

# **Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Individual Innovation Capability* Sebagai Variabel Intervening**

## **Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)**

Rozalina Nuridha<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak

\*Email : b2041211017@student.untan.ac.id

Abstrak

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Individual Innovation Capability* Sebagai Variabel Intervening. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini meliputi *Knowledge Management*, *Individual Innovation Capability* dan Kinerja Karyawan. Hipotesis (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Management* (X) terhadap Kinerja karyawan (Y), (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Management* terhadap *Individual Innovation Capability* (Z), (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara *Individual Innovation Capability* (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y), (4) terdapat pengaruh *Knowledge Management* (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan *Individual Innovation Capability* (Z) sebagai variabel Intervening.

Jumlah sampel pada penelitian adalah 60 karyawan. sampel tersebut diperoleh dengan rumus Slovin. Data yang digunakan merupakan data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan BRI Kantor Cabang Malang Kawi. Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path*) yang diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel *Knowledge Management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Individual Innovation Capability*, variabel *Individual Innovation Capability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan *Individual Innovation Capability* memediasi hubungan antara *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.

---

**Kata Kunci:** *Knowledge Management*, *Individual Innovation Capability*, Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Saat ini dunia bisnis mulai berkembang pesat dan persaingan yang terjadi antar pelaku bisnis semakin ketat. Perusahaan harus mampu bersaing dengan melakukan hal-hal yang mampu meningkatkan kualitas perusahaan, seperti melakukan inovasi, peningkatan kualitas produk hingga peningkatan kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas dalam melakukan kegiatan. SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai arah penentu kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia atau karyawan yang berperan langsung dan berperan aktif dalam produktifitas perusahaan merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia di dalam perusahaan, maka sumber daya lain yang dimiliki perusahaan tidak dapat digunakan dan dimanfaatkan secara maksimal. Maka organisasi perusahaan harus

mampu menjaga dan memaksimalkan serta mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

*Knowledge Managemet* adalah manajemen fungsi yang menciptakan atau menempatkan pengetahuan, mengelola aliran pengetahuan dan memastikan pengetahuan digunakan secara efektif dan efisien untuk manfaat jangka panjang organisasi (Darroch & McNaughton dalam Plessis, 2007:21). Pengelolaan pengetahuan yang baik adalah saat dimana tidak hanya menerima pengetahuan tetapi menyebarkan dan memberikan pengetahuan yang dimiliki kepada individu lain dan juga organisasi serta memanfaatkan pengetahuan yang dimilikinya. Ketika seorang individu berbagi pengetahuan, maka pengetahuan yang dimilikinya akan meningkat dan akan mendapatkan pengetahuan baru yang merupakan hasil dari penggabungan pengetahuan antar individu (Shahbazi dalam Abbasi & Amir, 2014:156).

Menurut Aulawi (2009), mendefinisikan *individual innovation capability* sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan berguna bagi perusahaan. Kemampuan berinovasi yang baik akan membantu dalam mengatasi permasalahan dalam pekerjaan dan juga membantu munculnya inisiatif yang menghasilkan metode-metode kerja yang lebih efektif dan efisien (Aristanto, 2017:1541).

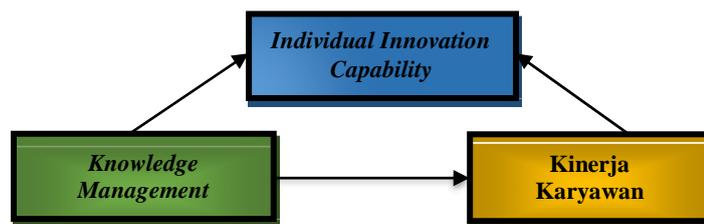
Menurut Suparyadi (2015:300) Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki dan akan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi. Apabila kinerja tidak dikembangkan dan diperbaiki maka akan berdampak bagi terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan.

Banyak perusahaan di Indonesia yang sudah menerapkan *knowledge management*, salah satunya adalah perusahaan yang bergerak di bidang keuangan yaitu bank. Bank merupakan suatu badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat guna meningkatkan taraf hidup rakyat. Persaingan yang ketat di sektor perbankan membuat bank-bank di Indonesia baik bank milik pemerintah ataupun bank milik swasta harus mampu bersaing untuk mengenalkan produk yang mereka miliki dengan berbagai macam kelebihan dan keunggulan produk perbankan kepada masyarakat. Salah satu bank yang turut bersaing untuk mengenalkan produknya guna menjaring nasabah dalam sektor perbankan Indonesia adalah Bank Rakyat Indonesia (BRI).

Dari deskripsi latar belakang tersebut, peneliti berasumsi bahwa penerapan *knowledge management* yang efektif dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan juga dapat menambah kemampuan inovasi yang dimiliki oleh individu karyawan. Hal tersebut dapat memberikan perusahaan untuk terus memberikan pelayanan yang baik sehingga dapat meningkatkan mutu perusahaan. Selain itu melihat dari

penelitian terdahulu, belum ada penelitian yang membahas atau menguji pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dengan *individual innovation capability* sebagai variabel intervening.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Individual Innovation Capability* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi)”.



