

Komitmen Kerja Ditinjau Dari Tipe Temperamen dan Jenis Kelamin Survei Pada Karyawan Produksi PR. Jaya Makmur Malang

M. Wardianto

Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

Syaiful Hadi

Dosen Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

Abstract

The purpose of this study was to determine the significance of variables influence the type of temperament and gender in shaping the work of an employee's commitment. The population in this study were employees of PR. Makmur Jaya Jalan 168 Kepanjen Probolinggo Malang, East Java, which amounts to 2600 + men and women are taken by using a quota sampling technique. Data collection using the scale of work commitments, with Product Moment correlation coefficient between 0.321 to 0.745 and the reliability coefficient of 0.9083532. Meanwhile, to classify the type of temperament using the test tool by Robert J. Temperament Inventory Cruise, Ph.D., and W. Peter Blitchington, Ph.D. The results showed that the hypothesis which states there is the influence of the type of temperament and gender of an employee's work commitment is rejected at the 5% significance level of 2.21 when the FoA is smaller than F-table 5% at 2.60; Foa at 3.82 smaller than the F-table 5% of 3.84; and FoAB of 0.34 smaller than the F-table 5 2.60% interest. Thus there was no difference in the commitment of employees who work a different type of temperament and gender.

Key words: Commitment to Work, Temperament Type, Sex

Pendahuluan

Saat ini dunia manajerial perindustriaan harus dapat memutar otak agar dapat memenangi persaingan yang ketat diantara banyaknya organisasi dan industri-industri baru yang lebih produktif dan penuh dengan inspirasi. Saat kinerja karyawan menjadi salah satu ukuran tekanan kritis bagi manajemen tingkat atas, yang mana perpindahan kerja

karyawan saat ini masih tetap merupakan suatu objek penelitian yang terus berkembang dan berlanjut. Karena tingkat perpindahan kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang

berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru (Indrawati, 2009:2).

Secara umum diyakini bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah-pindah perusahaan (*turn-over*) dalam kurun waktu yang relatif singkat dikarenakan banyak faktor seperti halnya keberadaan komitmen kerja karyawan yang rendah (misalnya Bartol, 1979, Farrell & Rusbult, 1981 dalam Jewell & Siegall, 1998:518). Seorang karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi secara psikologis memiliki rasa keterkaitan/keterlibatan pada suatu pekerjaan dan juga akan memiliki kesetiaan serta kepercayaan pada nilai-nilai organisasi. Dikatakan dalam Wijono (2006) bahwa komitmen (*commitment*) merupakan salah satu dari komponen dan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang harus diciptakan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lingkungan perusahaan.

Mengingat begitu pentingnya keberadaan komitmen kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi, sehingga cukup banyak penelitian baik dari kalangan mahasiswa

maupun para pakar yang menelaah komitmen kerja atau yang lebih populer disebut *organizational commitmen*. Misalnya Morris dan Sherman (1981 dalam Jewell & Siegall, 1998:518) menemukan bahwa usia dan pendidikan (faktor demografi), rasa mampu (faktor psikologi), dan perilaku supervisi (faktor keadaan kerja) memberikan sumbangan cukup berarti dalam memperkirakan tanggapan terhadap kuisioner ukuran komitmen kerja. Selain Morris dan Sherman, komitmen kerja juga telah dicari hubungannya dengan variabel masuk kerja (misalnya Cheloha & Farr, 1980), keterlambatan (misalnya Blau, 1986), pindah kerja (misalnya Bartol, 1979, Farrell & Rusbult, 1981), *Organizational Citizenship Behavior* (Purba & Seniati, 2004) dan juga dengan variabel kepuasan kerja yang baru-baru ini dilaporkan oleh Hernawati (2007).

