

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN TERMASUK KEPRIBADIAN, GAYA HIDUP, DAN KOMPENSASI**

**Adinta Jasmine Nur Aini**

Psikologi, Universitas Trunojoyo Madura  
email: adintajasmin@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepribadian, gaya hidup dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada warung makan di Kabupaten Bangkalan. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pimpinan dan karyawan warung makan di Kabupaten Bangkalan. Dari total kuesioner yang disebar, terdapat 70 jawaban responden yang dinilai layak untuk dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya hidup mempunyai pengaruh negatif, sedangkan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang paling besar, karena kompensasi dianggap sebagai motivasi utama karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

**Kata Kunci:** kompensasi, gaya hidup, kinerja, kepribadian

***Abstract.** This research aims to test and analyze the impact of personality, lifestyle and compensation on employee performance at a food stall in Bangkalan Regency. Data was obtained by distributing questionnaires to leaders and employees of food stalls in Bangkalan Regency. Of the total questionnaires distributed, 70 respondents' answers were deemed worthy of further analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS statistical software. The research results show that personality does not have a significant influence on employee performance, lifestyle has a negative impact, while compensation has a positive impact on employee performance. Partially, the compensation variable has the greatest influence, because compensation is considered the main motivation for employees in meeting their daily living needs.*

***Keywords:** compensation, life style, performance, personality*

### **I. PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan memiliki peran strategis dalam kemajuan suatu bisnis, karena hasil kerja yang diperlihatkan oleh karyawan dapat mencerminkan kesehatan organisasi (Triastuti, 2018). Kinerja karyawan tercermin melalui kemampuan setiap individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (Sari, dkk, 2020). Faktor ini menjadi penentu dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pimpinan perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Berbagai langkah dapat diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan motivasi melalui bonus, insentif, atau bentuk kesejahteraan lainnya. Pendekatan ini dilakukan karena kinerja, yang diartikan sebagai

prestasi hasil kerja seseorang, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keadilan organisasional (Kristanto, 2015), kompensasi (Nurchayani & Adnyani, 2016), kecerdasan emosional, dan kepribadian (Sari, dkk, 2020).

Kepribadian, yang mencerminkan karakteristik individu, memiliki dampak signifikan pada tingkat kinerja yang dihasilkan (Wicaksono & Surjanti, 2016). Hal ini disebabkan oleh perbedaan kepribadian yang muncul dari setiap individu, membedakan satu dengan yang lain. Kepribadian merupakan kombinasi dari aspek fisik dan mental yang unik pada setiap individu (Pratiwi & Nugrohoseno, 2014). Pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap perbedaan karakteristik individu, karena hal ini dapat mempengaruhi dinamika kerja tim dan berimbas pada kinerja keseluruhan dalam mencapai tujuan perusahaan (Firmana, 2018). Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami karakteristik individu masing-masing karyawan agar dapat menempatkannya pada tugas yang sesuai, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif. Untuk memahami berbagai tipe kepribadian, Littauer (2002) mengklasifikasikannya menjadi empat kelompok, yaitu sanguinis, koleris, melankolis, dan plegmatis. Dengan memahami kekuatan dan kelemahan setiap tipe karyawan, seorang pemimpin dapat menempatkan mereka pada bidang yang paling sesuai.

Selain kepribadian, gaya hidup individu juga memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja. Hal ini dinyatakan oleh Anggraini, dkk (2015), yang menyatakan bahwa gaya hidup seseorang dapat tercermin dari kebiasaannya di tempat kerja dan penampilannya. Menurut Anggraini, dkk (2015), kebiasaan seseorang di tempat kerja dapat terlihat dari kecenderungannya untuk "ngobrol" selama menjalankan tugas, sementara penampilan seseorang dapat dilihat dari cara mereka memilih dan mengenakan pakaian dengan rapi dan menarik. Individu yang sering "ngobrol" selama jam kerja cenderung memiliki kinerja yang kurang baik, sementara mereka yang selalu berpenampilan rapi dan menarik umumnya menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepribadian dan gaya hidup, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Anggraini, dkk, 2015).