1. Hubungan Antara *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan. Penerapan *knowledge management* akan menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan. Pada *knowledge management* terdapat indikator *knowledge utilization* yang memanfaatkan perangkat teknis seperti teknologi mesin yang berfungsi sebagai peningkatan nilai tambah atau produktifitas. Penelitian yang dilakukan oleh Kosasih dan Budiani (2007) menemukan bahwa teknologi adalah faktor yang penting bagi kinerja karyawan, khususnya dalam penerapan *knowledge management*. Teknologi berfungsi sebagai sarana penciptaan, penyediaan, dan juga penyebaran informasi untuk seluruh anggota perusahaan.  
H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge Management* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hubungan Antara *Knowledge Management* Terhadap *Individual Innovation Capability*. Penerapan *Knowledge Sharing* dapat meningkatkan kemampuan berinovasi karyawan dalam hal menghasilkan dan menerapkan ide atau metode baru dalam proses kerja dari hasil bertukar informasi atau pengetahuan (Andre, et al., dalam Aristanto, 2017). Pengetahuan yang diciptakan, dikelola dan dibagikan oleh perusahaan akan membuat karyawan memiliki pengetahuan yang baru. Sehingga karyawan akan mendapat metode-metode baru dalam proses kerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.  
H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge Management* terhadap (X) *Individual Innovation Capability* (Z).
3. Hubungan Antara *Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja Karyawan. Penerapan *knowledge management* akan meningkatkan inovasi sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Kemampuan inovasi individu yang diwujudkan dalam bentuk mencoba ide- ide baru dan mencoba metode operasi baru akan dapat meningkatkan kinerja (Asegaff, et al., 2015).

Kemampuan individu dalam berinovasi yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan akan berdampak baik terhadap kualitas operasional perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah bahwa diduga terdapat pengaruh antara *individual innovation capability* dan kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari *Individual Innovation Capability* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Hubungan Antara *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability*.

*Knowledge management* berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan inovasi karyawan. Dalam pelaksanaan *knowledge management* tersebut, individu akan mendapatkan lebih banyak pengetahuan kerja yang dapat digunakan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi proses pekerjaan. *Knowledge management* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, saat *knowledge management* ditambah dengan *individual innovation capability* maka kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah bahwa diduga terdapat pengaruh antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui *individual innovation capability*.

H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh tidak langsung antara *Knowledge Management* (X) terhadap Kinerja Karyawan dengan *Individual Innovation Capability* (Z) sebagai variabel intervening.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Noor, 2011:38). Sesuai dengan pendapat Noor, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yaitu apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap *individual innovation capability* dan kinerja karyawan pada karyawan BRI Kantor Cabang Malang Kawi. Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di BRI Kantor Cabang Malang Kawi yang berlokasi di Jalan Kawi Np. 20-22, Kauman, Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan BRI Kantor Cabang Malang Kawi yang sesuai dengan kriteria, yaitu sebanyak 120 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *random sampling*. Menurut Munawaroh (2012:65) *simple random sampling* adalah pengambilan sampel dari semua anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam anggota populasi. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 54 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Koefisien Jalur *Knowledge Management* (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel	Standardize Coeficients Beta	t Hitung	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X)	0,447	4,310	0,000	Signifikan
<i>Individual Innovation Capability</i> (Z)	0,433	4,169	0,000	
R square : 0,632 Y : Kinerja Karyawan				

Tabel menunjukkan bahwa koefisien jalur pada hubungan variabel *Knowledge Management* (X) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,447. Nilai koefisien jalur positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan *Knowledge Management* yang dilakukan oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi maka akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja mereka. Nilai thitung sebesar 4,310 > dari  $t_{tabel}$  2,002. Nilai sig. sebesar 0,000 (sig < 0,05) maka  $H_1$  menyatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Hasil Pengujian Koefisien Jalur Knowledge Management (X) Terhadap Individual Innovation Capability (Z).

Variabel	Standardized Coeficients Beta	t Hitung	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X)	0,633	6,235	0,000	Signifikan
R square: 0,401 Z : <i>Individual Innovation Capability</i>				

Tabel menunjukkan bahwa koefisien jalur pada hubungan variabel variabel *Knowledge Management* terhadap *Individual Innovation Capability* sebesar 0,633. Nilai koefisien jalur positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *Knowledge Management* yang dimiliki karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi juga akan mengakibatkan *individual innovation capability* yang dimiliki karyawan juga akan mengalami peningkatan. Nilai thitung sebesar 6,235 > dari  $t_{tabel}$  2,002 dan nilai sig. sebesar 0,000 (sig < 0,05) maka  $H_2$  menyatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh secara signifikan terhadap *Individual Innovation Capability*. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Individual Innovation Capability*. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,401 atau 40,1%.

Kontribusi variabel *knowledge management* terhadap *individual innovation capability* sebesar 40,1% sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 59,9%.

