

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. OCEAN INDUSTRI

Nuniek Permata¹, Saripudin Saputra², Eman Diantoro³, Alamsyah⁴

^{1,2,3,4}

Universitas Bina Bangsa

Email: nuniekpermata@gmail.com, saputrasaripudin42@gmail.com, emandiantoro1988@gmail.com,
Zata43@gmail.com

Abstrak

Kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Dari sekian banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah factor kepribadian dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT Ocean Industri, untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ocean Industri, untuk mengetahui pengaruh simultan antara kepribadian dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ocean Industri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel independen yaitu kepribadian dan kepuasan kerja, adapun populasi dalam penelitian ini adalah 800 karyawan bagian produksi pada PT. Ocean Indutri dengan jumlah sampel sebanyak 90 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepribadian berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5.477 > t_{tabel}$ (1,662), hasil uji t variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} (12.510) $> t_{tabel}$ (1,662) dan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $87.416 > F_{tabel}$ (3.95). Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Secara simultan kepribadian dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya prosentase variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel bebas ditunjukkan dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0.668. hal ini dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kepribadian dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33.2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja

Abstract

Performance has a very important meaning in a company to achieve large profits because it can make a large contribution to company profits. The better a person's performance in the company, the more profits the company will receive. Of the many factors that influence employee performance, one of them is the employee's own personality and job satisfaction.

The purpose of this research is to determine the influence of personality on employee performance at PT Ocean Industry, to determine the influence of job satisfaction on employee performance at PT Ocean Industry, to determine the simultaneous influence of personality and job satisfaction on employee performance at PT Ocean Industry. The method used in this research is a quantitative method. The variables in this research consist of the dependent variable, namely employee performance, while the independent variables are personality and job satisfaction. The population in this research is 800

production employees at PT. Ocean Industry with a sample size of 90 employees. He results of the research show that based on the results of the t test the personality variable obtained a t_{count} value of $5,477 > t_{tabel}$ (1.662), the results of the t test for the job satisfaction variable obtained a t_{count} value (12,510) $> t_{tabel}$ (1.662) and the F test results obtained an F_{count} value of $87,416 > F_{tabel}$ (3.95). The conclusion of this research is that personality influences employee performance, job satisfaction influences employee performance, simultaneously personality and job satisfaction influence employee performance. The percentage of employee performance variables that can be explained by the independent variables is shown by the R Square value, which is 0.668. It can be concluded that the magnitude of the influence of personality and satisfaction on employee performance is 66.8%, while the remaining 33.2% is explained by other variables not examined in this research.

Keywords: Employee Performance, Personality and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

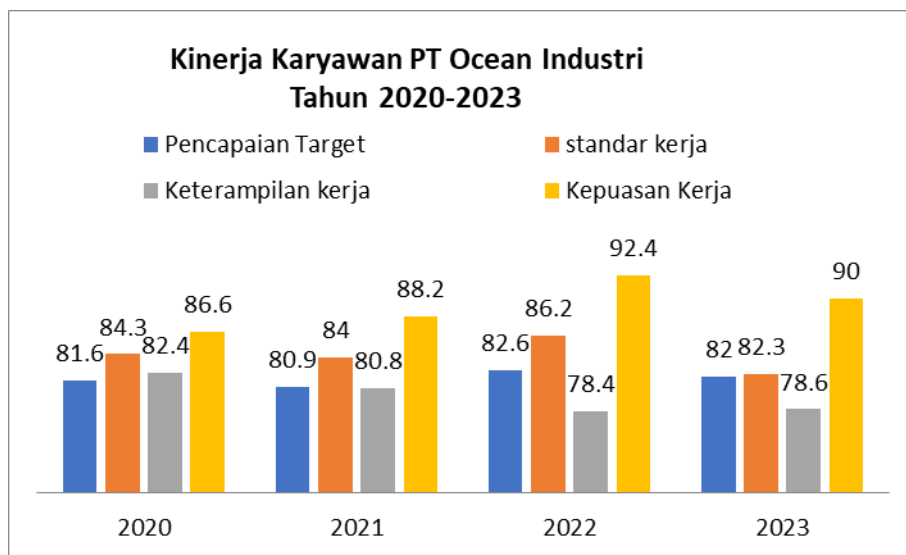
Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu modal penting dalam mendukung suatu bangsa untuk dapat bersaing dan mengimbangi kemajuan baik teknologi maupun perekonomian Negara lainnya. Tantangan kompetisi global yang harus dihadapi perusahaan pada dekade mendatang akan meningkatkan pentingnya manajemen sumber daya manusia. Pada masa sekarang ini hanya ada satu landasan sukses untuk keunggulan bersaing yang kuat bagi perusahaan-perusahaan, yaitu bagaimana mengatur dan mengelola faktor manusia dalam perusahaan itu

Keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki, kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawannya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya. Ini dapat diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dilokasi penelitian bahwa terdapat permasalahan antara lain masalah yang dihadapi perusahaan berhubungan dengan kinerja diantaranya yaitu pada hasil kerja karyawan, kinerja karyawan bisa menjadi suatu tolak ukur organisasi terlihat masih ada yang mengalami penurunan dalam pencapaian target kerja karyawan. Masih ada

yang mengalami hambatan yang mengakibatkan karyawan merasa tidak sesuai dengan suatu pekerjaan yang diinginkannya, standar kerja masih ada yang belum sesuai dengan harapan. Masalah yang berhubungan pada kepribadian dan kepuasan kerja adalah masih adanya hambatan dalam pemecahan masalah bekerja, masih ada karyawan yang belum mampu beradaptasi dengan pekerjaannya, masih ada keterampilan karyawan berbeda dengan kebutuhan kerja dan tidak menikmati pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkannya.



Gambar 1.1

Kinerja Karyawan PT. Ocean Industri

Dari pemaparan data tersebut berdasarkan pengamatan secara umum dari tahun 2020-2023 yang dilakukan pada PT. Ocean Industri ditahun 2020-2021 mengalami penurunan terhadap pencapaian target kinerja sedangkan di tahun 2022 mengalami kenaikan dalam pencapaian target kinerja karyawan dan ditahun 2023 kembali mengalami penurunan terhadap pencapaian target kerja karyawan, kenaikan standar kerja terjadi pada tahun 2022, dan pada keterampilan kerja karyawan di tahun 2020-2022 terus terjadi penurunan dan ditahun 2023 mengalami kenaikan. Oleh karena itu pada PT. Ocean Industri keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2016:104). Robbins (2016:202) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan Rivai (2015:124) mendefinisikan kinerja sebagai hasil individu secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugasnya, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mulyadi (2016:64) yang menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka

Kepribadian

Kata kepribadian atau *personality* berasal dari bahasa latin yaitu *persona*, yang berarti topeng yang dipakai oleh pemain sandiwara dalam pertunjukan teater. Jadi konsep awal kepribadian (pada masyarakat awam) merupakan tingkah laku yang ditunjukkan pada lingkungan sosial, kesan mengenai diri yang diingkan agar dapat ditangkap oleh lingkungan sosial (Sobur, 2013:299). Yusuf dan Nurihsan (2014:120) mengemukakan bahwa kepribadian adalah kecakapan sosial (*social skill*), kesan yang ditunjukkan seseorang terhadap orang lain. Kepribadian adalah sifat dasar yang dimiliki oleh seseorang yang bisa membedakannya dengan orang lain. Kepribadian meliputi keseluruhan pikiran, tingkah laku, perasaan, kesadaran dan ketidak sadaran (Alwisol, 2019:39). Secara umum, kepribadian merupakan keadaan dalam diri seseorang yang menentukan bagaimana penampilannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Winarti, 2017:4).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan

berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai derajat perasaan individu terhadap pekerjaan yang timbul dari selisih antara yang seharusnya diterima dengan yang diterima (Darmawati, dkk, 2013:15). Robbins dan Judge (2016:46), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya-karakteristiknya. Hasibuan (2013:87) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian penulis ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Ocean Industri yang berjumlah 800 karyawan. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* dimaksudkan untuk menjadi representasi kelompok yang tidak bias. Ini dianggap sebagai cara yang adil untuk memilih sampel dari populasi yang besar karena setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih (Sugiyono, 2018:114).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan 15 item pernyataan yang disebar kepada 90 responden, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $n - 2 = 90 - 2 = 88$ sebesar 0,207

