

**KEPRIBADIAN, GAYA HIDUP, DAN KOMPENSASI SEBAGAI
DETERMINAN KINERJA KARYAWAN**

**Yuyuk Liana¹, Firliany Ahlia Adenia², Darti Djuhari^{3*}, Djoko Sugiono⁴
STIE Malangkuçeçwara^{1,2,3,4}**

Abstrak

Penelitian yang dilakukan terhadap *coffee shop* di Malang ini ditujukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepribadian, gaya hidup, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan pimpinan dan karyawan *coffee shop* di kabupaten Malang. Dari jumlah kuesioner yang disebarakan ada 59 jawaban responden yang layak untuk dianalisis lebih lanjut melalui analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat statistik SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya hidup memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut, jika diuji secara parsial, yang paling besar pengaruhnya adalah variabel kompensasi. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan motivasi utama karyawan dalam bekerja untuk menunjang kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Kata Kunci: gaya hidup, kepribadian, kinerja, kompensasi

Abstract

Research conducted on a coffee shop in Malang is intended to examine and analyze the influence of personality, lifestyle, and compensation on employee performance. Data were collected through questionnaires which were distributed to 59 respondents that consisted of managers and employees. Data were analyzed using multiple linear regression using SPSS. The results of this study indicate that personality has no significant effect on employee performance, lifestyle has a negative effect on employee performance, and compensation has a positive effect on employee performance. According to the partial test of each variable, compensation has the highest significant effect on employee performance since compensation is the primary motivation for employees to work to support their daily needs.

Keywords: compensation, life style, performance, personality

Pendahuluan

Kinerja karyawan memegang peran yang strategis dalam kemajuan suatu usaha, karena hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan menunjukkan sehat atau tidaknya suatu organisasi (Triastuti, 2018). Kinerja karyawan ditunjukkan melalui kemampuan setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sari, dkk, 2020). Kinerja karyawan ini merupakan faktor penentu dari pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perlu ada perhatian khusus yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya agar tujuan perusahaan secara keseluruhan dapat tercapai. Berbagai upaya dapat dilakukan oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat optimal, diantaranya dengan memberikan motivasi melalui pemberian bonus, insentif, atau bentuk kesejahteraan lainnya. Hal ini dilakukan karena kinerja yang diartikan sebagai prestasi dari hasil kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya keadilan organisasional (Kristanto, 2015), kompensasi (Nurchayani & Adnyani, 2016), kecerdasan emosional dan kepribadian (Sari, dkk, 2020).

Kepribadian yang merupakan cerminan dari karakteristik individu akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkannya (Wicaksono & Surjanti, 2016)., karena kepribadian muncul dari diri setiap individu dan menjadi pembeda antara yang satu dengan lainnya. Kepribadian ini merupakan gabungan dari keunikan pribadi dari segi fisik dan mentalnya (Pratiwi & Nugrohoseno, 2014). Perbedaan karakteristik individu harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan karena akan berpengaruh pada kerja tim dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh (Firmana, 2018). Pimpinan perlu memahami karakteristik individu masing-masing karyawannya agar dapat menempatkannya pada tugas yang sesuai sehingga ia dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Untuk memahami berbagai tipe kepribadian seseorang, Littauer (2002) mengelompokkannya ke dalam empat golongan yaitu sanguitis, koleris, melankolis, dan plegmatis. Apabila seorang pemimpin dapat memahami kekuatan dan kelemahan setiap tipe karyawannya, maka ia dapat menempatkan mereka pada bidang yang sesuai

dengan karakter pribadinya, dengan demikian akan diperoleh kinerja karyawan yang optimal.

