

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, BIG FIVE PERSONALITY DANDISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

Amorandus

Magister Manajemen_Fakultas Ekonomin dan Bisnis Universitas Universitas
Tanjungpura Pontianak

*Email : b2042202018@student.untan.ac.id

(Diterima Januari 2022; Disetujui April 2022; Dipublikasikan Juli 2022)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, *big five personality* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah analisis teori-teori dan penelitian dahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, *big five personality* dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan dengan metode penelitian yang lebih kompleks.

Kata kunci: kompetensi, big five personality, disiplin kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:123) “Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja”. Menurut Sedarmayanti (2011:125) “Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skill dan hard skill. Tidak berbeda jauh dengan pengertian menurut Wibowo (2012:324) mengatakan Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja serta tuntutan pekerjaan. Untuk mencapai target realisasi anggaran Pendapatan Asli Daerah yang ditetapkan oleh pemerintah daerah maka kompetensi menjadi sangat penting. Disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan skills dan knowledge sesuai kebutuhan pekerjaan, karena ini merupakan instrumen bagi pencapaian target realisasi anggaran yang ingin dicapai oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Melawi. Kepribadian seseorang tumbuh dan bertahan secara konsisten yang berhubungan erat dengan kinerja pegawai, kepuasan kerja dan pegawai yang diukur dengan hasil pencapaian kinerja individu. Menurut A. Pervin, Laurence dkk (2010) bahwa kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan hingga tingkah laku individu tersebut. Big five personality ini adalah teori sifat faktor dari kepribadian yang didasarkan oleh analisis faktor. Dari tingkah laku tersebut akan muncul suatu pola tindakan, menurut Feist dan Jess (2010) “Model lima faktor dibangun berdasarkan pendekatan sederhana dengan cara menemukan inti dasar kepribadian dengan analisis kata-kata yang

digunakan untuk menggambarkan kepribadian. Kepribadian telah dijadikan panduan bagi peneliti untuk melanjutkan penelitian selanjutnya tentang tipe-tipe Big Five Personality yaitu: extraversion, conscientiousness, openness to experience, neuroticism dan agreeableness. Menyimpulkan bahwa Big Five Personality Models dibutuhkan oleh individu yang ingin sukses dalam organisasi (Salter et.al, 2010). Menurut Budi, Setyawan dan Waridin (2006) "Disiplin kerja sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi". Persyaratan disiplin bisa diterapkan dalam lingkungan kerja sampai tuntas kepada setiap pegawai dari atasan sampai bawahan, sehingga individu tersebut sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil perkerjaan itu (Budi, Setyawan dan Waridin, 2006). Tanpa kedisiplinan tidak akan terwujud visi dan misi dalam organisasi yang sudah ditetapkan. Menurut Budi, Setyawan dan Waridin (2006) "Penerapan disiplin kerja bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai". Oleh karena itu pimpinan bertanggungjawab penuh terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawainya. Dukungan dari lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan serta kenyamanan dalam bekerja sehingga merasa senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yang menjadi tanggungjawabnya (Suprayitno 2004:24). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sesuai tanggung jawab yang diberikan atasan langsung kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Menurut Hasibuan (2003:94) "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan".

KAJIAN LITERATUR

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pengertian dasar kompetensi menurut Usman (2013) adalah kecakapan atau kemampuan. Menurut Spencer dalam Pfeffer dkk (2003:109) "Kompetensi yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu". Jenis kompetensi menurut Spencer (1993:34-39), mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu :

Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman konstektual, dan lain-lain) yang bersifat

relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Kapasitas intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kompetensi intelektual ini terinternalisasi dalam bentuk sembilan kompetensi sebagai berikut:

Berprestasi

Kemauan atau semangat seorang karyawan untuk berusaha mencapai kinerja yang terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus-menerus.

Kepastian Kerja

Kemauan dan kemampuan seorang karyawan untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data atau informasi yang akurat.

Inisiatif

Kemauan seorang karyawan untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja. Inisiatif juga sangat berkaitan erat dengan konsep kreativitas, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan seorang karyawan untuk berfikir dan bertindak secara berbeda dari kebiasaan dan lebih efektif. Dimensi dari kreativitas ini memiliki empat sifat atau ciri yaitu: (a). Peka terhadap masalah, (b). Kaya akan gagasan / alternatif pemecahan, (c). Mampu menghasilkan ide asli, dan (d). Memiliki sikap fleksibilitas (bersedia mempertimbangkan berbagai gagasan).

Penguasaan Informasi

Kepedulian seorang karyawan untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas permasalahan kondisi lingkungan kerja.

Berfikir Analitik

Kemampuan seorang karyawan untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematis berdasarkan pendekatan logis.

Berfikir Konseptual

Kemampuan seorang karyawan untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan.

