

# **PENGARUH ORIENTASI KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT SUKA DAMAI DESA BATU CERMIN KECAMATAN KOMODO KABUPATEN MANGGARAI BARAT**

*The Influence Of Work Orientation And Personality On Employee Performance At Suka Damai Credit Cooperative, Batu Cermin Village, Komodo District, West Manggarai Regency*

**Hieronimus Dwiputra Laru<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Yosefina K. I. D. D. Dhae<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> [ironlaru@gmail.com](mailto:ironlaru@gmail.com), <sup>b)</sup> [rollandfanggidae@staf.undana.ac.id](mailto:rollandfanggidae@staf.undana.ac.id)

<sup>c)</sup> [yosefinadhae@staf.undana.ac.id](mailto:yosefinadhae@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [niputunursiani@staff.undana.ac.id](mailto:niputunursiani@staff.undana.ac.id)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini berfokus pada Karyawan koperasi kredit suka damai desa batu cermin kecamatan Komodo kabupaten manggarai barat. Tujuan penelitian adalah untuk 1) Untuk Mendeskripsikan Orientasi Kerja, Kepribadian dan Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Suka Damai.; 2) Untuk mengetahui pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi kredit Suka Damai.; 3) Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada koperasi kredit suka damai.; 4) Untuk mengetahui pengaruh orientasi kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada koperasi kredit Suka Damai. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 32 responden. Adapun dalam menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh secara keseluruhan variabel Orientasi Kerja dan Kepribadian Variabel Kinerja Karyawan yang diolah menggunakan program komputer SPSS versi 26. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Orientasi Kerja dan Kepribadian secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci :** Orientasi Kerja, Kepribadian dan Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sudah sangat gencar sejak dahulu hingga sekarang. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi suatu perusahaan untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan peran manajemen sumber daya manusia sebagai media pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai tujuan perusahaan. Pendapat lain datang dari Mangkunegara (2016) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan

organisasi. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk memberikan sumbangsi di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Namun seringkali perusahaan mengalami kesulitan dalam menghadapi karyawan- karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini mendorong perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan oleh Mangkunegara (2016) diartikan sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawannya merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung sumber daya yang dimiliki

Inghman (2012) mengemukakan orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam suatu organisasi. Dalam definisi ini di mana karyawan dikenalkan dengan organisasi baik dari segi budaya, nilai, tanggung jawab dalam organisasi tersebut.

Hanggraeni (2011) mengemukakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraksi dengan orang lain.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Widodo (2023) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai
2. Sarana pendukung
3. Supra sarana.

Menurut Prawirosentono (2014), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif.

### **Orientasi Kerja**

Menurut beberapa ahli, pengertian orientasi adalah sebagai berikut; Gary Dessler (2015) mengacu pada onboarding sebagai penyediaan karyawan baru dengan informasi latar belakang yang diperlukan untuk melakukan tugas secara memuaskan, seperti informasi

perusahaan. Program ini dapat dimulai dengan pengenalan informal singkat atau kursus formal panjang.

Marihot Tua Efendi Hariandja (2002) mendefinisikan Orientasi sebagai program untuk memperkenalkan karyawan baru tentang peran, organisasi, kebijakan, nilai, kepercayaan, dan rekan kerja mereka. Orientasi adalah proses penyesuaian bagi pekerja baru dengan lingkungan pekerjaannya sehingga ia dapat berhubungan dengan lingkungan yang baru. Program orientasi tiga bulan diberikan kepada semua perawat untuk mempercepat proses adaptasi selama masa transisi dari status siswa ke status pegawai. Menurut Sunyoto (2012) yang menjadi indikator dalam kegiatan orientasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja.
2. Pengenalan Perusahaan.
3. Solidaristik.
4. Komunikasi.

