

Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal

Antoni¹, Sari Diana², Rahmat³

¹ Antoni Universitas Graha Nusantara, Sidimpuan, Padang Sidimpuan, Indonesia

² Sari Diana Universitas Graha Nusantara, Sidimpuan, Padang Sidimpuan, Indonesia

³ Rahmat Universitas Graha Nusantara, Sidimpuan, Padang Sidimpuan, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: May 00, 00
Accepted: July 00.00
Available online: August 00, 00

KEYWORDS

Personality Type; Work quality

CORRESPONDENCE

Antoni
E-mail address: antoni@gmail.com

A B S T R A C T

This research is a quantitative descriptive study with the main problem being whether personality type influences the quality of work of employees of the People's Welfare Section of the Regional Secretariat of Mandailing Natal Regency. Based on that, this research aims to find out whether personality type influences the work quality of employees of the People's Welfare Section of the Regional Secretariat of Mandailing Natal Regency. The population and sample for this study were 24 employees. To obtain the required data, documentation techniques and questionnaires were used as data sources. The data obtained was then analyzed quantitatively using the Pearson's Product Moment correlation formula. The results of data analysis using the product moment correlation technique obtained a correlation value of 0.885, while the correlation value in the product moment table (rtabel) with a value of N = 24 was 0.404. This proves that the hypothesis formulated in this research can be accepted as true and has a positive influence because the correlation value is greater than the product moment table (rtabel) value. The Personality Type variable influences the Employee Work Quality variable by 78.3% while the remaining 21.7% is explained by other variable factors not examined by the author.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal merupakan salah satu instansi yang ada di Kabupaten Mandailing Natal yang tentunya memiliki visi dan misi. Untuk mewujudkan misi tersebut diperlukan SDM yang memiliki kualitas kerja yang profesional. Adapun peraturan yang mengatur untuk mewujudkan visi dan misi juga memiliki SDM yang kualitas kerjanya profesional yaitu Peraturan Bupati Kabupaten Mandailing Natal Nomor 44 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Sekretariat Daerah. Tugas pokok dari Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal itu sendiri yaitu sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kesejahteraan rakyat. Namun pada kenyataannya menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing

Natal masih belum seluruhnya maksimal dimanafaktor yang mempengaruhi tidak tercapainya kualitas kerja pegawai Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal, diantaranya adalah tipe kepribadian pegawai itu sendiri. Sementara itu kepribadian merupakan karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya yang melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. Kepribadian menciptakan reputasi solusi orang, bagaimana mereka dipersepsikan oleh pegawai, keluarga, teman sekerja dan penyelia. Dengan kata lain, menyatakan seperti apa seseorang itu, what people are like. Kepribadian merupakan kumpulan banyak sifat. Traits atau sifat, ciri adalah merupakan pengulangan secara beraturan atau kecenderungan respon orang pada lingkungan mereka. Sifat kepribadian merupakan fungsi baik keturunan maupun lingkungan. Salah satu unsur lingkungan

adalah budaya. Organisasi biasanya memiliki kepribadian yang baik. Hal ini tentunya tidak mudah dilakukan, karena setiap orang diciptakan dengan kepribadian yang berbeda. Perbedaan ini harus dikelola sedemikian rupa agar memiliki kesamaan, yaitu menuju pada kepribadian organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara individu berbeda. Dengan memiliki sifat umum, inilah kepribadian bisa dikembangkan ke arah positif yang diinginkan, baik secara individu maupun kelompok. Kenyataan menunjukkan bahwa kepribadian pegawai Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal masih perlu ditingkatkan. Sebab masih banyak pekerjaan yang tidak terlaksana sebagaimana mestinya karena memiliki kepribadian yang kurang tepat. Sehingga itu akan menghambat tercapainya visi dan misi di Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Oleh karena itu perlu dilakukan siraman spiritual tentang kepribadian pegawai sehingga dapat memberikan kualitas kerja yang baik khususnya bagi para pegawai Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal, mengingat begitu pentingnya kepribadian berkaitan dengan kualitas kerja pegawai maka pihak-pihak yang berkepentingan khusus terhadap kemajuan kualitas organisasi diharapkan saling berkesinambungan untuk mengembangkan kepribadian para pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh dari tipe kepribadian pegawai. Kita percaya bahwa kualitas kerja yang baik akan dipengaruhi oleh kepribadian yang baik pula dan itu tentu akan berpengaruh terhadap tercapainya visi dan misi dari Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal dimana penulis memilih judul "Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal".

