



PENGARUH PEMBERIAN FASILITAS KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RSUD LASINRANG PINRANG

¹Akhmad Jafar dan ²Amir
UIN Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan korelasi asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

This research is a quantitative study with an associative correlation approach. The results showed that work facilities have a positive and significant effect on employee performance, education level has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Facilities, Education Level, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu modal penting dalam mendukung suatu bangsa untuk dapat bersaing dan mengimbangi kemajuan baik teknologi maupun perekonomian Negara lainnya. Tantangan kompetisi global yang harus dihadapi perusahaan maupun instansi pada dekade mendatang akan meningkatkan pentingnya manajemen sumber daya manusia. Pada masa sekarang ini hanya ada satu landasan sukses untuk keunggulan bersaing yang kuat bagi organisasi, yaitu bagaimana mengatur dan mengelola faktor manusia dalam perusahaan itu (Deva Ludian Tanyo dkk: 2015: 168).

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat serta tujuan strategis organisasi. Dengan demikian kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo:2014:7). Begitu juga melihat riset tentang kepribadian tentang kepribadian dan hubungannya dengan perilaku orang-orang juga berbeda dalam nilai-nilai perilaku terkait pekerjaan. Karakteristik-karakteristik kepribadian yang



bertahan yang menjelaskan perilaku seorang individu (Stephen P. Robbins Timothy A. Judge:2017:81-82).

Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan instansi untuk mendukung jalannya nada instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

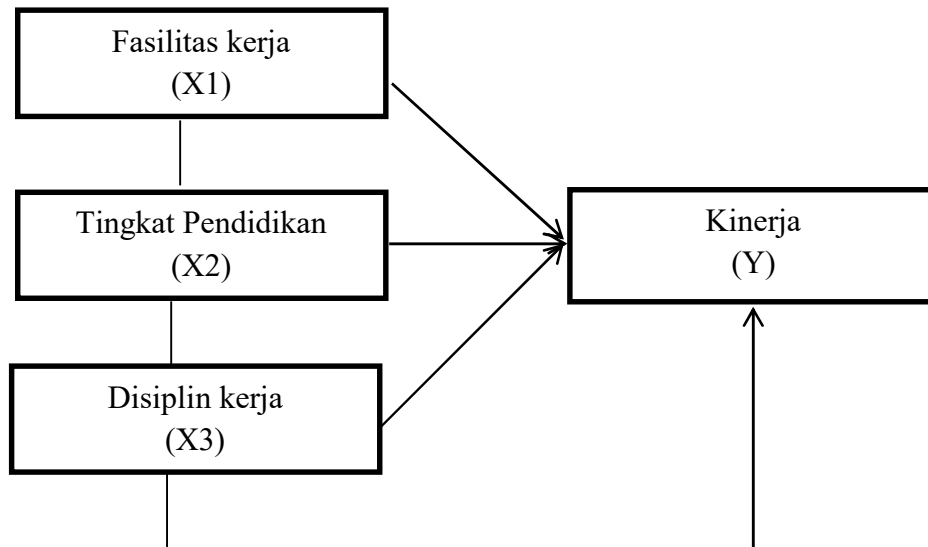
Dengan adanya fasilitas kerja yang menunjang dan didukung oleh tingkat pendidikan yang tinggi membuat para pegawai mengetahui dan memiliki karakter disiplin yang tinggi sehingga hal ini kemudian berpengaruh terhadap kualitas kinerja para pegawai yang ada di RSUD Lasinrang Pinrang. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Rumah sakit umum Lasinrang merupakan pelayanan kesehatan yang dibangun pada awal tahun 1960 yang terletak di jalan Lasinrang No. 26 Pinrang. Dengan meningkatnya permintaan pelayanan kesehatan sedangkan sarana dan prasarana sudah tidak memungkinkan untuk dikembangkan maka lokasi RSUD Lasinrang Pinrang dipindahkan ke lokasi baru yaitu di jalan Macan No. 22 di kelurahan Maccorawalie kecamatan Watang Sawitto sampai sekarang.

RSUD Lasinrang Pinrang pasti menginginkan kinerja yang baik dari para pegawainya, ini demi keberlangsungan instansi itu sendiri. Kinerja yang baik tidak dihasilkan secara instan akan tetapi ada faktor-faktor tertentu yang harus dilakukan pihak instansi untuk menumbuhkan semangat kerja pegawainya dalam menyelesaikan tugasnya dengan hasil akhir yang baik dan dapat menguntungkan pihak instansi.

Namun masih terlihat beberapa permasalahan di RSUD Lasinrang Pinrang seperti masih ada beberapa pegawai RSUD Lasinrang Pinrang memiliki kinerja yang kurang baik seperti terlambatnya menyelesaikan pekerjaan dikarenakan kurangnya alat yang disediakan, absensi yang kurang baik, menunda-nunda pekerjaan dan kurang pemahannya terkait teknis dalam merawat pasien. Hal lain yang ditemukan pada RSUD Lasinrang Pinrang yaitu kurang sadarnya para pegawai dalam memakai alat medis dan adanya ketidakpuasan dari pasien dikarenakan kurang baiknya pelayanan keperawatan seperti lamanya respon perawat terhadap bel pasien. Masalah yang terjadi di RSUD Lasinrang Pinrang menunjukkan bahwa masih kurangnya fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja para pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang"**.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan korelasi asosiatif. Lokasi dalam penelitian ini ialah RSUD Lasinrang Pinrang bertempat di jalan Macan No. 22 Kelurahan Macorowalie Kecamatan Watang Sawitto Kab. Pinrang Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai RSUD Lasinrang Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan dengan total sampel 100 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui metode Observasi, kuesioner dan daftar pustaka. (sugiyono, 2018).