Sehubungan dengan hal tersebut, salah satu variabel yang cukup menentukan taraf komitmen kerja seseorang adalah faktor personal seseorang itu sendiri yang meliputi usia, tingkat pendidikan, jenis

kelamin, dan juga kepribadiannya semisal tipe temperamen-nya. Karena menurut LaHaYe (1971 dalam Sutanto, 2003:43), temperamen mempengaruhi perilaku seseorang dalam setiap pemikiran, ucapan serta sikapnya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Tampilan perilaku dari orang yang bertemperamen Sanguin, Kolerik, Melankolik dan Flegmatik berbeda-beda. Demikian halnya dengan prestasinya dalam mengaktualisasikan karyanya dan juga besar kemungkinannya memiliki perbedaan dalam menciptakan komitmen kerja masing-masing karyawan. Dalam sebuah laporan penelitian yang disampaikan oleh Yulianto (1995 dalam Sutanto, 2003:43), secara lebih khusus tenaga penjual yang bertemperamen Sanguin-Kolerik memiliki prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang lain. Artinya, dari sini dapat dipetakan bahwa memang tipe temperamen memiliki peran tertentu dalam menentukan karier seseorang di dunia kerja.

Menurut laporan dari Nothercraft & Neale (1992 dalam Hernawati, 2007) bahwa jika ditinjau dari faktor-faktor personal yang menentukan

komitmen kerja, semakin tinggi jabatan, semakin tua usianya, dan juga pendidikan yang semakin tinggi ternyata menghasilkan derajat komitmen kerja yang tinggi pula. Faktor personal lain yang juga dilaporkan olehnya adalah faktor perbedaan jenis kelamin, bahwa wanita memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan pria.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel tipe temperamen dan jenis kelamin dalam membentuk komitmen kerja seorang karyawan dan juga untuk mengetahui perbedaan rata-rata komitmen kerja seseorang yang ditinjau dari jenis kelamin yang dikombinasikan dengan tipe temperamen seseorang. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Psikologi Industri/Organisasi (PI/O) dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan juga diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi bagi para peneliti dibidang yang sama sehingga penelitian dalam bidang ini (komitmen kerja/*organizational com-*

mitment) dapat terus berkembang. Selain itu, secara praktis hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan seseorang yang bergelut di bidang kepersonaliaan dalam memilih seorang tenaga kerja maupun tenaga profesional dalam mengembangkan suatu organisasi/perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai salah satu upaya untuk mengurangi perpindahan kerja karyawan (*turnover*) maupun untuk pengembangan SDM yang lainnya.

Seorang ahli psikologi menyatakan bahwa temperamen mempengaruhi perilaku seseorang dalam setiap pemikiran, ucapan serta sikapnya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Tampilan perilaku dari orang yang bertemperamen Sanguin, Kolerik, Melankolik dan Flegmatik berbeda-beda. Demikian halnya dengan prestasinya dalam mengaktualisasikan karyanya (LaHaYe, 1971 dalam Sutanto, 2003). Laporan dari LaHaYe ini sangat mungkin sekali untuk digeneralisasikan ke dalam variabel lain selain variabel prestasi kerja yang tentunya masih dalam koridor sebuah sikap manusia, khususnya dalam dunia kerja, seperti halnya komitmen

kerja yang juga merupakan variabel yang sangat erat sekali dengan prestasi kerja.

Hal serupa telah dibuktikan oleh Yulianto (1995 dalam Sutanto, 2003) dalam penelitiannya tentang proses rekrutmen khususnya di bidang penjualan, bahwa sepatutnya perusahaan mengutamakan para calon tenaga penjualnya yang memiliki temperamen Sanguin-Kolerik. Mereka cenderung berprestasi lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Secara kumulatif hal itu akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja perusahaan. Hal itu disebabkan mereka memiliki sifat-sifat pandai bicara, hangat, pantang menyerah, dan handal. Ringkasnya, hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa tenaga penjual yang bertemperamen Sanguin-Kolerik memiliki prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang lain.

Di sisi lain, Purba (2004) menjelaskan hasil penelitiannya tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang menduga variabel kepribadian (misalnya, temperamen) memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap *OCB* dibandingkan

variabel sikap kerja terhadap *OCB* pada lingkungan organisasi di Indonesia. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap *OCB*. Kepribadian juga diharapkan menjadi prediktor yang lebih baik pada kinerja karyawan pada situasi dimana harapan manajemen agar karyawan menampilkan kinerja tersebut tidak terdefinisi dengan jelas, seperti pada perilaku-perilaku *OCB*.

