

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM
SANTO ANTONIUS DI PONTIANAK**

Cornelia Sri Utari

email: corneliasriutari@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar signifikan pengaruh dari karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak. Sampel yang diambil sebanyak delapan puluh delapan responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan bantuan program olahan data statistik yaitu *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 22. Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas dan heterokedastisitas), uji autokorelasi, analisis regresi linear sederhana, uji t dan uji F. Hasil pengujian yang dilakukan dengan uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dinyatakan valid. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau H_0 ditolak dan H_1 diterima.

KATA KUNCI: Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan operasional sebuah perusahaan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya agar nantinya perusahaan dapat berkembang dan bertahan hidup dan dapat memberikan manfaat yang optimal. Kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan karena memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi.

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor salah satu faktor terpenting adalah karakteristik individu karyawan. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi suatu karakter kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, dan pengalaman masa lalunya. Karakteristik yang dipunyai individu ini akan dibawanya manakala memasuki lingkungan baru yaitu organisasi atau yang lainnya. Karakteristik individu dalam organisasi untuk mencapai targetnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan disebut dengan kinerja. (Yulita & Gunawan, 2019).

Dengan terjadinya tingkat karyawan masuk dan keluar yang mengalami kenaikan dan penurunan dan data kunjungan pasien rawat inap dan rawat jalan yang juga mengalami kenaikan dan penurunan, maka hal tersebut menunjukkan adanya indikasi karakteristik individu karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak.

Berdasarkan uraian di latar belakang peneliti akan menjelaskan lebih lanjut mengenai karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan judul “Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius Di Pontianak”.

KAJIAN TEORITIS

1. Karakteristik Individu

Menurut Rahman (2013):

“Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan 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. Setiap karyawan memiliki kemampuan, motivasi dan inisiatif yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan mempengaruhi prestasi dan kinerja setiap karyawan”.

Menurut Nimran dalam Kurniawati (2007:17-18) karakteristik individu meliputi:

- a. Kepribadian
Kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
- b. Persepsi
Dibentuk oleh pembelajaran, ingatan, harapan, dan perhatian.
- c. Sikap
Kecondongan evaluatif terhadap suatu objek atau subjek yang memiliki konsekuensi yakni bagaimana seseorang berhadapan dengan objek sikap.

Sedangkan Thoha (2012: 35) menyatakan bahwa, karakteristik individu meliputi:

- a. Kemampuan
Suatu kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan.
- b. Kebutuhan
Menurut Mangkunegara dalam Kurniawati (2007:19):
“Kebutuhan adalah suatu kesenjangan atau pertanganan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri”. Setiap pekerjaan pasti memiliki motif tertentu, salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan individu. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka individu tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik sebagai manifestasi rasa puasnya, dan begitu pula sebaliknya”.
- c. Kepercayaan
Menurut Prasetyo dalam Kurniawati (2007:21):
“Kepercayaan berasal dari kata-kata percaya artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran. Kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan dan keyakinan dan kebenaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah derajat dimana seseorang menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayainya dalam situasi yang berubah-ubah dan beresiko”.
- d. Pengalaman
Pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. 27 Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*).
- e. Pengharapan
Menurut Gitosudirmo dan Sudita dalam Kurniawati (2007:20):
“Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengharapan adalah suatu keyakinan

bahwa usaha atau tindakan yang sudah dilakukan akan menghasilkan prestasi tertentu. Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya harapan yang ia inginkan. Jika seseorang melakukan pekerjaan dengan dipengaruhi oleh harapan yang tinggi, maka membuat orang tersebut akan bekerja keras dan menghasilkan produktivitas tinggi”.

Menurut Badeni (2017: 9): “Individu merupakan sesuatu yang unik. Masing-masing individu memiliki karakter dan atau ciri khas tersendiri. Karakter dan atau ciri khas yang ada pada individu inilah yang membedakan antara individu satu dengan individu yang lain. Karakter tersebut ada yang terbentuk sejak lahir dan ada yang terbentuk sebagai akibat pergaulan dan belajar.