Keahlian Praktikal

Kemampuan seorang karyawan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemauan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.

Kemampuan Linguistik

Kemampuan seorang karyawan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan

secara lisan atau tulis untuk kemudian di diskusikan atau di dialogkan sehingga terbentuk kesamaan persepsi.

Kemampuan Naratif

Kemampuan seorang karyawan untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita.

Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut:

Sensitivitas atau Saling Pengertian

Kemampuan dan kemauan seorang karyawan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta keterbatasan orang lain.

Pengendalian Diri

Kemampuan seorang karyawan untuk mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun.

Percaya Diri

Keyakinan seorang karyawan untuk menunjukkan citra diri, keahlian, kemampuan serta pertimbangan yang positif.

Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan seorang karyawan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagaisituasi.

Komitmen Pada Organisasi

Kemampuan seorang karyawan untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Kompetensi sosial individu terinternalisasi dalam bentuk tujuh tingkat kemauan dan kemampuan, sebagai berikut :

Pengaruh dan Dampak

Kemampuan seorang karyawan meyakinkan dan mempengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagi pengetahuan dan pemikiran secara perorangan atau kelompok agar mau mendukung gagasan atau idenya.

Kesadaran Berorganisasi

Kemampuan seorang karyawan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif.

Membangun Hubungan Kerja

Kemampuan seorang karyawan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab.

Mengembangkan Orang Lain

Kemampuan seorang karyawan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan, dan memberi wewenang untuk memberdayakan dan meningkatkan partisipasinya.

Mengarahkan Bawahan

Kemampuan seorang karyawan memerintah, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kerja Tim

Keinginan dan kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.

Kepemimpinan Kelompok

Keinginan dan kemampuan seorang karyawan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok dan mampu menjadi suri teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

Kepribadian yang banyak diteliti dan digunakan adalah teori Big Five Personality. Kelima faktor tersebut telah ditemukan di antara beragam budaya, dan menggunakan banyak bahasa (McCrae, 2002). Teori Big Five Personality merupakan teori kepribadian yang terdiri dari lima faktor guna menganalisis kepribadian individu tersebut (Barrick and Mount, 1991). Dan dari tingkah laku tersebut muncul suatu pola tindakan, sebagaimana penjelasan Pervin, Cervone & John (2010) bahwa kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan seseorang. Big Five Personality adalah sifat dan faktor dari kepribadian seseorang. John, Angleitner dan Ostendorf (1988) dan Feist (2010), model lima faktor dibangun berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana dengan mencoba menemukan inti dasar kepribadian dengan menganalisis kata-kata yang digunakan oleh orang-orang untuk menggambarkan kepribadian orang lain. Big Five Personality Models menurut Costa & McCrae (1992) dan Klang (2012), struktur dasar lima trait faktor utama, dimana setiap faktor dibangun oleh bagian yang saling berkaitan. Kelima dimensi kepribadian tersebut adalah Extroversion (ekstraversi suatu kepribadian yang ramah, ceria, suka mencari kesenangan, suka berkumpul, suka beraktivitas), Agreeableness (moralitas, kepercayaan, pengorbanan, kesopanan, simpati, kerjasama dan mudah bersepakat), Conscientiousness (patuh, efikasi diri, teratur, sifat berhati-hati, kesadaran, ketelitian, disiplin diri dan pencapaian prestasi). Neuroticism (neurosis, kecemasan, kesadaran diri, depresi, kerentanan, menuruti kata hati, amarah dan kestabilan emosi), Openness to Experience (imajinasi, minat artistik, emosionalitas, kecerdasan, petualang, liberalis dan terbuka terhadap hal-hal baru, inovatif dan kreatif), Lima trait ini ada dalam diri setiap orang, namun kadarnya berbeda-beda. Kepribadian seseorang akan memiliki satu (atau lebih)

*corresponding authors e-mail b2042202018@student.untan.ac.id

trait yang dominan. Melalui teori kepribadian lima besar ini dapat dilihat bahwa seseorang mampu mempengaruhi kinerja bagi organisasinya (Robbins, 2008).

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan dapat menjadi perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Davis dalam Mangkunegara (2013:129), mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kemudian menurut Sulistyani dan Rosidah (2003:236), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Kemudian menurut Siagian (2004:304), disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan diri untuk mentaati peraturan yang berlaku.

Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi maupun individu dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni tugas individu, perilaku individu dan ciri individu (Robbin & Judge, 2015). Mangkunegara (2011) "mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Hasibuan (2003:94) "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil akhir seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku dalam organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini menggunakan analisis teoritikal dan kajian empiris penelitian- penelitian yang dilakukan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti pengaruh dari kompetensi, big five personality dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan sasaran kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya diketahui analisis dan pengujian secara bersama-sama (simultan) yaitu uji F dapat diketahui bahwa variabel bebas kompetensi, big five personality dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Sedangkan dalam uji secara parsial kompetensi tidak

*corresponding authors e-mail b2042202018@student.untan.ac.id

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, big five personality terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian sebelumnya hasil dari uji F secara bersama-sama kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai namun pada uji parsial kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya big five personality memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai menggunakan indikator-indikator dalam dimensi sub variabel, antara lain : 1. Extraversion/Surgency dengan indikator-indikator : banyak bicara, berani, 2. Agreeableness dengan indikator-indikator : baik hati, senang bekerja sama, 3. Conscientiousness dengan indikator-indikator : teliti dan hati-hati, rapih 4. Neuroticism dengan indikator-indikator : tidak emosional, tidak cemburu dan 5. Openness to Experience dengan indikator-indikator : kreatif dan inovatif, imajinatif. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori John, Angleitner & Ostendorf (1998) dalam Feist & Feist (2010) "Model lima faktor dibangun berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana dengan mencoba menemukan inti dasar kepribadian dengan menganalisis kata-kata yang digunakan oleh orang-orang untuk menggambarkan kepribadian". Semakin baik kepribadian seseorang maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Diharapkan big five personality semakin ditingkatkan lagi sehingga kualitas dan kuantitas dari setiap pelayanan yang diberikan pegawai mampu mencapai target realisasi.

Dalam penelitian sebelumnya disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat tinggi signifikannya terhadap kinerja pegawai. Menurut Simamora (2006:610) "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur". Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai. Penelitian ini peneliti menggunakan indikator-indikator dalam dimensi sub variabel yang digunakan, sebagai berikut : 1. Ketepatan Waktu dengan indikator-indikator : datang dan pulang kantor, cepat dan teliti, kehadiran. 2. Ketaatan dengan indikator-indikator : pegawai taat terhadap aturan/tata tertib, taat terhadap sistem dan prosedur, taat dalam menjaga kualitas hasil kerja. 3. Komitmen dan Loyalitas dengan indikator-indikator : kepatuhan pegawai terhadap atasan dan pimpinan, kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, tanggung jawab pegawai terhadap pelaksanaan tugas. Dengan adanya disiplin pegawai maka seorang pegawai dapat mengetahui kesalahan yang telah dilanggarnya, sehingga pegawai tersebut akan memperbaiki diri dan patuh terhadap aturan berlaku yang sudah ditetapkan oleh instansi pemerintah. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka semakin tinggi pula hasil kinerja pegawai, menurut Davis (2003:129) "Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja pegawai"

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan terhadap teori-teori dan didukung oleh penelitian-

*corresponding authors e-mail b2042202018@student.untan.ac.id

Online ISSN: 2721-4230 | Print ISSN: 2721-4281

DOI : <http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i03.55149>

penelitian terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi, big five personality dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja.

REFERENSI

- A.Pervin, Laurence dkk. 2010. *Psikologi Kepribadian Teori dan Penelitian*, Jakarta : Kencana.
- Armstrong, M. 1998. *Performance Management*. England: Clays Ltd. St Ives Ple. As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Edisi kedua. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. 1991. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance : A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1),1-27.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. Vol.2 Hal: 181-198.
- Darsono & Siswandoko, Tjajuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting; Jakarta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks. Feist dan Jess. 2010. *Teori Kepribadian*. Buku 2. Jakarta : Salemba Humanika
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*.Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goliszek, A. 2005. *60 second manajemen stress*. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer. Hasibuan, M . 2012 . *Manajemen Sumber Daya manusia dan Kunci Keberhasilan*.Jakarta: Haji Mas Agung.
- Ilyas, Yaslis. 2005. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian. Ekonomi Kesehatan
- Klang, A. 2012. The relationship between personality and job performance in sales. *Thesis*. Stockholm University, Departement of Psychology.
- Larsen, R.J. & Buss, M.B. 2005. *Personality of Psychology (2nd Edition)*. New York-America: McGraw-Hill.
- Mathis, Robert.L dan A Jackson, Jhon.H . 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salmeba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber DayaManusia*, Rfika Aditama. Bandung.
- McCrae, R.R. 2002. *Cross-Cultural Research on the Five-Factor Model Of Personality*. Online readings in Psychology and Culture, 4(4).
- Pfeffer. 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Edisi Kedua. Yogyakarta : Amara Books.UA
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Spencer, M, Lyle, Jr & Signe M. 2003. *Competence at Work "Model For Superior Performance"*. New Yorl: John Wiley & Sons Inc.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Jakarta : Rajawali Press.
- Zopiatis and Constanti, Anastasios and Panayiotis Constanti. 2012. Extraversion, Openness, and Conscientiousness The route to transformational leadership in the hotel industry. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(1), pp:86-104