Littauer (1996:22) dalam mendeskripsikan pribadi seseorang yang sanguinis mengatakan bahwa dalam pekerjaannya orang yang bertemperamen Sanguin tersebut merupakan orang yang sukarelawan untuk tugas, memikirkan kegiatan baru, tampak hebat di permukaan, kreatif dan inovatif, punya energi dan antusiasme, mulai dengan cara cemerlang, mengilhami orang lain untuk ikut, dan ia juga mempesona orang lain untuk bekerja.

Sekilas jika diperhatikan, telah ditemukan bahwa sebenarnya si

Sanguin inilah yang termasuk ke dalam ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen kerja yang cukup tinggi. Dari pribadinya yang sukarelawan untuk tugas dan ditunjang dengan pergaulannya yang supel membuat ia cukup mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya dan memiliki komitmen yang cukup kuat untuk bekerja dan tinggal dalam organisasinya (Littauer, 1996:22).

Banyak dari penelitian dalam variabel apapun tidak terlepas dari faktor kepribadian seseorang yang telah disebutkan di atas bahwa kepribadian bukan layaknya pakaian yang bisa dikenakan dan dilepas begitu saja. Begitu juga dengan temperamen seseorang yang akan selalu berperan dalam melakukan interaksi dengan seseorang. Dalam pembuatan keputusan, memimpin dan mengorganisir, memperkuat komitmen dan prestasi, mengevaluasi dan bahkan mempersepsikan suatu hal tidak akan terlepas dari pengaruh sifat dasar orang itu sendiri yang dalam penelitian ini dibingkai dalam kata “temperamen” (Littauer & Littauer, 2002).

Jika komitmen kerja ditinjau dari sudut pandang perbedaan jenis kelaminnya, Setiawati (2007) melaporkan bahwa komitmen kerja afektif tergolong tinggi pada jenis kelamin pria yang berusia antara 26-35 tahun. Dalam kajian yang lain, Miladiyati (tanpa tahun) mendapatkan dalam penelitiannya terhadap perawat di RSUD Dr. Iskak Tulungagung bahwa tidak ada perbedaan antara kedua jenis kelamin pada komitmen kerja afektif, akan tetapi baru terdapat perbedaan antara kedua jenis kelamin pada komitmen kerja kontinuan dan normatif. Sedangkan hasil penelitian Setiawati (2007) selanjutnya yang dilakukan pada sejumlah karyawan yang bekerja di bidang non-tradisional mengatakan hal yang sama bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki memiliki komitmen kerja yang paling tinggi dibandingkan dengan perempuan.

Dengan adanya perbedaan kepribadian antara laki-laki dan perempuan pada umumnya, dapat diasumsikan bahwa terdapat pula perbedaan komitmen antara keduanya dalam pekerjaan. Dengan sifat kepribadian tertentu yang terdapat

pada perempuan seperti watak keibuan, tidak agresif, berhati lembut, suka menolong, emosional, tergantung, memanjakan, peduli terhadap keperluan orang lain (Komsiah, 2011), membuat perempuan lebih cenderung untuk betah pada sesuatu. Perempuan juga akan cenderung memilih untuk bertahan dan memelihara daripada harus pergi untuk mencari sesuatu yang baru seperti halnya watak laki-laki yang kompetitif.

Uraian beberapa referensi di atas sudah lebih dari cukup untuk menjelaskan adanya pengaruh tipe temperamen dan jenis kelamin terhadap komitmen kerja. Meskipun sempat ditemukan oleh Miladiyati (tanpa tahun) bahwa tidak ada perbedaan antara kedua jenis kelamin pada komitmen kerja afektif, akan tetapi lebih banyak referensi yang mengatakan bahwa ada pengaruh tipe temperamen dan perbedaan jenis kelamin yang signifikan terhadap derajat komitmen kerja seseorang.

Berdasarkan dasar teori yang telah diuraikan di atas, hipotesis dari penelitian ini, yaitu: ada pengaruh dari tipe temperamen dan jenis

kelamin terhadap komitmen kerja seorang karyawan.

Metode Penelitian

Definisi Operasional

Komitmen kerja menurut L.H. Chusmir (1982 dalam Jewell & Siegell, 1998:519) yaitu kecenderungan seseorang untuk tinggal dipekerjaannya dan kecenderungan seseorang menjadi terlibat secara mendalam dengan pekerjaannya.