Badeni (2017: 9) menyatakan bahwa, karakteristik individu meliputi:

- a. Karakteristik Biografis
Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja/pengabdian pada organisasi, kemampuan, dan kepribadian. Selain itu setiap orang dapat berasal dari latar belakang keluarga, lingkungan budaya, pendidikan, dan kemampuan yang berbeda. Semua ini dapat menimbulkan perbedaan-perbedaan individu dan kecenderungan perbedaan perilaku terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi baik produktivitas, loyalitas, kerajinan, kepuasan kerja.
- b. Kemampuan
Tingkat kemampuan orang berbeda-beda. Ada sejumlah orang yang sangat pintar mengarang, cepat memahami sesuatu, mampu melihat penyebab suatu masalah, terampil membuat barang yang bagus, cepat memahami keinginan orang lain, mampu berkomunikasi dengan baik dengan orang lain, mampu bekerja sama dengan orang lain, dan lain-lain. Sementara sejumlah orang yang lain memiliki tingkat kemampuan yang terbatas, umpamanya hanya memiliki kemampuan cepat memahami keinginan orang lain, kemampuan berkomunikasi dengan baik dengan orang lain, dan kemampuan bekerja sama dengan orang. Kemampuan-kemampuan ini ada yang dibawa sejak lahir dan ada yang karena belajar dengan tekun.
- c. Kepribadian
Sesuatu yang unik yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arah pada seluruh tingkah laku individu yang bersangkutan.(E. Koswara, 1991). Keseluruhan sifat dan perilaku dari seorang individu dengan sistem kecenderungan tertentu ketika berinteraksi dengan serangkaian situasi (Paul B. Horton dan Charter L. Hunt, 1987) dan *The sum total of way in which an individual reacts with other*. Sebagai cara yang unik dari individu dalam mengartikan pengalaman hidupnya. (Stephen P. Robbins, 1996)
- d. Perbedaan-perbedaan Kepribadian
Tentang terjadinya perbedaan-perbedaan kepribadian, hampir semua ahli sependapat bahwa hal itu diakibatkan oleh sejumlah faktor yang dapat

memengaruhi seseorang dalam perkembangan kepribadiannya, yaitu warisan biologis, lingkungan fisik, dan kebudayaan.

e. Pembelajaran

Setiap kehidupan manusia, selalu mengalami proses belajar. Belajar menjadi sesuatu yang melekat pada individu dengan sangat berpengaruh terhadap perilakunya. Berdasarkan pandangan ini, dapat dikatakan bahwa perilaku, sikap, nilai, motif-motif, dan persepsi sebagian besarnya merupakan hasil proses belajar. Pemikiran bahwa proses belajar merupakan faktor penting dalam pembentukan perilaku. Hal ini didasarkan asumsi bahwa perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Berbeda dengan pandangan eksistensialisme yang mengatakan bahwa manusia itu otonom dalam menentukan apa yang dilakukan sehingga perilaku pada dasarnya ditentukan oleh manusia, bukan ditentukan lingkungan.

f. Metode Mengubah Perilaku

Organisasi atau pimpinan organisasi harus menyediakan situasi yang memungkinkan setiap individu organisasi terjadi proses belajar, pemerolehan pengalaman dan perubahan/terbentuk perilaku sebagaimana yang diharapkan organisasi. Dengan kata lain organisasi mengubah atau membentuk perilaku yaitu memperkuat secara sistematis tiap langkah berturutan yang menggerakkan seseorang individu lebih mendekati perilaku yang diinginkan (Stephen P. Robbins, 1996). Menurutnya terdapat 4 (empat) cara/metode yang dapat diterapkan untuk mengubah atau membentuk perilaku individu yaitu:

1. melalui pemberian *positif reinforcement* (penguatan positif)
2. *negatif reinforcement* (penguatan negatif)
3. *extinction* (mengabaikan/menghilangkan)
4. *punishment* (hukuman).

g. Jadwal Penguatan (Reinforcement Schedules)

Jadwal penguatan mengacu pada frekuensi waktu penguatan perilaku yang dilakukan yang terkait kapan penguatan perilaku dilakukan. Apabila penguatan dilakukan setiap perilaku yang diinginkan itu dilakukan disebut dengan *continuous reinforcement schedules*. Apabila penguatan dilakukan hanya sewaktu-waktu dilakukan, jadwal penguatan ini disebut dengan *partial reinforcement schedule*.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2013):

“Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempuanyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya”.

Menurut Sutrisno (2014: 19): “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2014: 9): “Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas dan kuantitas yang di capai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Robbins (2006: 260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian
Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja
Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak delapan puluh delapan karyawan yang menjadi responden.

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat atau pernyataan yang masih dapat berubah tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih.