### **Kepribadian**

Hanggraeni (2011) menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins dan Judge (2008) kepribadian setiap individu akan membentuk perilaku individu. Menurut Robbins dan Judge (2008) menyebutkan kepribadian manusia secara umum ditentukan oleh beberapa faktor berikut:

1. Keturunan
2. Lingkungan
3. Situasi

Menurut Robbins (2008) Ada lima indikator dari kepribadian:

1. Ekstroversi.
2. Kemampuan bersepakat
3. Kemampuan mendengarkan suara hati
4. Stabilitas emosi
5. Keterbukaan terhadap pengalaman

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Menurut Sugiyono (2016) penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Interview (Wawancara)

2. Kuesioner
3. Observasi
4. Dokumentasi

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear Berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.**  
Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.737	7.184		-1.077	.290
	X1	.804	.168	.554	4.786	.000
	X2	.895	.251	.413	3.563	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025.

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -7.737 + 0,804 X1 + 0,895 X2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar -7.737 yang artinya apabila Orientasi Kerja (X1) dan Kepribadian (X2) bernilai 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar -7.737 poin.
2. Koefisien regresi  $b_1 = 0,804$  artinya apabila Orientasi Kerja (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Kepribadian (X2) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,804 poin
3. Koefisien regresi  $b_2 = 0,895$  artinya apabila Kepribadian (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Orientasi kerja (X1) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat 0,286 poin.

### Uji Hipotesis

#### Uji t ( Parsial)

**Tabel 2.**  
Hasil Uji t (Parsial)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.737	7.184		-1.077	.290
	X1	.804	.168	.554	4.786	.000
	X2	.895	.251	.413	3.563	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS V26 Data Primer Diolah (2025)

1. Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

Menentukan Hipotesis Statistik

H<sub>0</sub> : Orientasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat.

H<sub>a</sub> : Orientasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat.

karena nilai  $t$  hitung  $> t$  Tabel dan signifikansi  $< \alpha$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya Orientasi Kerja memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat.

2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

Menentukan Hipotesis Statistik

H<sub>0</sub> : Kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat.

H<sub>a</sub> : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat.

Karena nilai  $t$  hitung  $> t$  Tabel dan signifikansi  $< \alpha$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya Kepribadian memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat.

**Uji F ( Uji Simultan)**

**Tabel 3.**  
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.448	2	698.224	37.513	.000 <sup>b</sup>
	Residual	539.770	29	18.613		
	Total	1936.219	31			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: SPSS IBM V.26 2025, (diolah)

Berdasarkan Tabel 3. tahapan pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Menentukan Hipotesis

H<sub>0</sub> : Orientasi Kerja Kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat.

Ha : Orientasi Kerja Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat.

Karena nilai F hitung > F tabel dan signifikansi <  $\alpha$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Orientasi dan Kepribadian secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.**  
Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
					R Square Change
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.702	4.31425	.721
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: SPSS V26 Data Diolah (2025)

Berdasarkan pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,702. Berarti nilai koefisien determinasi adalah 70,2% artinya bahwa variabel Orientasi Kerja dan Kepribadian mempunyai kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 70,2%, sedangkan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai adjusted r square sebesar 0,702 yang lebih mendekati 1 menunjukkan kontribusi variabel Orientasi Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan relatif kuat.

### Pembahasan Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi objek penelitian yaitu variabel Orientasi (X1), variabel Kepribadian (X2), dan Kinerja karyawan (Y). penelitian ini dilakukan pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Orientasi Kerja pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat, dengan nilai capaiannya berada pada penilain Tinggi. Dengan demikian diketahui bahwa Orientasi Kerja yang terdapat di Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat sudah sangat baik terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Hasil analisis deskriptif variabel Kepribadian pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat, dengan nilai capaiannya berada pada tingkatan kriteria penilain yang juga tinggi. Hasil penilaian ini menunjukkan bahwa Kepribadian yang diterima oleh karyawan sangat layak dan pantas sehingga Kinerja Karyawan pun meningkat pesat.

