistant* Smesco Jakarta. Ada titik tertentu dimana disiplin akan mempengaruhi kinerja namun juga ada titik tertentu dimana disiplin tidak akan mempengaruhi kinerja. Oleh sebab itu sebagian perusahaan yang bergerak dibidang retail. Smesco Indonesia Jakarta harus mampu menganalisa dan melihat hal tersebut dengan baik.

## CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara serempak kepribadian, disiplin, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales assistant* di Smesco Indonesia Jakarta.
2. Secara parsial kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales assistant* di Smesco Indonesia.
3. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales assistant* di Smesco Indonesia Jakarta.
4. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales assistant* di Smesco Indonesia Jakarta.

## REFERENCES

- Ratu.R, R.A.M.Kolengan, C.Kojo, (2020). *Pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada rumah makan dabu-dabu lemong di manado*. Jurnal EMBA Vol. 8 No. 1, Hal. 450-458, ISSN 2303-1174. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi.
- Kasiyadi Agus, E.Solihah, (2018). *Pengaruh leader member exchange (LMX) dan kepribadian terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi*. Semarang: Jurnal Manajemen. Vol. 15 edisi 1, Hal. 56-72, ISSN : 1693-9727. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank.
- Nugraha Afrizal.C, F.Sari poerwita, (2020). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Bandung: Jurnal Mitra manajemen. Vol. 4 No. 3, Hal. 352-362, ISSN : 2614-0365. Universitas Telkom.
- Vivit, woro, & Sri (2019). *Analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bakorwi bojonegoro*. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) Vol. 3 No. 5, Hal. 559-571, ISSN : 2614-0365.
- Fatimah Nur S, B.Sarita, A.Yusuf Razak, S.Maharani wiyati, (2020). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Aliyah kendari*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan. Vol. 12 No. 1, Hal. 43-56, ISSN: 2685-5151. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo.
- Hendri Sembiring, (2020). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan*. Jurnal akuntansi dan manajemen. Vol. 13 No. 13, ISSN: 2086-681x.
- Andrean Tomi, Realize, (2020). *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja PT.Pionika auto mobil*. Batam: Jurnal EMBA. Vol. 8 No. 1, Hal. 684-693, ISSN: 2303-1174. Program Studi Manajemen, Universitas Putera.
- Pudjiati, fatimatul khabibah, (2020). *Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) up3 Balik Papan*. Jurnal geoekonomi. Vol 11 Nomor 1, ISSN: 2086-1117. Fakultas Ekonomi, Universitas Balikpapan.
- Supardi, (2018). *Pengarah dan pelatihan pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja pada PT.Simed Prakarsa Indonesia*. Bekasi: Jurnal inovasi pendidikan ekonomi. Vol. 8 No. 2, Hal. 105-112, ISSN 2302-898x. Stkip Panca Sakti.
- Pramesti,G.(2014). *Kups Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*.Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Priyanto,D.(2014).*SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan R&D*.Cetakan Kedua puluh satu.Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2015).*Metode Penelitian Manajemen pendekatan : Kuantitatif,kualitatif Kombinasi (Mixede methods),Penelitian Tindakan (Action Afabet*. Hal.81, 95,254,156, 223,230, 286, 300.
- Sugiyono & Susanto,A (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & LISREL*.Bandung Alfabeta. Hal.303.336.
- \_\_\_\_\_.(2016).*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan R&D*. Bandung Alfabeta. Hal 80, 81, 267.