Selain kepribadian, gaya hidup seseorang dapat pula mempengaruhi kinerja. Hal ini sebagaimana diungkapkan Anggraini, dkk (2015) bahwa gaya hidup seseorang dapat dilihat dari kebiasaannya di tempat kerja dan penampilannya. Kebiasaan seseorang di tempat kerja menurut Anggraini, dkk (2015) tampak dari kebiasaannya “ngobrol” saat melakukan tugas, sedangkan penampilan seseorang ditunjukkan dari cara mengenakan pakaian yang rapi dan menarik. Orang yang selalu “ngobrol” di saat jam kerja, biasanya memiliki kinerja yang rendah, sedangkan orang yang selalu berpenampilan rapi dan menarik umumnya mempunyai kinerja yang tinggi. Dengan demikian kepribadian dan gaya hidup sebagaimana diuraikan sebelumnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan Anggraini, dkk (2015).

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas topik kinerja karyawan diungkapkan oleh Akbar, dkk (2020). Mereka menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 32,10%, disusul yang kedua faktor Kepemimpinan sebesar 22,40%, dan faktor ketiga adalah Pelatihan dan Pengembangan sebesar 22,20%, Faktor lain yang mereka teliti dan juga ada pengaruhnya terhadap kinerja adalah itu faktor Stress Kerja sebesar 14.00% dan Kompensasi sebesar 9.30%. Sementara itu hasil penelitian yang dilakukan Achmad, Umar, and Budiman (2018) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Kedua faktor tersebut menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan. Di lain pihak Triastuti (2018) mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja lingkungan kerja, kompetensi, dan iklim organisasi. Peneliti lain yang juga mengungkap tentang kinerja karyawan dilakukan oleh Pratiwi and Nugrohoseno (2014). Mereka mengungkapkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kerja tim yang berdampak pada kinerja karyawan, sedangkan Anggraini, dkk (2015) mengungkapkan bahwa gaya hidup dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu mengungkapkan

bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kompensasi, dan komitmen (Nurchayani & Adnyani, 2016; Rizaldy, 2014; Wairooy, 2017).

Berdasarkan apa yang diuraikan sebelumnya, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada kajian ini peneliti hanya mengambil tiga faktor saja untuk diuji dan dianalisis kembali pada obyek dan waktu yang berbeda dengan apa yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Ketiga faktor tersebut adalah kepribadian, gaya hidup, dan kompensasi. Alasan pemilihan ini dikarenakan kepribadian dan gaya hidup merupakan keunikan setiap individu yang perlu mendapat perhatian khusus oleh pimpinan perusahaan, sedangkan kompensasi merupakan motivasi utama seseorang melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepribadian, gaya hidup, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif yang sifatnya korelasional, karena dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan menguji hipotesis antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan dari 100 *coffee shop* yang ada di Malang secara acak. Dimana setiap *coffee shop* rata-rata memiliki lebih dari satu karyawan.

Dari 100 kuesioner yang disebarkan, ada 59 responden yang mengembalikan dan dapat dianalisis lebih lanjut. Analisis data dilakukan dengan tahapan berikut: (1) menguji instrumen penelitian yang terdiri atas analisis validitas dan reliabilitas; (2) melakukan analisis deskriptif; (3) melakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas; dan (4) uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan tahapan penelitian yang telah disampaikan pada bagian sebelumnya, berikut

ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasannya.

Hasil Uji instrumen

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terhadap instrumen penelitian diperoleh hasil bahwa semua item yang diuji menghasilkan nilai yang valid, karena r hitung lebih besar dibandingkan r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,254 dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%) dan $n = 59$. Begitu juga dengan uji reliabilitas diperoleh hasil semua jawaban responden konsisten terhadap pertanyaan yang diberikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai Alpha yang dihasilkan pada tiap peubah lebih besar dari 0,60, dengan demikian instrumen dinyatakan reliabel dan dapat diterima sebagai ukuran peubah.