Uji Reliabilitas

Tabel 1.1
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

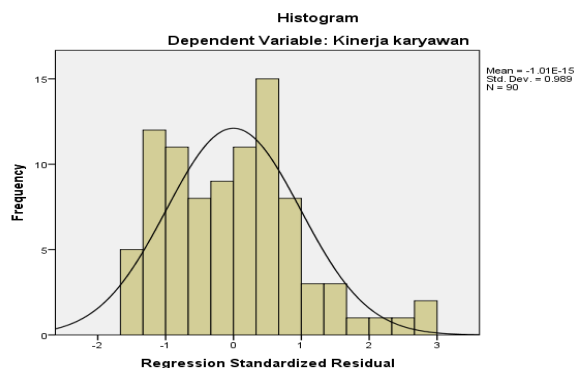
Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepribadian	0,857	15
Kepuasan kerja	0,884	15
Kinerja karyawan	0,861	15

Sumber: Olah Data SPSS, (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel penelitian lebih besar dari 0,600 yang berarti dapat disimpulkan bahwa instrument variabel penelitian yang dipakai dalam penelitian ini **reliabel**

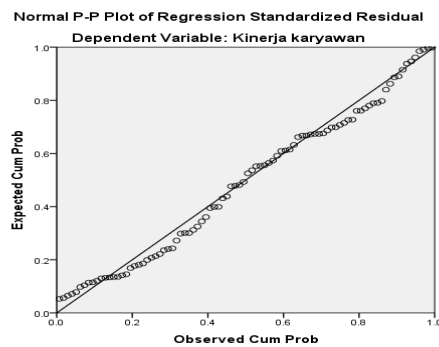
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1.2
Histogram Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik histogram tidak miring ke kanan maupaun miring ke kiri, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 1.3
Uji Normalitas *Normal Probability plot*

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan semua data berdistribusi secara normal.

Tabel 1.2
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kepribadi an	Kepuasa n kerja	Kinerja karyawa n
N		90	90	90
Normal	Mean	52.64	53.90	50.74

Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	9.710	10.044	10.562
Most Extreme Differences	Absolute	.076	.093	.098
	Positive	.051	.093	.079
	Negative	-.076	-.076	-.098
Test Statistic		.076	.093	.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.052 ^c	.071 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber: Olah Data SPSS, (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan semua data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

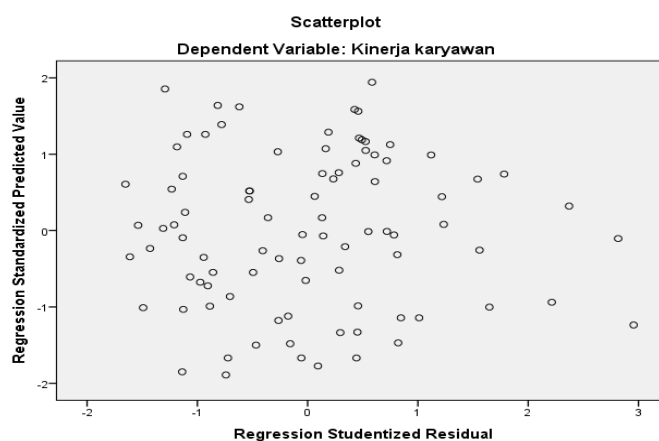
Tabel 1.3
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepribadian	.803	1.245
	Kepuasan kerja	.803	1.245
a. Dependent Variable: Y			

Sumber: Olah Data SPSS, (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang ada layak untuk digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.3

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu kepribadian dan kepuasan kerja

Tabel 1.4

Uji Regresi

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.563	4.195	
	Kepribadian	.202	.075	.186
	Kepuasan kerja	.755	.073	.718
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: Olah data SPSS (2024)

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,563 + 0,202X_1 + 0,755X_2 + e$$

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS *for windows* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.660	6.158
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kepribadian				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Tabel di atas menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian dan kepuasan kerja adalah sebesar 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 1.6

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6629.931	2	3314.965	87.416	.000 ^b
	Residual	3299.191	87	37.922		
	Total	9929.122	89			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Olah data SPSS (2024)

Berdasarkan pada hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $87.416 > F_{tabel}$ (3,95). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepribadian dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Industri.