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Mnaulea, dengan nilai capaiannya berada pada level kriteria penilaian Tinggi. Hasil penelitian Hal ini mencerminkan bahwa secara umum kinerja karyawan di cabang tersebut telah memenuhi ekspektasi organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang berarti para karyawan dinilai memiliki kualitas kemampuan yang baik dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai tujuan perasaan.

### **Pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Orientasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin, Kecamatan Komodo, Kabupaten Manggarai Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik orientasi kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Andry Novrianto (2019) dan Akhmad Nurrofi (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Azizah (2023) yang menyatakan terdapat pengaruh positif/arah antara variabel orientasi kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Yang berarti Orientasi Kerja ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan pun akan meningkat. Hasil ini menegaskan betapa pentingnya variabel Orientasi Kerja dalam menentukan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa Kepribadian yang diterapkan pada perusahaan memberikan dampak yang sangat positif dan bermakna terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin, Kecamatan Komodo, Kabupaten Manggarai Barat. Temuan ini menegaskan bahwa aspek kepribadian individu memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Andry Novrianto (2019) yang menyatakan bahwa Kepribadian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik Kepribadian, maka kinerja karyawan pun cenderung akan meningkat. yang menyatakan bahwa Kepribadian yang kuat dan positif mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya kepribadian sebagai salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesis menggunakan uji F menunjukkan bahwa Orientasi Kerja dan Kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin, Kecamatan Komodo, Kabupaten Manggarai Barat. Artinya orientasi kerja dan kepribadian secara Bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Suka Damai Desa Batu Cermin, Kecamatan Komodo, Kabupaten Manggarai Barat

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Andry Novrianto (2019) yang menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Orientasi Kerja dan Kepribadian terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis ini diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel Orientasi Kerja dan Kepribadian dalam menjelaskan variabel Kinerja karyawan tergolong kuat. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Orientasi kerja jika di iringi dengan kepribadian yang bagus dapat menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan seluruh hasil analisis dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan Teknik rentan skor menunjukan bahwa capaian variabel orientasi kerja (X1), kepribadian (X2), dan kinerja karyawan (Y) sama-sama berada pada kategori penilaian sangat baik.
2. Hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa orientasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Suka Damai, artinya semakin tinggi penerapan orientasi kerja dan kepribadian maka akan semakin tinggi pula loyalitas kinerja karyawan.
3. Hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Suka Damai. hal ini dapat dikatakan semakin naik kompensasi yang diterima karyawan Koperasi Suka Damai dapat memberikan pengaruh besar terhadap loyalitas kerja karyawan.
4. Hasil uji F menemukan bukti bahwa orientasi kerja dan kepribadian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi kredit suka damai, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukan kontribusi variabel orientasi kerja dan kepribadian karyawan relatif kuat

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat di kemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi Suka Damai  
Pihak pimpinan Koperasi Suka Damai dapat terus mempertahankan kebijakan dan aturan yang berlaku demi mempertahankan atau pun meningkatkan kinerja kerja karyawan yang sudah baik selama ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Dapat melakukan penelitian lanjutan pada objek dengan mengangkat variabel lain di luar orientasi kerja dan kepribadian seperti ketrampilan pribadi (kemampuan dan sifat) karakteristik pekerja, karakteristik desain institusi, dan pengalaman kerja. Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk pembuktiannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andry Novrianto (2019) *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang*. [upiypk.org/ojs/index.php/ekobistek/article/download/36/36https://jm](http://upiypk.org/ojs/index.php/ekobistek/article/download/36/36https://jm)
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Paramita Rahayu. PT Indeks, Jakarta.
- Hanggraeni, Dewi, (2011). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Ingham, G. (2012). *Size of Industrial Organization and Worker Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurrofi, A. (2020). Dampak Budaya Organisasi, Orientasi Kerja dan Kepribadian pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 2(2), 201-10.
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen strategik & pengambilan keputusan korporasi (strategic management & corporate decision making)*. Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi*, Aplikasi Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen & P., Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (6th ed.)*. Alfabeta, Bandung - Lengkong, Jawa Barat.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2023). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Wirawan., K., (2009). *Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.