

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KONFLIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT CREDIT UNION KUSAPA  
SANGGAU**

**Sukrianus Ego Sumbara**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

Email: sumbaraego@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada Credit Union Kusapa Sanggau. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 39 orang karyawan pada Kopdit Credit Union Kusapa Sanggau dan menggunakan sampel sebanyak 38 orang karyawan di Kopdit Credit Union Kusapa Sanggau. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling jenuh* berdasarkan jumlah karyawan yang ada yang dijadikan sampel responden. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji F, uji determinan, uji regresi linear sederhana, dan uji t. Pengujian model yang diteliti menggunakan *software* spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah Karakteristik Individu dan Konflik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Karakteristik Individu, Konflik, dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Kegiatan operasional sebuah perusahaan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya agar nantinya perusahaan dapat berkembang, hidup dan dapat memberikan manfaat yang optimal. Kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari peran manusia (SDM) sebagai penggerak perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan motivasi yang lebih dari karyawan dan untuk meningkatkan motivasi karyawan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah karakteristik individu dan konflik, karena perilaku sosial yang positif akan memberikan kontribusi pada organisasi. Organisasi yang mampu memanfaatkan karakter dan konflik dari

masing-masing individu karyawannya akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Hal ini dikarenakan apabila konflik dalam sebuah organisasi dapat dijadikan hal yang positif maka tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik, begitu pun dengan karakteristik individu apabila dapat di pahami maka hubungan yang baik dilakukan dan berdampak positif baik untuk organisasi maupun dalam hal kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Ferdian Fatikhim (2017) Judul Penelitian: Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi*, Vol 47 No. 1 Juni 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Herianus Poeni (2009) Judul Penelitian: Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Ratna Handayati (2016) Judul Penelitian: Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, Vol 1 No. 2 Juni 2016, ISSN: 2502 – 3764. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu Karakteristik Individu dan Konflik menjadi perhatian penting dalam penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pemaparan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Karakteristik Individu dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit Credit Union Kusapa Sanggau”.

## **KAJIAN TEORITIS**

Mangkunegara (2001:1) “Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas dibutuhkan pengelolaan yang tepat, adanya pengelolaan yang tepat di mulai dari proses perekrutan, penyelesaian, pengklarifikasian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan”.

Menurut Rahman (2013:77): “Karakteristik individu adalah cirri khas yang merupakan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu”.

Sedangkan menurut Miftah Thoha, (2007: 34): “berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalu.

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang member tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan, apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter atau perilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor ka rakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakan dari individu yang lainnya.

Indikator karakteristik individu menurut teori Path-Goal, yaitu sebagai berikut.

- a. Letak kendali (*Locus of Control*)  
Hal yang berkaitan dengan keyakinan individu sehubungan dengan penentuan hasil. Individu yang mempunyai letak kendali internal meyakini bahwa hasil yang mereka peroleh didasarkan pada usaha yang mereka lakukan sendiri. Sedangkan mereka yang cenderung letak kendali eksternal meyakini bahwa hasil yang mereka peroleh dikendalikan oleh kekuatan di luar kontrol pribadi mereka.
- b. Kesediaan menerima pengaruh (*Authoritarianism*)  
Kesediaan untuk menerima pengaruh dari orang lain. Bawahan yang tingkat *authoritarianism* yang tinggi cenderung merespon gaya kepemimpinan yang directive, sedangkan bawahan yang tingkat *authoritarianism* rendah cenderung memilih gaya kepemimpinan partifipatif.

c. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan dan pengalaman bawahan akan mempengaruhi apakah mereka dapat bekerja lebih berhasil dengan pimpinan yang berorientasi prestasi yang telah menentukan tantangan sasaran yang harus dicapai dan mengharapkan prestasi yang tinggi atau pimpinan yang lebih suka member dorongan dan mengarahkan mereka.

Menurut Mathis (Almalifah Mahmudha Siti, (2005: 33) ada 4 karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi:

- a. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- b. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- c. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan pretis.
- d. Latar belakang social, status social ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Menurut Badeni (2017: 3): “Konflik dapat berarti mulai dari hal yang kecil, seperti perbedaan pendapat, hingga pada yang besar yaitu perang.”

Menurut Gibson (1997:347): “Hubungan selain dapat menciptakan kerjasama, hubungan saling tergantung dapat pula melahirkan konflik, hal ini terjadi jika masing-masing komponen organisasi memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak bekerjasama satu sama lain”.

Peran seorang manager sangat diperlukan dalam hal memanajemenkan konflik agar sebuah konflik bisa diubah menjadi hal yang positif bagi organisasi yang dijalani, dan tidak menghambat kinerja para karyawannya. Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau



organisasi. Konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi.