Deskripsi Responden

Berdasarkan jenis tugasnya responden dalam penelitian tampak pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Kriteria Responden

Jenis tugas	Jumlah Responden	Prosentase (%)
<i>Server</i>	5	10.17
<i>Administrasi/staf</i>	13	22.03
<i>Waiters/Waitress</i>	10	16.95
<i>Tim Manajemen</i>	3	5.08
<i>Bartender/Barista</i>	12	20.34
<i>Kitchen</i>	8	13.56
<i>Entrepreneur</i>	7	11.86
	59	100

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden tersebut terbagi dalam tiga kategori yaitu: (1) Lulusan SMA sebanyak 43 orang (72.88 %), Diploma sebanyak 3 orang (5,08 %), dan Sarjana sebanyak 13 orang (22,03 %). Dari gambaran ini ditunjukkan bahwa lulusan SMA mendominasi jumlah karyawan *coffee shop*. Mereka kebanyakan adalah mahasiswa yang bekerja untuk menyambung hidup, menambah uang saku, atau menyalurkan hobinya. Hasil analisis data terkait peubah yang dianalisis dapat dijelaskan sebagai berikut.

Deskripsi Peubah Kepribadian

Kepribadian yang diukur dalam penelitian ini adalah karakteristik individu yang terdiri atas

Emosional (X1.1), Orientasi pada Tugas (X1.2), Karakteristik (X1.3), dan Kebiasaan (X1.4). Berdasarkan item yang ditanyakan, responden dan menjawab “setuju” untuk setiap item tampak pada tabel berikut.

Tabel 2. Deskripsi Peubah Kepribadian

Butir pertanyaan	Jumlah	%
Karyawan yang emosional cenderung mempengaruhi kinerja	32	54.2
Karyawan yang berorientasi pada tugas dapat mempengaruhi kinerja	29	49.2
Karyawan yang memiliki kebiasaan baik dan lingkungan yang baik akan mempengaruhi Kinerja karyawan paling tinggi	33	55.9
dan karyawan yang memiliki kebiasaan baik dan lingkungan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan	41	69.5

Tabel 3. Deskripsi Peubah Gaya Hidup

Butir pertanyaan	Jumlah	%
Karyawan yang aktivitas sehari-harinya sering menghabiskan uang di luar kebutuhan sehari-hari (konsumtif) akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (<i>jawaban tertinggi - Kurang setuju</i>)	25	42.4
Karyawan tertarik dengan barang branded atau barang berkualitas dengan harga mahal akan berpengaruh positif terhadap kinerja (<i>jawaban tertinggi - Kurang setuju</i>)	27	45.8
pernyataan karyawan tertarik dengan barang branded atau barang berkualitas dengan harga mahal akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (<i>jawaban tertinggi - Kurang setuju</i>)	27	45.8
pernyataan karyawan tertarik dengan barang branded atau barang berkualitas dengan harga mahal akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (<i>jawaban tertinggi - Kurang setuju</i>)	16	27.1

Deskripsi Peubah Gaya Hidup

Gaya Hidup yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana seseorang menjalankan kehidupannya melalui kebiasaan yang berhubungan dengan pengeluaran. Ada tiga item yang diukur dalam peubah gaya hidup, yaitu aktivitas (X2.1), ketertarikan (X2.2.), dan

pendapat (X2.3). Tanggapan responden tampak pada Tabel 3.

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju apabila perilaku konsumtif karyawan, kesenangan terhadap barang bermerek, serta gaya hidup yang hedonis akan mempengaruhi kinerja

Deskripsi Peubah Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Terkait dengan kompensasi ada empat item yang diukur yaitu upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Tanggapan responden terkait dengan kompensasi ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Deskripsi Peubah Kompensasi

Butir pertanyaan	Jumlah	%
Karyawan yang memiliki upah dan gaji yang sesuai akan mempengaruhi kinerja (setuju)	26	44.1
Reward atau insentif sesuai prestasi dan target yang dicapai karyawan akan mempengaruhi kinerja ditanggapi (sangat setuju)	32	54.2
Karyawan yang mendapatkan fasilitas sesuai akan mempengaruhi kinerja (setuju)	31	52.5
Karyawan yang mendapatkan fasilitas sesuai akan mempengaruhi kinerja (setuju)	37	62.7