Temperamen adalah suatu karakteristik sifat emosi individu yang didominasi oleh faktor keturunan yang meliputi mudah tidaknya seseorang terkena rangsangan emosi, kekuatan serta kecepatan bereaksi, kualitas kekuatan suasana hati, segala cara daripada fluktuasi dan intensitas suasana hati.

Jenis kelamin merupakan keadaan genital seseorang yang terbagi menjadi jenis laki-laki dan perempuan, yang mana variabel jenis kelamin tidak dijelaskan secara terperinci karena variabel ini tidak membutuhkan pengukuran yang rumit.

Subyek Penelitian dan Instrumen Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PR. Jaya Makmur Jalan Probolinggo 168 Kepanjen Kabupaten Malang, Jawa Timur yang berjumlah ± 2600 orang laki dan perempuan. Dengan menggunakan teknik Quota Sampling yang berpedoman pada teknik penentuan jumlah sampel Roscoe (1982:253 dalam Sugiyono, 2008:90) bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

Data dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan skala sikap yang kemudian dikorelasikan dengan hasil tes alat inventori temperamen dari Robert J. Cruise Ph.D. dan W. Peter Blitchington Ph.D.

Analisis Data

Data yang didapat kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis varians ganda atau disebut dengan anava dua jalur. Dengan perhitungan ini, akan digunakan pengujian menggunakan f-test yang dapat menguji perbedaan mean dari tiga sampel secara serentak.

Hasil Penelitian

Didapatkan hasil yang non-signifikan pada semua perlakuan baik dalam perlakuan A (tipe temperamen), perlakuan B (jenis kelamin), maupun pada interaksi antara kedua variabel. Artinya, tidak ada pengaruh dari tipe temperamen (X_A) dan jenis kelamin (X_B) terhadap komitmen kerja karyawan produksi di PR. Jaya Makmur Jl. Probolinggo 168 Kepanjen Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini ditolak. Penelitian survey tentang komitmen kerja yang dilakukan di PR. Jaya Makmur ini, menyimpulkan bahwa tipe temperamen dan jenis kelamin seseorang tidak memberikan perbedaan terhadap komitmen kerjanya.

Pembahasan

Memang faktor pribadi seperti halnya tipe temperamen dan jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja (Morris & Sherman, 1981; Chusmir, 1982 dalam Jewell & Siegall, 1998 : 518-519), namun tidak sepenuhnya faktor pribadi tersebut

mempengaruhinya. Dalam arti, bisa dimungkinkan masih ada faktor penentu komitmen kerja yang lain yang lebih memiliki pengaruh kuat dalam membentuk komitmen kerja yang tinggi, seperti halnya faktor lingkungan. Dalam lingkungan kerja pabrik, seorang karyawan pada umumnya “harus” berusaha untuk mengikuti lingkungan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Keadaan ruangan, besarnya gaji, tugas dan jabatan, tekanan atasan dan target kerja, maupun keadaan lingkungan yang lain akan cenderung mengesampingkan keadaan individu seseorang.