Menurut Robbins (2013: 139-142): Menjelaskan indikator konflik yang dibagi menjadi:

- a. Komunikasi.  
Sumber konflik merupakan penyebab konflik yang muncul dari kesulitan sematik (perbedaan pelatihan, persepsi selektif dan informasi tidak memadai mengenai orang lain) dan kesalahpahaman.
- b. Stuktur.  
Stuktur yang digunakan dalam konteks ini, antara lain variabel seperti ukuran, derajat spesialis dalam tugas yang diberikan kepada anggota kelompok, kejelasan yurisdiksi, kecocokan anggota-tujuan, gaya kepemimpinan, system imbalan, dan derajat ketergantungan antar kelompok.

Menurut Badeni (2017: 189): Konflik dapat diklarifikasikan menurut perbedaan status atau peran seseorang atau kelompok yang berkonflik:

- a. Konflik vertikal yaitu konflik yang terjadi antara hierarki dalam organisasi, misalnya antara atasan dan bawahan.
- b. Konflik horizontal yaitu konflik yang terjadi antara satu orang atau kelompok dengan orang lain atau kelompok, seperti perusahaan dengan perusahaan lain atau antar bagian dalam perusahaan.
- c. Konflik lini dan staf yaitu konflik yang terjadi antara orang atau kelompok dari fungsi staf dengan orang atau kelompok dari fungsi operasi.
- d. Konflik peran yaitu konflik yang terjadi akibat peran yang diharapkan dari seseorang oleh organisasi tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pemegang jabatan.

Cara penyelesaian konflik menurut Badeni (2017: 196-199):

- a. Pemecahan masalah (*Problem solving*), dilakukan dengan cara menghadapkan kedua kelompok yang berkonflik untuk saling menjelaskan masalah masing-masing hingga ditemukan kesepakatan.
- b. Penghindaran (*Avoidance*), keluar dari konflik atau tidak menghadapi konflik.
- c. Pelunakan (*Smoothing*), metode ini menekankan pada kepentingan yang lebih besar. Metode ini lebih menurunkan perbedaan dan menojolkan kebersamaan.
- d. Kompromi (*Compromise*), dilakukan dengan cara masing-masing pihak yang berkonflik diminta atau bersedia untuk menurunkan tuntutan hingga pada tingkat masing-masing menyetujuinya.
- e. Perintah kekuasaan (*Autoritative command*), masing-masing pihak yang berkonflik dipaksa oleh pemegang kekuasaan untuk menyetujui, berdamai, dan bekerja sama dengan pihak lain.

- f. Bersaing (*Competition*), pihak yang berkonflik berusaha untuk menang dengan mengalahkan pihak lain yang dapat dilakukan dengan pemaksaan, kekuatan, atau rasionalisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017: 188). "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk, (2011): "mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan mereka dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu".

Menurut Robbins (2006) ada enam indikator kinerja yaitu:

- a. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- c. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian  
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- e. Komitmen kerja  
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Kasmir (2017: 189-193).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Kopdit Credit Union Kusapa Sanggau.
- H2: Ada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan di Kopdit Credit Union Kusapa Sanggau.
- H3: Ada pengaruh karakteristik individu dan konflik secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kopdit Credit Union Kusapa Sanggau.

## PEMBAHASAN

Untuk menganalisa data pengaruh Karakteristik Individu dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan maka diperlukan perhitungan data sebagai berikut:

### 1. Uji Validita

**TABEL 1**  
**CREDIT UNION KUSAPA SANGGAU**  
**UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU**  
**DAN KONFLIK**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Karakter individu dan Konflik (X)</b>	Pernyataan 1, (table 3.6)	0,956	0,3202	VALID
	Pernyataan 2, (table 3.7)	0,785		VALID
	Pernyataan 3, (table 3.8)	0,761		VALID
	Pernyataan 4, (table 3.9)	0,889		VALID

Pernyataan (table 3.10)	5,	0,956	0,3202	VALID
Pernyataan (table 3.11)	6,	0,727	0,3202	VALID
Pernyataan (table 3.12)	7,	0,784	0,3202	VALID
Pernyataan (table 3.13)	8,	0,753	0,3202	VALID
Pernyataan (table 3.14)	9,	0,731	0,3202	VALID
Pernyataan (table 3.15)	10,	0,879	0,3202	VALID
Pernyataan (table 3.16)	11,	0,807	0,3202	VALID
Pernyataan (table 3.17)	12,	0,839	0,3202	VALID
Pernyataan (table 3.18)	13,	0,558	0,3202	VALID
Pernyataan (table 3.19)	14,	0,516	0,3202	VALID
Pernyataan (table 3.20)	15,	0,844	0,3202	VALID

Sumber: Data olahan, 2019

**TABEL 2**  
**CU TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**  
**UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL KINERJA KARYAWAN**