Berdasarkan informasi pada Tabel 4 dapat dikatakan bahwa responden sebagian besar sangat setuju jika kompensasi berupa gaji, insentif, dan tunjangan, serta fasilitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Deskripsi Peubah Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan yang diukur dengan enam item yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Tanggapan responden terhadap pertanyaan yang disampaikan tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Deskripsi Peubah Kinerja Karyawan

Butir pertanyaan	Jumlah	%
Karyawan yang kinerjanya baik akan selalu bekerja sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan dan tidak	27	45.8

Butir pertanyaan	Jumlah	%
pernah mengecewakan perusahaan, ditanggapi setuju		
Karyawan yang kerjanya baik akan bekerja sesuai atau lebih dari target (kuantitas) yang diberi-kan perusahaan ditanggapi setuju	27	45.8
Karyawan yang kerjanya baik akan selalu bekerja dengan disiplin dan mengerjakan tugas tepat waktu ditanggapi sangat setuju	26	35.6
Karyawan yang kerjanya baik akan bekerja dengan efektif, cepat dan tepat paling tinggi ditanggapi setuju	29	49.3
Karyawan yang kerjanya baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan tidak bergantung kepada orang lain ditanggapi setuju	23	39
Karyawan yang kerjanya baik akan selalu bertanggungjawab dan memiliki komitmen yang tinggi ditanggapi setuju	30	50.8

Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kinerja karyawan dianggap baik apabila memiliki kualitas, kuantitas, tepat waktu, mandiri, dan memiliki komitmen yang tinggi.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua item dalam instrumen menunjukkan kondisi yang valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel, sehingga instrumen ini dapat digunakan. Begitu juga dengan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan kondisi yang dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini tampak karena nilai α untuk setiap peubah lebih besar dari 0,6 yang berarti item itu dapat digunakan sebagai peubah.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan melakukan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas, dimana grafik normal P-Plot berada di atas dan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis gari diagonal. Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui besarnya nilai VIF dan toleransi untuk masing-masing peubah bebas tidak terjadi multikolinearitas karena hasilnya di bawah 10 dan hasil tolerance di atas 0,1. Berdasarkan sebaran titik-titik *scatterplot* dapat

ditunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan acak yang tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji tiga asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat sehingga dapat diterapkan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Hipotesis

Tahap analisis selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan regresi untuk mengetahui pengaruh antara peubah bebas dan peubah terikat. Hasil uji regresi yang tampak pada tabel berikut ini diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.358	4.751		3.654	.001
Kepribadian (X1)	-.273	.223	-.129	-	.226
Gaya Hidup(X2)	.321	.150	-.225	1.225	.037
Kompensasi (X3)	.831	.149	.585	2.138	.000
Konstanta	17.358				
R	0.640				
R Square	0.410				
F-hitung	12.745				
Sig. F	0.000				
N	59				

Berdasarkan hasil pengujian regresi seperti tampak pada tabel 6, dapat dikatakan bahwa dua dari tiga peubah bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan X2 dan X3, sedangkan secara parsial satu peubah bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja (X1). Selanjutnya dijelaskan hasil pengujian hipotesis.

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh dua hal yaitu faktor genetik dan faktor lingkungan. Faktor genetik terbentuk sejak seseorang masih dalam kandungan, kemudian

setelah lahir, faktor ini akan dipengaruhi oleh lingkungannya. Lingkungan yang berpengaruh terhadap kepribadian seseorang bisa dari internal (lingkungan keluarga) dan juga lingkungan eksternal. Lingkungan eksternal yang berpengaruh terhadap kepribadian seperti lingkungan sekolah, tempat kerja, serta kebudayaan atau kebiasaan masyarakat di sekitarnya.

Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Sya'baniah, Saryono, and Herlina (2019). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepribadian positif pegawai.