Menurut William Chang (2014: 123): “Hipotesis pada dasarnya merupakan sebuah gagasan atau pernyataan yang dianggap sebagai sebuah keterangan yang mengandung kemungkinan tentang suatu keadaan atau kondisi khusus. Kebenaran sebuah hipotesis masih harus diuji. Jika hipotesis dapat dibuktikan sebagai kebenaran, maka hipotesis itu dapat menjadi sebuah teori atau dalil. Seperti rentetan pertanyaan, hipotesis yang dirancang akan menuntun seluruh penelitian dan biasanya menyiapkan sebuah struktur untuk mempresentasikan hasil penelitian. Sebaliknya, jika kebenaran sebuah hipotesis tidak bisa dibuktikan, maka hipotesis itu tetap sebagai hipotesis. Pengandaian di dalamnya belum bisa dikatakan benar”.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
RUMAH SAKIT UMUM SANTO ANTONIUS DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
Karakteristik Individu (X)	X.1	0,505	0,2096	Valid
	X.2	0,452	0,2096	Valid
	X.3	0,670	0,2096	Valid
	X.4	0,537	0,2096	Valid
	X.5	0,664	0,2096	Valid
	X.6	0,616	0,2096	Valid
	X.7	0,444	0,2096	Valid
	X.8	0,474	0,2096	Valid
	X.9	0,688	0,2096	Valid
	X.10	0,627	0,2096	Valid
	X.11	0,680	0,2096	Valid
	X.12	0,616	0,2096	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,389	0,2096	Valid
	Y.2	0,369	0,2096	Valid
	Y.3	0,464	0,2096	Valid
	Y.4	0,532	0,2096	Valid
	Y.5	0,326	0,2096	Valid
	Y.6	0,324	0,2096	Valid
	Y.7	0,330	0,2096	Valid
	Y.8	0,366	0,2096	Valid
	Y.9	0,698	0,2096	Valid
	Y.10	0,301	0,2096	Valid
	Y.11	0,312	0,2096	Valid
	Y.12	0,622	0,2096	Valid
	Y.13	0,647	0,2096	Valid
	Y.14	0,504	0,2096	Valid
	Y.15	0,596	0,2096	Valid
	Y.16	0,524	0,2096	Valid
	Y.17	0,538	0,2096	Valid
	Y.18	0,627	0,2096	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari pada R tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel karakteristik individu, prestasi kerja, dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 2
RUMAH SAKIT UMUM SANTO ANTONIUS DI PONTIANAK
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Karakteristik Individu	0,822	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,790	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas dapat terlihat variabel karakteristik individu memiliki cronsbach's alpha sebesar 0,822 berada di atas 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel karakteristik individu ini reliabel. Kemudian variabel kinerja karyawan memiliki cronsbach's alpha sebesar 0,790 berada di atas 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan reliabel.

TABEL 3
RUMAH SAKIT UMUM SANTO ANTONIUS DI PONTIANAK
UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475,471	1	475,471	33,548	,000 ^b
	Residual	1218,847	86	14,173		
	Total	1694,318	87			

a. Dependent Variable: Total_KK

b. Predictors: (Constant), Total_KI

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 3.44 dapat diketahui bahwa hasil pengujian F yang ditampilkan pada nilai signifikan pada uji F yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengujian tersebut layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat. Dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak.

TABEL 4
RUMAH SAKIT UMUM SANTO ANTONIUS DI PONTIANAK
UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,807	5,608		5,850	,000
	Total_KI	,608	,105	,530	5,792	,000

a. Dependent Variable: Total_KK

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 3.45 dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena memperoleh nilai signifikansi kurang dari 0.05 atau $0,000 < 0,05$.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Variabel karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak. Berdasarkan hasil jawaban responden di mana seluruh responden menyatakan jawaban paling tinggi pada indikator-indikator pernyataan karakteristik individu, dikarenakan karyawan sangat memikirkan perusahaan dan dalam satu tim karyawan saling percaya akan pekerjaan

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka berikut ini merupakan saran-saran yang dapat diberikan peneliti yaitu:

1. Untuk riset selanjutnya

Diharapkan untuk riset selanjutnya agar dapat ditambahkan variabel-variabel yang dapat mengembangkan penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

2. Untuk Perusahaan

Diharapkan kepada pihak Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak agar dapat mempertahankan terus karyawan yang memiliki karakteristik individu yang baik agar dapat terus meningkatkan kinerja dan dapat menciptakan karyawan yang setia.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Chang, William. 2014. *Metodologi Penulisan Ilmiah: Teknik Penulisan Esai, Skripsi, Tesis, dan Disetasi untuk Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rodakarya.
- Mitfah, Thoha. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahmat, Anna. 2017. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing". *Journal of Business Administration*, Vol 1, No 2, September.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yulita, Y. dan Gunawan, C.I. (2019). Model Strategi Manajemen Kebijakan Publik Sektor Pasar Tradisional untuk Peningkatan Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Bengkayang Kalimantan Barat. Referensi: *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 7(1), 37-45.