Beberapa penelitian sebelumnya yang membahas topik kinerja karyawan telah disampaikan oleh Akbar, dkk (2020). Mereka menunjukkan bahwa disiplin menjadi faktor yang paling signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebesar 32,10%. Faktor kedua adalah kepemimpinan dengan persentase 22,40%, sementara faktor ketiga adalah pelatihan dan pengembangan sebesar 22,20%. Faktor lain yang diteliti dan memiliki pengaruh terhadap kinerja meliputi stress kerja sebesar 14,00% dan kompensasi sebesar 9,30%. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Achmad, Umar, dan Budiman (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja, yang semuanya memberikan pengaruh positif dan signifikan. Di sisi lain, Triastuti (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja melibatkan lingkungan kerja, kompetensi, dan iklim organisasi. Penelitian lainnya yang membahas kinerja karyawan, dilakukan oleh Pratiwi dan Nugrohoseno (2014), mengungkapkan bahwa kepribadian berpengaruh pada kerja tim yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan. Anggraini, dkk (2015), juga menyatakan bahwa gaya hidup dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor seperti motivasi, kompensasi, dan komitmen juga dikemukakan sebagai pendorong kinerja karyawan oleh Nurchayani & Adnyani (2016), Rizaldy (2014), dan Wairooy (2017).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menguji dan menganalisis tiga faktor tersebut pada objek dan periode waktu yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Tiga faktor yang diambil untuk penelitian ini adalah kepribadian, gaya hidup, dan kompensasi. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kepribadian dan gaya hidup merupakan ciri khas setiap individu yang memerlukan perhatian khusus dari pimpinan perusahaan, sementara kompensasi dianggap sebagai motivasi utama seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji dampak kepribadian, gaya hidup, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun dengan menggunakan metode kuantitatif yang bersifat korelasional, karena bertujuan untuk menganalisis dan menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada karyawan di beberapa warung makan di Kabupaten Bangkalan secara acak. Penting untuk dicatat bahwa setiap warung makan memiliki lebih dari satu karyawan secara rata-rata.

Dari 100 kuesioner yang disebar, ada 70 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.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jenis tugasnya responden dalam penelitian tampak pada tabel 1 berikut ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasannya.

### Hasil Uji instrumen

**Tabel 1 Kriteria Responden**

Jenis Tugas	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Administrasi/staf	18	25.71%
Server	7	10.00%
Kitchen	15	21.43%
Waiters/Waitress	15	21.43%
Entrepreneur	10	14.29%
Tim Manajemen	5	7.14%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden tersebut terbagi dalam tiga kategori yaitu: (1) Lulusan SMA sebanyak 45 orang (64.29%), Diploma sebanyak 10 orang (14.29%), dan Sarjana sebanyak 15 orang (21.43%). Dari gambaran ini ditunjukkan bahwa lulusan SMA mendominasi jumlah karyawan di warung makan. Mereka kebanyakan adalah lulusan SMA yang bekerja untuk menyambung hidup, menambah uang saku, atau menyalurkan hobinya. Hasil analisis data terkait variabel yang dianalisis dapat dijelaskan sebagai berikut.

### Deskripsi Variabel 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 Variabel Kepribadian**

Pertanyaan	Jumlah	Prosentase %
Karyawan yang emosional cenderung mempengaruhi kinerja	20	49.05%
Karyawan yang berorientasi pada tugas dapat mempengaruhi kinerja	15	36.84%

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN TERMASUK  
KEPRIBADIAN, GAYA HIDUP, DAN KOMPENSASI

---

Karyawan yang memiliki kebiasaan baik dan lingkungan yang baik akan mempengaruhi Kinerja karyawan paling tinggi	26	62.32%
karyawan yang memiliki kebiasaan baik dan lingkungan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan	34	79.58%

**Tabel 3 Deskripsi Variabel Gaya Hidup**

Pertanyaan	Jumlah	Prosentase%
Karyawan yang aktivitas sehari-harinya sering menghabiskan uang di luar kebutuhan sehari-hari (konsumtif) akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( <b>jawaban tertinggi – Kurang setuju</b> )	24	44.55%
Karyawan tertarik dengan barang branded atau barang berkualitas dengan harga mahal akan berpengaruh positif terhadap kinerja ( <b>jawaban tertinggi – Kurang setuju</b> )	26	48.18%
pernyataan karyawan tertarik dengan barang branded atau barang berkualitas dengan harga mahal akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan( <b>jawaban tertinggi – Kurang setuju</b> )	25	43.64%
pernyataan karyawan tertarik dengan barang branded atau barang berkualitas dengan harga mahal akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan( <b>jawaban tertinggi – Kurang setuju</b> )	15	26.36%