Perumusan Masalah

Sehubungan dengan uraian di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah Tipe Kepribadian Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk mengetahui Apakah Tipe Kepribadian Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja

Pegawai pada Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepribadian (*Personality*)

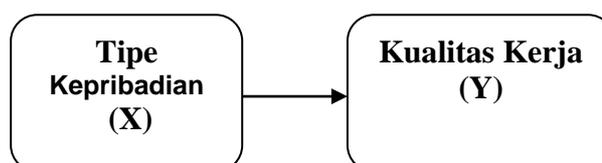
Menurut (*Hamim Rosyidi 2011:1*) kepribadian berasal dari bahasa Inggris yaitu *personality*, Belanda (*personalita*), Prancis (*personalia*), Jerman (*personlichekesit*), Italia (*personalita*), dan Spanyol (*personalidad*). Sedangkan akar katanya berasal dari bahasa latin yaitu *persona* yang berarti topeng, maksudnya topeng yang dipakai oleh aktor.

Pengertian Kualitas Kerja

Menurut (*Marwansyah 2010:65*) kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat dibawah ini :



Hipotesis Penelitian

Menurut (*Sugiyono 2012:47*) hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat disampaikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diduga ada pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut (*Martono Nanang 2011:39*) penelitian kuantitatif adalah jenis

penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal, yang beralamat di Komplek Perkantoran Paya Loting Dalam Lidang Panyabungan. Pelaksanaan penelitian ini direncanakan mulai dari Bulan Mei 2022 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemungkinan ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek, (Sugiyono, 2019:115). Berdasarkan pendapat di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (PNS) pada Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal yang berjumlah 30 orang. Dalam menetapkan sampel penulis berpedoman kepada pendapat (Suharsimi Arikunto 2019:125) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Sehingga penulis mengambil sampel seluruhnya dari populasi, karena jumlah populasinya tidak sampai 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang pegawai (PNS) yang diambil secara keseluruhan atau yang disebut dengan populasi sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dikumpulkan oleh penulis meliputi data:

1. Data lapangan yaitu data yang dikumpulkan langsung melalui objek penelitian yaitu pegawai Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten

Mandailing Natal dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019:135). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur atau tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Dukungan dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu yang berhubungan dengan penelitian penulisan.
3. Wawancara yaitu dengan mengadakan kunjungan ke tempat penelitian dan melakukan wawancara dengan para pegawai Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah guna memperoleh data-data yang diperlukan untuk menunjang penelitian ini.

Uji Validitas

Uji validitas kuesioner dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas berhubungan dengan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasaran. Suatu instrumen tersebut dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2019 :194).

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataannya valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pernyataannya tidak reliabel

Koefisien Korelasi *Pearson's Product Moment*

Agar mengetahui pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kualitas Kerja Pegawai, data dianalisa dengan menggunakan rumus hubungan *Pearson's Product Moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
 X = Variabel bebas (X)

Y = Variabelterikat (Y)

N = Jumlah Sampel

Uji-t

Untuk menguji hipotesis dan untuk melihat ada tidaknya signifikan antar variabel penulis menggunakan uji-t Pengujian Uji-t adalah rumus untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara kedua variabel yang diajukan sebagai pedoman penelitian. Adapun uji-t yaitu:

$$t = (r\sqrt{(n-2)})/\sqrt{(1-r^2)}$$

Keterangan:

t : Uji "t" tes

r : Koefisien korelasi

n : jumlah data

Koefisien Determinasi

Koefisien determinan berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabelterikat. Semakin besar nilai determinasi (r²) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi (r²) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah:

$$[kd=r]^2 \times 100\%$$

Keterangan :

kd : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kantor Kecamatan Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal

Kecamatan Panyabungan Barat terbentuk melalui Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Mandailing Natal Nomor 7 Tahun 2002 dimana terdiri dari 8 (delapan)kecamatan induk yang dimekarkan dan salah satunya adalah Kecamatan Panyabungan Barat. Kantor Kecamatan Panyabungan Barat terletak di Desa Longat yang merupakan Kecamatan dari Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

Kecamatan Panyabungan Barat terdiri dari 7 desa dan 1 kelurahan. Kecamatan Panyabungan Barat adalah instansi atau lembaga pemerintahan di daerah yang bertugas untuk mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Kecamatan Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal berada di Jl. Lintas Panyabungan Barat, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara.