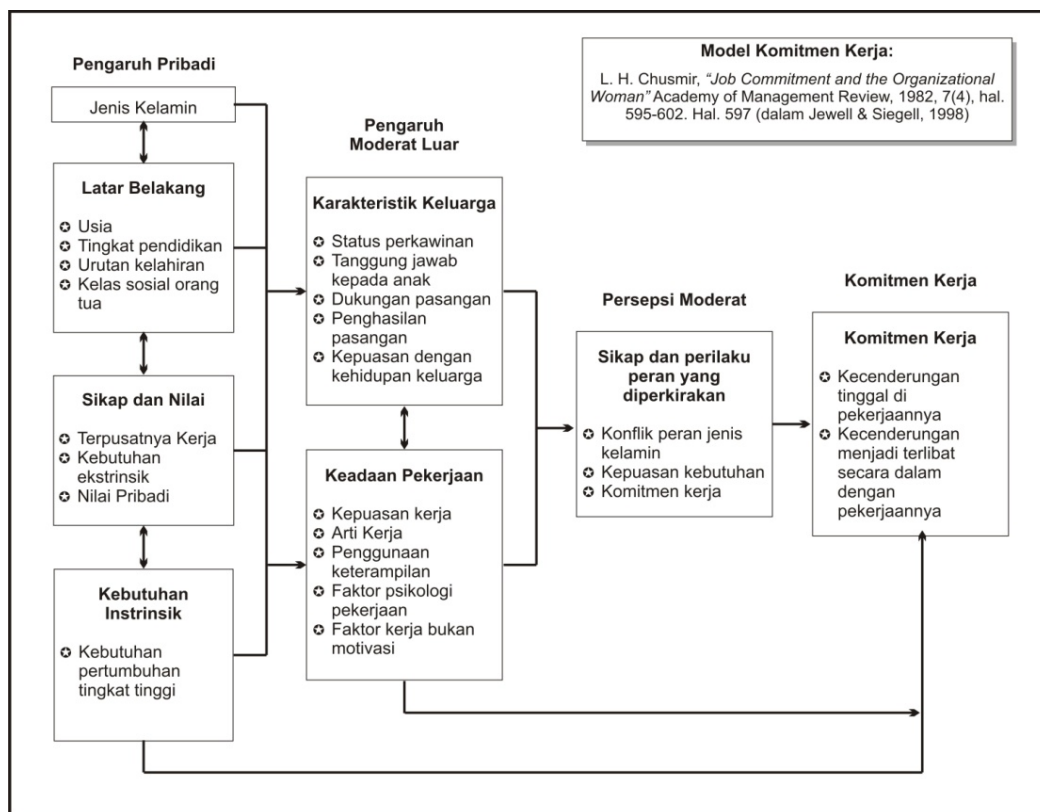
Jenis kelamin terhadap komitmen kerja juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan seperti halnya yang sudah dilaporkan oleh Miladiyati (tanpa tahun) dalam penelitiannya terhadap perawat di RSUD Dr. Iskak Tulungagung.

Dalam bagan model komitmen kerja dari Chusmir (1982 Jewell & Siegall, 1998:519) yang diperlihatkan dalam Gambar 1 dijelaskan bahwa komitmen kerja merupakan bentukan dari tiga kelompok pengaruh: *pribadi*, *eksternal*, dan *perseptual*. Dilihat dari

ketiga kelompok pengaruh tersebut, faktor kepribadian dan jenis kelamin hanya merupakan sepersekian persen dari banyaknya faktor yang berpengaruh pada komitmen kerja seseorang. Sehingga ada kemungkinan faktor-faktor selain tipe temperamen dan jenis kelamin inilah yang justru lebih berperan dalam membentuk komitmen kerja yang kuat.

yang perlu diperhatikan dalam *case* ini, bahwa komitmen kerja merupakan suatu variabel kompleks yang dibentuk dari interaksi ketiga pengaruh tersebut. Sehingga jika peneliti kurang mengontrol variabel sekundernya, dimungkinkan hasil penelitiannya akan memberikan hasil yang non-signifikan pula.

Gambar 1. Model Komitmen Kerja Chusmir
(Sumber: Jewell & Siegell, 1998:519)



Kembali pada model komitmen kerja dari L.H. Chusmir (1982), hal

Jika diamati dari laporan Setiawati (2007) yang melaporkan

bahwa komitmen kerja afektif pada pria tergolong tinggi pada usia antara 26-35 tahun, maka hal tersebut juga bisa saja berpengaruh pada penelitian ini. Karena dari 62 orang sampel yang dipakai, lebih dari 50% sampel masih dalam fase dewasa awal atau masih dalam masa peralihan dari fase remaja menuju dewasa. Sehingga kecenderungan remaja untuk mencari mana yang pas untuk dirinya masih melekat dalam individu. Pada akhirnya remaja dewasa yang masih dalam proses pencarian jati diri ini, akan lebih memilih mana yang cocok untuk dirinya ketimbang harus membuat komitmen dalam dirinya untuk mengabdikan dirinya dalam pekerjaan. Hal ini juga ditunjang dengan masa kerja sampel penelitian yang mayoritas masih tergolong baru. Padahal Griffin (2002:16) sudah melaporkan bahwa komitmen kerja bertambah tinggi seiring dengan penambahan usia dan lama bekerja seseorang.