**Deskripsi Variabel Gaya Hidup**

Gaya Hidup yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana seseorang menjalankan kehidupannya elalui 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 Variabel Kompensasi**

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan disebut sebagai kompensasi. Terdapat empat aspek yang diukur terkait dengan kompensasi, yakni upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Tanggapan responden mengenai kompensasi dapat ditemukan dalam tabel berikut.

**Tabel 4. Deskripsi Variabel Kompensasi**

Pertanyaan	Jumlah	Prosentase (%)
Karyawan yang memiliki upah dan gaji yang sesuai akan mempengaruhi kinerja (setuju)	24	40.16%
Reward atau insentif sesuai prestasi dan target yang dicapai karyawan akan mempengaruhi kinerja ditanggapi (sangat setuju)	30	50.47%
Karyawan yang mendapatkan fasilitas sesuai akan mempengaruhi kinerja (setuju)	28	49.11%
Karyawan yang mendapatkan fasilitas sesuai akan mempengaruhi kinerja (setuju)	35	60.27%

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**

Prestasi atau hasil kerja yang diperlihatkan oleh karyawan terhadap perusahaan diukur melalui enam kriteria, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Respon dari responden terhadap pertanyaan yang diajukan dapat ditemukan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

Pertanyaan	Jumlah	Prosentase (%)
Karyawan yang kinerjanya baik akan selalu bekerja sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan dan tidak pernah mengecewakan perusahaan, ditanggapi (setuju)	24	66.74%
Karyawan yang kinerjanya	25	66.95%

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN TERMASUK  
KEPRIBADIAN, GAYA HIDUP, DAN KOMPENSASI

---

baik akan bekerja sesuai atau lebih dari target (kuantitas) yang diberikan perusahaan ditanggapi (setuju)		
Karyawan yang kinerjanya baik akan selalu bekerja dengan disiplin dan mengerjakan tugas tepat waktu ditanggapi (sangat setuju)	25	66.95%
Karyawan yang kinerjanya baik akan selalu bertanggungjawab dan memiliki komitmen yang tinggi ditanggapi (setuju)	28	75.10%
Karyawan yang kinerjanya baik akan bekerja dengan efektif, cepat dan tepat paling tinggi ditanggapi (setuju)	20	53.05%
Karyawan yang kinerjanya baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan tidak bergantung kepada orang lain ditanggapi (setuju)	29	77.79%

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  $r$  hitungannya 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  $\alpha$  untuk setiap peubah lebih besar dari 0,6 yang berarti item itu dapat digunakan sebagai variabel.

#### **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 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)	17.340	4.740		3.652	.001
Kepribadian(X1)	-.270	.220	-.126	1.221	.225
GayaHidup(X2)	.319	.140	-.223	2.130	.037
Kompensasi(X3)	.820	.145	.580	5.557	.000
Konstanta	17.342				
R	0.620				
R Square	0.405				
F-hitung	12.740				
Sig. F	0.000				
N	52				

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 warung makan di kota Bangkalan 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 warung makan kepada karyawannya, akan semakin meningkatkan kinerja mereka sebagai karyawan.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, ternyata kepribadian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepribadian telah terbentuk sejak lahir dan dipengaruhi oleh lingkungannya. Faktor lingkungan ini memengaruhi gaya hidup, yang memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi, karena sebagian besar karyawan sangat membutuhkan kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

Penelitian ini terbatas pada beberapa wilayah di Kabupaten Bangkalan, dan karena pengumpulan data dilakukan selama pembatasan kegiatan, peneliti tidak dapat mengamati atau mengumpulkan data dengan teknik wawancara secara maksimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan cakupan wilayah yang lebih luas dan menggunakan metode yang berbeda. Meskipun demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan, terutama bagi pemilik warung makan yang berada di Kabupaten Bangkalan dalam proses perekrutan karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, Vol. 3(2), 921-19.
- 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 KEPRIBADIAN 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), 3342.