Hasil Uji Validitas

Table 1. Uji Validitas

Uji Validitas Variabel X dan Y

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
Sistem	0,732	0,339	Valid
Pelayanan	0,806	0,339	Valid
Terpadu	0,642	0,339	Valid
(X)	0,692	0,339	Valid
	0,642	0,339	Valid

	0,567	0,339	Valid
Pelayanan	0,630	0,339	Valid
Publik	0,786	0,339	Valid
(Y)	0,578	0,339	Valid
	0,529	0,339	Valid

Sumber: Data Diolah, SPSS 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa harga rxy untuk semua item angket lebih besar dari rtabel pada taraf signifikansi (a) = 5% yaitu sebesar 0.339, sehingga seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner ini valid atau sah.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk hasil dari uji reliabilitas instrumen (Dilihat lampiran) menunjukkan nilai sebesar 0,995 dan bila dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,339 (batas penerimaan) berarti instrumen yang diajukan adalah reliabel karena r hitung → (0,997) > r tabel (0,339).

Koefisien Korelasi Pearson's Product Moment

Agar mengetahui pengaruh yang signifikan antara Sistem Pelayanan Terpadu dan Peningkatan Pelaksanaan Pelayanan Publik, data dianalisa dengan menggunakan rumus hubungan *Pearson's Product Moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{34.15464 - (716)(733)}{\sqrt{34.15107 - (716)^2(34.15861) - (733)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{525776.524828}{\sqrt{(513638 - (512656)(539274 - 537289))}}$$

$$r_{xy} = \frac{948}{\sqrt{982.1985}}$$

$$r_{xy} = \frac{948}{\sqrt{1949270}}$$

$$r_{xy} = \frac{948}{1396,162}$$

$$r_{xy} = 0,679$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,679, sedangkan nilai korelasi dalam tabel product moment (rtabel) dengan nilai N = 34 adalah sebesar 0,339. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian dapat diterima kebenarannya, sebab $0,679 > 0,339$, atau nilai perhitungan korelasi lebih besar daripada nilai yang ada pada tabel product moment (rtabel).

Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesa dan untuk melihat data tidaknya signifikan antara variabel penulis menggunakan uji-t. Pengujian uji-t adalah rumus untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara kedua variabel yang diajukan sebagai pedoman penelitian. Adapun rumus uji-t yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t = \frac{0,679\sqrt{(34-2)}}{\sqrt{(1-0,738)^2}}$$

$$t = \frac{0,679\sqrt{32}}{\sqrt{(1-0,5446)}}$$

$$t = \frac{0,679 \cdot 5,657}{\sqrt{0,455}}$$

$$t = \frac{3,841}{0,675}$$

$$t = 5,690$$

Berdasarkan hasil analisa data di atas, maka diperoleh t hitung adalah 5,690 sedangkan nilai t tabel adalah 1,693 dengan menggunakan taraf signifikan 5% dan $dk = n - 2$, yaitu: $34 - 2 = 32$, maka $t_{tabel} = 0,05 (34) = 1,693$, jadi nilai thitung lebih besar daripada ttabel atau $5,690 > 1,693$. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel Sistem Pelayanan Terpadu (X) terhadap Peningkatan Pelaksanaan Pelayanan Publik (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,679^2 \times 100\%$$