Uji t (Parsial)

Tabel. 1.7

Uji Parsial (Uji t)

Variabel Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.872	5.360		4.081	.000
	Kepribadian	.548	.100	.504	5.477	.000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Olah data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang dilakukan dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} 5.477 > t_{tabel} (1,662). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel. 1.8

Uji Parsial (Uji t)

Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.396	3.687		1.464	.147
	Kepuasan kerja	.841	.067	.800	12.510	.000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Olah data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang dilakukan dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} 12.510 > t_{tabel} (1,662). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Industri.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan SPSS membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ocean Industri. Hal ini dapat dilihat pada nilai t_{hitung} 5.477 > t_{tabel} (1,662) dan nilai probabilitas kepribadian terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya adanya pengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian karyawan PT. Ocean Industri maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afuan, Permata Sari, Diana (2022) hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan SPSS membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ocean Industri. Hal ini dapat dilihat pada nilai t_{hitung} 12.510 > t_{tabel} (1,662) dan nilai probabilitas kepribadian terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya adanya pengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan PT. Ocean Industri maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmadani dan Sampeliling (2023), Ragil dan Riyanti (2024). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS membuktikan bahwa secara simultan kepribadian dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar $87.416 > F_{tabel}$ (3,95) sehingga dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penggabungan antara kepribadian dan kepuasan kerja yang dilakukan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Thomson Tunggal Perkasa Bekasi yang dibuktikan dengan hasil analisis Uji t parsial, diperoleh nilai t_{hitung} 5.477 > t_{tabel} (1,662).
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Thomson Tunggal Perkasa Bekasi yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 12.510 > t_{tabel} (1,662).
3. Kepribadian dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Thomson Tunggal Perkasa Bekasi yang dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} 87.416 > F_{tabel} (3.95). Besarnya pengaruh kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian dan kepuasan kerja secara simultan sebesar 66,8%. Hal ini berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai $RSquare$ sebesar 0.668. Adapun sisanya 33,2%% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. (Pekanbaru: Zanafra Publishing)
- Alwisol, (2019) *Psikologi Kepribadian*, (Malang: MM Press)
- Arikunto, Suharsimi, (2012), *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta)
- Badriyah, Mila, (2015), *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Bandung: CV Pustaka Setia)
- Bangun, Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga)
- Ghufron, M. Nur dan Rismawati, Rini, (2016), *Teori-Teori Psikologi* (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media)
- Handoko, T. Hany, (2015), *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE)
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Bumi Aksara. Jakarta)

- Hidayat, Dede Rahmat, (2015), *Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian dalam Konseling* (Bogor: Ghalia Indonesia)
- Husein, Umar, (2012), *Desain Penelitian Manajemen Strategik, Cara Mudah Meneliti Masalah-masalah Manajemen Strategik untuk Skripsi, Tesis dan Praktik Bisnis*. (Jakarta: Rajawali Press)
- Jahja, Yudrik, (2011), *Psikologi Perkembangan* (Jakarta: Prenadamedia Group)
- Kaswan, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu)
- , (Surabaya: Usaha Nasional)
- Prawira, Pura Atmaja, (2013), *Psikologi Kepribadian Dengan Perspektif Baru* (Yogyakarta: AR-RUZZ Media)
- Prawirosentono, Suyadi, (2015), *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta)
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers)
- Rivai, Veitzhel, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2017), *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. (Jakarta: Salemba empat)
- Robbins, Stephen P. (2018), *Perilaku Organisasi. Organization Behavior* (Jakarta: Salemba Empat)
- Sedarmayanti, (2017), *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. (Bandung: PT Refika Aditama)
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono, (2013), *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta)
- Sujanto, Agus, (2014), *Psikologi Kepribadian* (Jakarta: Bumi Aksara)
- Winarti, Euis, (2017), *Pengembangan Kepribadian* (Yogyakarta: Graha Ilmu)

Wirawan, (2016), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat)

Yusuf LN Syamsu & Nurihsan, A. Juntika, (2014), *Teori Kepribadian*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)