Pengaruh Gaya Hidup terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini kinerja karyawan menunjukkan tanda negatif yang berbanding terbalik dengan gaya hidup, artinya semakin tinggi tingkat gaya hidup seorang karyawan akan menurunkan tingkat kinerja, atau kinerjanya menjadi kurang optimal. Gaya hidup yang dimaksudkan di sini adalah perilaku "boros" dalam membelanjakan penghasilan yang diterima demi kesenangan semata, akibatnya mereka akan berhutang jika penghasilan (gaji) yang diterima sudah habis sebelum waktunya.

Gaya hidup ini banyak dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti pergaulan dengan orang-orang yang berpenghasilan lebih tinggi dan memiliki gaya hidup konsumtif. Selain itu ada juga karyawan yang bekerja karena terpaksa bukan karena kemauannya sendiri tetapi dipaksa oleh keadaan tertentu. Dari uraian ini dapat dikatakan bahwa gaya hidup berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan hasil ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Anggraini, Wispandono, and Ismail (2015).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diungkap oleh Pramesti, Sambul, and Rumawas (2019). Karyawan *coffee shop* di kota Malang sebagian besar mengharapkan kompensasi yang setimpal dengan pekerjaan yang dilakukannya agar

mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan memberikan kepuasan dan motivasi, serta hasil kerja yang semakin baik. Secara umum karyawan memerlukan imbalan dari hasil kerja yang dilakukannya, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan oleh *coffee shop* kepada karyawannya, akan semakin meningkatkan kinerja mereka sebagai karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, ternyata kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kepribadian ini sudah terbentuk sejak lahir dan dipengaruhi oleh lingkungannya. Faktor lingkungan ini yang mempengaruhi gaya hidup yang berdampak sangat signifikan terhadap kinerja. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi, karena sebagian besar karyawan yang bekerja sangat membutuhkan kompensasi ini sebagai timbal balik dari apa yang sudah diberikan kepada perusahaan.

Penelitian ini hanya dilakukan di sebagian wilayah di kota Malang, dan karena pengumpulan data dilakukan selama masa pandemi, saat ada pembatasan kegiatan, sehingga peneliti tidak dapat leluasa untuk melakukan observasi dan pengumpulan data dengan teknik wawancara. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dalam ruang lingkup yang lebih luas dan dengan cara yang lain. Namun demikian, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, khususnya bagi pemilik *coffee shop* dalam merekrut karyawannya.

Daftar Referensi

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management, Vol. 3*(2), 92-119.
- Akbar, P., Pribadi, U., & Purnomo, E. P. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Penerapan Sidalih di Komisi

- Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta. *ANALITIKA Jurnal Magister Psikologi UMA, Vol. 12(1)*, 1-9.
- Anggraini, L. N., Wispandono, R. M., & Ismail, I. (2015). Pengaruh Gaya Hidup Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep. *Jurnal NeO-Bis, Vol. 9(1)*, 72-86.
- Firmana, A. A. (2018). Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian Dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Atteena Hijab Jombang. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 8 (1)*, 1-10.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.17 (1)*, 86-98. doi: DOI: 10.9744/jmk.17.1.86-98
- Littauer, F. (Ed.). (2002). *Personality Plus: Bagaimana Memahami Orang Lain dengan Memahami Diri Sendiri*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5(1)*, 500 - 532.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 9(1)*, 57-63.
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7(1)*, 62-72.
- Rizaldy, C. D. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 1-15.
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB), Vol.1(1)*, 80-88.
- Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019). PENGARUH SIKAP DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal, Vol. 1(4)*, 163-177.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review, Vol. 2(2)*, 203-208. doi: <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4 (1)*, 15-24.
- Wicaksono, A. T., & Surjanti, J. (2016). Pengaruh Dimensi Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Pt Gresik Cipta Sejahtera. *BISMA – Bisnis dan Manajemen, Vol. 8 (2)*, 33-42.