$$= 0,461 \times 100\%$$

$$= 46,10\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 46,10%, artinya bahwa variabel Sistem Pelayanan Terpadu (X) mempengaruhi variabel Pelayanan Publik (Y) sebesar 46,10% sedangkan sisanya sebesar 53,90% dijelaskan oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,885 sedangkan nilai korelasi dalam tabel korelasi (dilampirkan) untuk N = 24 dan taraf signifikan 5% diperoleh nilai sebesar 0,404, yang berarti nilai rhitung yaitu 0,885 lebih besar dari nilai rtabel korelasi yaitu 0,404. Dengan demikian berarti hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya sebab nilai rhitung > dari nilai rtabel atau $0,885 > 0,404$.
2. Berdasarkan hasil analisa perhitungan uji-t, maka diperoleh nilai thitung adalah 8,908 sedangkan nilai ttabel adalah 1,727 dimana taraf signifikan 0,05 dan $dk = n - 2$, $24 - 2 = 22$ yaitu $t_{tabel} = 0,05 (22) = 1,727$. Jadi nilai thitung lebih besar daripada ttabel atau $8,907 > 1,727$.
3. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 78,3%. Besarnya variabel kualitas kerja pegawai dijelaskan oleh variabel tipe kepribadian adalah sebesar 78,3%, sedangkan 21,7% sisa lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Adapun saran-saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini diketahui bahwa pengaruh tipe kepribadian terhadap kualitas kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal lebih memperhatikan pegawai-pegawai yang ada dalam instansi atau organisasi dan pegawai diharapkan mampu untuk mengembangkan kepribadiannya sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.
2. Bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai baiknya memperdalam tentang tipe kepribadiannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat lebih memperhatikan tipe kepribadian lain yang diduga masih banyak lagi yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai, dengan menggunakan responden dari organisasi yang lebih spesifik. Selain itu,

teknik pengambilan data dengan penyebaran angket(Kuesioner), teknik wawancara dan observasi sehingga data yang diperoleh lebih mendalam dan hasil penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sujanto, 2006, Psikologi Kepribadian, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ajisaka, Soecipto, 2008, Antusiasme, Rahasia Keberhasilan yang Jarang Dikenal, Jakarta: PT.Gramedia Utama.
- Alex, Sobur, 2006, Psikologi Umum Dalam Lintasan Sejarah, Bandung: C.Pustaka Setia.
- Alwisol, 2009, Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi), Malang: UMM Press.
- Arikunto, S. 2019, Prosedur Penelitian, Jakarta: Rineka Cipta.
- Brotoharsojo, Hartanto dan Wungu, Jiwo, 2006, Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Casmita, 2014, Kualitas Kerja, Jakarta: Erlangga.
- Desmita, 2006, Psikologi Perkembangan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary, 2015, Human Resources Management(Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Indeks.
- Dharma, Agus, 2005, Manajemen Prestasi Kerja, Jakarta: CV. Rajawali.
- Edwin, B. Flippo, 2012, Personal Management(Manajemen Personalialia) Edisi VII, Jilid II, (Terjemahan Alfonso, S.), Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham, 2011, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Bandung: Alfabeta.
- Feist, J. & Gregory, J. Feist, 2008, Teori Kepribadian (Edisi Ketujuh), Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Friedman, Howard, S. & Schustak, Miriam, W. 2006, Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern (Edisi Ketiga), Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrahman, Ranupandojo dan Husnan, Suad, 2012, Manajemen Personalialia, Yogyakarta: BPFE.
- Hutagalung, Inge, 2007, Pengembangan Kepribadian: Tinjauan Praktis Menuju Pribadia Positif, Jakarta: PT. Indeks.
- Kadarisman, M. 2012, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2006, Perilaku Organisasi: Organizational Behavior, Jakarta: Salemba Empat.
- Martono, Nanang, 2011, Metode Penelitian Kuantitatif, Jakarta: Rajawali Press.
- Marwansyah, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua), Bandung: CV. Alfabeta.
- Riorini, Sri Vandayuli, 2008, Quality Performance dan Komitmen Organisasi, Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen.
- Rosyidi, Hamim, 2011, Psikologi Kepribadian (Paradigma Traits, Kognitif, Behavioristik dan Humanistik), Surabaya: CV. Jaudar.
- Stephen, P. Robbins & Timothy A.Judge, 2008, Perilaku Organisasi (Edisi 12),Buku 1, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Bisnis, Edisi Kedua, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi, 2005, Pengembangan Alat Ukur Psikologis, Yogyakarta: Andi.
- Wiyono, Slamet, 2006, Manajemen Potensi Diri, Jakarta: PT. Grasindo.
- Zaman, S.dan Abdillah, S.I. 2009, MBTI(Myers Briggs Type Indicator) Cara Menggali Potensi Diri Untuk Meraih Kesempatan Kerja, Jakarta: Visi Media.