3. Pengujian Koefisien Jalur *Individual Innovation Capability* (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa koefisien jalur pada hubungan variabel variabel *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,433. Nilai koefisien jalur positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *Individual Innovation Capability* yang dimiliki karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi juga akan mengakibatkan Kinerja Karyawan yang dimiliki karyawan juga akan mengalami peningkatan. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,169 > dari  $t_{tabel}$  2,002 dan nilai sig. sebesar 0,000 (sig < 0,05) maka  $H_3$  menyatakan bahwa *Individual Innovation Capability* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *Individual Innovation Capability* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengujian Koefisien Jalur Hubungan *Knowledge Management* (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan *Individual Innovation Capability* (Z) Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
X → Y	0,447	-	0,447
X → Z	0,633	-	0,633
Z → Y	0,433	-	0,433
Z → Z → Y	-	0,633 X 0,433 = 0,274	0,721

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa hasil pengaruh langsung variabel *Knowledge Management* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,447, hasil pengaruh langsung variabel *Knowledge Management* (X) terhadap *Individual Innovation Capability* (Z) sebesar 0,633, hasil pengaruh langsung *Individual Innovation Capability* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,433. Pengaruh tidak langsung *Knowledge Management* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Individual Innovation Capability* (Z) adalah sebesar 0,633 X 0,433 = 0,721. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel *Knowledge Management* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Individual Innovation Capability* (Z) adalah sebesar 0,721.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan tentang Pengaruh *Knowledge Management* terhadap

Kinerja Karyawan dengan *Individual Innovation Capability* sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi), maka hasil penelitian dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan distribusi frekuensi pada variabel *knowledge management*, *individual innovation capability*, kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi telah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi frekuensi pada variabel *knowledge management*, *individual innovation capability*, kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi telah berjalan dengan baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena memiliki nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap *Individual Innovation Capability* (Z) karena memiliki nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Individual Innovation Capability* (Z) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena memiliki nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian didapatkan bahwa pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability* sebesar 0,489, sehingga total pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan dengan rumus (DE + IE) sebesar 1,205. Artinya *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability*.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi maupun pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelaksanaan *knowledge management*, karena variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan.
2. Dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi maka dapat dilihat dari rata-rata terendah variabel *knowledge management* adalah item pedoman hukum dan kebijakan perusahaan tersedia untuk dipelajari dan digunakan untuk aktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut perusahaan bisa lebih memperhatikan penciptaan pengetahuan dengan cara menyediakan pedoman hukum dan

kebijakan perusahaan agar program *knowledge management* dapat berjalan lebih baik.

3. Dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi maka dapat dilihat dari rata-rata terendah variabel *Individual Innovation Capability* adalah item “saya didukung oleh manajemen dan budaya perusahaan yang mendorong untuk melakukan inovasi”. Berdasarkan hal tersebut PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi harus menerapkan manajemen dan budaya perusahaan untuk karyawan agar melakukan inovasi.
4. Dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi maka dapat dilihat dari rata-rata terendah variabel Kinerja Karyawan adalah item “Saya bekerja dengan baik untuk memobilisasi kecerdasan kolektif untuk kerja tim yang efektif”. Berdasarkan hal tersebut PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi sering mengadakan diskusi dengan pembagian tim-tim kerja agar karyawan mampu untuk memobilisasi kecerdasan kolektif sehingga kerja tim sesungguhnya dapat lebih efektif.
5. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.
6. Di sarankan untuk peneliti selanjutnya agar memberikan pengisian kuesioner kepada kepala bagian unit masing- masing agar tidak menimbulkan bias masing-masing agar tidak menimbulkan bias karena seorang karyawan menilai kinerja diri sendiri.

## REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, H, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Honeycut, Jerry. 2000. *Strategi Manajemen Pengetahuan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Kadir. 2015. *Statistik Terapan Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, H, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Honeycut, Jerry. 2000. *Strategi Manajemen Pengetahuan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Kadir. 2015. *Statistik Terapan Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesmono, Teman. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara, A Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munawaroh. 2012. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang: Intimedia.
- Mustafa, EQ, Zainal. 2013. *Mengurai Variabel hingga Instrumensi*. Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Narbuko, Cholid & Abu Achmadi. 2015. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: untuk bidang ilmu administrasi, kebijakan publik, ekonomi, sosiologi, komunikasi dan ilmu sosial lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, M. Dan Effendi, S. 2008. *Metode Penelitian Survei. Cetakan Kesembilanbelas*. Jakarta: PT Pustaka LP3S.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sanusi, A. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia (aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang:UB Press.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Path Analysis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. 2016. *Research Methods For Business : A skill Building Approach*. United Kingdom : Wiley.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: ANDI Yogyakarta.
- Supranto. 2000. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. Supranto dan Limakrisna. 2013. *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis Dan Disertasi. Edisi 3*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Suryani, T. (2008). *Perilaku konsumen: implikasi pada strategi pemasaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryani dan Hendyadi. 2015. *Metode riset kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi islam. Edisi pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.