<b>KinerjaKaryawan(Y)</b>	Pernyataan 16, (table 3.21)	0,401	0,3202	VALID
	Pernyataan 17, (table 3.22)	0,524	0,3202	VALID
	Pernyataan 18, (table 3.23)	0,584	0,3202	VALID
	Pernyataan 19, (table 3.24)	0,524	0,3202	VALID
	Pernyataan 20, (table 3.25)	0,482	0,3202	VALID
	Pernyataan 21, (table 3.26)	0,522	0,3202	VALID
	Pernyataan 22, (table 3.27)	0,566	0,3202	VALID
	Pernyataan 23, (table 3.28)	0,445	0,3202	VALID
	Pernyataan 24, (table 3.29)	0,523	0,3202	VALID
	Pernyataan 25, (table 3.30)	0,573	0,3202	VALID
	Pernyataan 26, (table 3.31)	0,412	0,3202	VALID
	Pernyataan 27, (table 3.32)	0,579	0,3202	VALID



	Pernyataan 28, (tabel 3.33)	0,498	0,3202	VALID
	Pernyataan 29, (table 3.34)	0,623	0,3202	VALID
	Pernyataan 30, (table 3.35)	0,427	0,3202	VALID

Sumber: Data olahan, 2019

Pada Tabel 1 dan 2 diketahui bahwa, hitung lebih besar daripada, tabel yaitu sebesar 0,3202 yang berarti antara variabel X dan Variabel Y mempunyai hubungan yang signifikan, sehingga data dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur.

## 2. Uji Reliabilitas

**TABEL 3**  
**CREDIT UNION KUSAPA SANGGAU**  
**UJI RELIABILITAS**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
<b>Karakteristik Individu (X)</b>	0,785	0,60	RELIABEL
<b>Konflik (X)</b>	0,807	0,60	RELIABEL
<b>Kinerja(Y)</b>	0,729	0,60	RELIABEL

Sumber: Output SPSS, 2019

Hasil perhitungan Tabel 3 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Karakteristik Individu adalah 0,785 dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel konflik sebesar 0,807 dan nilai *Cronbach' Alpha* untuk variabel kinerja sebesar 0,729. Nilai ini lebih besar dari nilai pembandingan 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-3 variabel yang digunakan reliabel.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji F

**TABEL 4**  
**CREDIT UNION KUSAPA SANGGAU**  
**UJI f**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.954	2	208.977	20.950	.000 <sup>b</sup>
	Residual	349.125	35	9.975		
	Total	767.079	37			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), konflik, karakteristik\_individu

Sumber: output SPSS, 2019

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah 0,000 < 0,05, yang berarti (X1) karakteristik individu dan (X2) konflik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji Regresi Linear Berganda

**TABEL 5**  
**CREDIT UNION KUSAPA SANGGAU**  
**UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	19.766	8.152		2.425	.021
Karakteristik_individu	.484	.237	.252	2.046	.048
Konflik	.854	.173	.606	4.932	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS, 2019

Model regresi sebagai berikut:  $Y = 0,252 X_1 + 0,606 X_2 + 19,766$ . Model persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai koefisien regresi karakteristik individu dan konflik (b) memiliki nilai sebesar 0,252 dan 0,606.

c. Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**TABEL 6**  
**CREDIT UNION KUSAPA SANGGAU**  
**UJI ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.545	.519	3.158

a. Predictors: (Constant), konflik, karakteristik\_individu

Angka tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu dan konflik memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 51,9 persen. Sedangkan sisanya ( $100\% - 51,9\% = 48,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel karakteristik individu dan konflik yang tidak di uji.

## c. Uji t

**TABEL 7**  
**CREDIT UNION KUSAPA SANGGAU**  
**UJI t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	19.766	8.152		2.425	.021
Karakteristik_individu	.484	.237	.252	2.046	.048
Konflik	.854	.173	.606	4.932	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS, 2019

Diketahui nilai signifikansi untuk karakteristik individu sebesar  $0,021 < 0,05$ , dan nilai signifikansi untuk konflik sebesar  $0,048 < 0,05$  sehingga kesimpulannya karakteristik individu dan konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Karakteristik Individu dan Konflik berpengaruh signifikan dan simultan terhadap Kinerja karyawan pada Credit Union Kusapa Sanggau. Karena jika karyawan mampu menguasai dirinya dalam menghadapi segala jenis pekerjaan maka kinerjanya akan baik dan apabila manajemen konflik yang baik juga dari organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Penulis memberikan saran kepada perusahaan agar lebih memperhatikan bagaimana cara penyampaian informasi yang baik kepada para karyawan dalam sebuah organisasi, agar kesalahan komunikasi dapat dihindarkan.

Penulis memberikan saran kepada karyawan agar dapat mampu mengontrol diri dan bisa lebih memahami sesama karyawan agar konflik dalam kerja bisa diminimalkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Cetakan ketiga, Bandung : Alfabeta.
- Dessler Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT INDEKS.
- Handoko, H. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori dan praktik*, Depok;PT Rajagrafindo Persada.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veittzhal, dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., dan Timothy A. J. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*, Jilid Cetakan ke 5, Jakarta : Rajawali Pres.