Kesimpulan

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja

karyawan di PR. Jaya Makmur lebih dipengaruhi oleh kuatnya faktor eksternal yang meliputi karakteristik keluarga (status perkawinan, dukungan pasangan, tanggung jawab kepada anak, dan kepuasan dengan kehidupan keluarga) dan keadaan pekerjaan seperti kepuasan kerja, arti kerja, faktor psikologi pekerjaan, serta faktor kerja bukan motivasi yang mana beberapa faktor tersebut cukup sulit untuk dikontrol oleh peneliti.

Manfaat praktis yang didapatkan dari penelitian ini; *Pertama*, dalam merekrut karyawan, perusahaan tidak perlu memperhatikan perbedaan jenis kelamin dan tipe temperamen karyawan karena tidak ada perbedaan antara karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dan bertemperamen tertentu dalam komitmen kerjanya. *Kedua*, komitmen kerja karyawan yang tinggi bisa dibentuk dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang juga termasuk dalam faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Griffin, Ricky W. 2002. *Manajemen, Edisi Ketujuh, Jilid 2*. Diterjemahkan oleh Gina Gania. 2004. Jakarta: Erlangga.
- Hernawati, Rika. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja (Studi Kasus Pada Dosen Universitas Yudharta Pasuruan)*. Skripsi tidak diterbitkan. Pasuruan: Universitas Yudharta Pasuruan.
- Hutagalung, Inge. 2007. *Pengembangan Kepribadian, Tinjauan Praktis Menuju Pribadi Positif*. Jakarta: PT. Indeks.
- id.wikipedia.org. 2011. *Laki-Laki*. (Online) (<http://id.wikipedia.org/wiki/Laki-laki>, diakses tanggal 23 Agustus 2011).
- Jewell & Siegal. 1990. *Psikologi Industri/Organisasi Modern. E/2*. Terjemahan oleh: A. Hadyana Pudjaatmaka, Meitasari. 1998. Jakarta: Arcan.
- Komsiah, Siti. 2011. *Modul Pengantar Sosiologi: Jenis Kelamin dan Gender*. Jakarta: Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Mercubuana. (Online) (http://pksm.mercubuana.ac.id/new/elearning/files_modul/94014-11-3995998_27954.doc, diakses tanggal 23 Agustus 2011).
- Littauer, Florence & Marita Littauer. 2002. *Bersahabat Dengan Siapapun Juga (Getting Along With Almost Anybody)*. Terjemahan oleh Arvin Saputra. 2002. Jakarta: Binarupa Aksara
- Littauer, Florence. 1992. *Kepribadian Plus (Personality Plus) edisi revisi*. Terjemahan oleh Anton Adiwiyoto. 1996. Jakarta: Binarupa Aksara
- Miladiyati, Fauziyyah. (tanpa tahun). *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Perawat di RSUD Dr. Iskak Tulungagung*. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, (Online), (http://alumni.unair.ac.id/kumpulanfile/3495836668_abs.pdf, diakses tanggal 27 Januari 2011).
- Purba, D. Eflina dan Ali Nina L.S. 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Makara, Sosial Humaniora, vol. 8 (3). 105-111, (Online), (<http://www.scribd.com/doc/12796244/03-Pengaruh-Kepribadian-Debora-Eflina>, diakses tanggal 24 Nopember 2010).
- Setiawati, Devi dan Anita Zulkaida. 2007. *Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan di Bidang Kerja Non Tradisional*. Jurnal Proceeding PESAT, vol. 2 B71-B77. Auditorium Kampus Gunadarma, (Online), (http://repository.gunadarma.ac.id:8000/145/1/Devi_Anita-komitmen_kerja.pdf, diakses tanggal 27 Januari 2011).
- Setiawati, Devi. 2007. *Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender*. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas

- Gunadarma, (Online),
(http://library.gunadarma.ac.id/abstraction_10502058-skripsi_fpsi.pdf), diakses tanggal 27 Januari 2011).
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, Edi M. 2003. *Hubungan Antara Temperamen Karyawan, Pemberian Kompensasi, dan Jenjang Karier Yang Tersedia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol. 5 (1). 42-55, (Online),
(<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewFile/15632/15624>), diakses tanggal 24 Nopember 2010).