HASIL

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur digunakan dapat mengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang akan diukur. Jika $r_{hitung} > r_{Tabel}$ dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dikatakan Valid. Jika $r_{hitung} > r_{Tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataannya tersebut dikatakan valid (Imam Ghozali:2011:52). Pengujian validitas dapat dilihat sebagai berikut:

1) Fasilitas Kerja

Hasil Pengujian Validitas Fasilitas Kerja (X1)

No	Variabel X1	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.P1	0,681	0,165	Valid
2.	X1.P2	0,606	0,165	Valid
3.	X1.P3	0,640	0,165	Valid
4.	X1.P4	0,654	0,165	Valid
5.	X1.P5	0,623	0,165	Valid

Sumber: Data diolah (Output SPSS 24), 2019

2) Tingkat Pendidikan

Hasil Pengujian Validitas Tingkat Pendidikan (X2)

No	Variabel X2	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2.P1	0,817	0,165	Valid
2.	X2.P2	0,807	0,165	Valid
3.	X2.P3	0,927	0,165	Valid
4.	X2.P4	0,840	0,165	Valid

Sumber: Data diolah (Output SPSS 24), 2019

3) Disiplin

Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X3)

No	Variabel X3	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X3.P1	0,732	0,165	Valid
2.	X3.P2	0,725	0,165	Valid
3.	X3.P3	0,732	0,165	Valid
4.	X3.P4	0,781	0,165	Valid

Sumber: Data diolah (Output SPSS 24), 2019

4) Kinerja

Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y)

No	Variabel Y	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y1.P1	0,801	0,165	Valid
2.	Y2.P2	0,542	0,165	Valid
3.	Y3.P3	0,714	0,165	Valid
4.	Y4.P4	0,830	0,165	Valid
5.	Y5.P5	0,635	0,165	Valid

Sumber: Data diolah (Output SPSS 24), 2019

Tabel di atas Menunjukkan seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

UJI RELIABILITAS

Suatu variabel dikatakan realibilitas jika nilai cronbach alpha $>0,6$ (Algifari:2015:97). Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada Tabel dibawah. Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel di-nyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien (0,60) sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	N of Items
Fasilitas Kerja (X1)	0,622	5
Tingkat Pendidikan (X2)	0,868	4
Disiplin (X3)	0,729	4
Kinerja (Y)	0,736	5

Sumber: Data diolah (Output SPSS 24), 2019

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Hasil dari ujnormalitas dari Tabel menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, karena dapat dilihat bahwa hasil uji me-nunjukkan angka probabilitas $0.20 > 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal. Kesimpulannya model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49074731
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.050
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil dari uji normalitas dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, karena dapat dilihat bahwa hasil uji menunjukkan angka probabilitas $0,055 > 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal. Kesimpulannya model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity statistics	
		Tolerance	VIF
1			
	Fasilitas kerja	.985	1.015
	Tingkat pendidikan	.776	1.289
	Disiplin	.786	1.273

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Tabel di atas menunjukkan uji multikolinearitas, dapat dilihat pada tabel *coefficients* kolom *tolerance* dan VIF. Nilai VIF untuk variabel fasilitas kerja yaitu 1,015 dengan *tolerance* 0,985, untuk variabel tingkat pendidikan nilai VIF 1,289 dengan *tolerance* 0,776 dan untuk variabel disiplin nilai VIF 1,273 dengan *tolerance* 0,786. Semua nilai *tolerance* dari ketiga variabel $> 0,10$ dan VIF dari ketiga variabel < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linear, bahwa model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.025	1.273		.020	.984
	FASILITAS_KERJA	.035	.047	.076	.756	.452
	TINGKAT_PENDIDIKA N	.092	.057	.183	1.607	.111
	DISIPLIN	-.059	.054	-.122	-1.082	.282

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Tabel di atas menunjukkan variabel fasilitas kerja dengan tingkat signifikannya 0,452, variabel tingkat pendidikan dengan tingkat signifikannya 0,111, variabel disiplin dengan tingkat signifikannya 0,282. Semua variabel menunjukkan tingkat signifikannya di atas 0,05, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.540 ^a	.292	.270	1.51386	1.754
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, FASILITAS_KERJA, TINGKAT_PENDIDIKAN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Tabel di atas menunjukkan nilai dw sebesar 1,754, $dL = 1,633$, $dU = 1,715$. Jadi, berdasarkan tabel tersebut $dw = 1,754 > dU = 1,715$ tidak terjadi Autokorelasi Positif.

Jika $(4-dw) > dU$ maka pengujian tidak terdapat autokorelasi negatif. Dari deteksi autokorelasi negatif: $dw = 4-1,754 = 2,246$, $dU = 1,715$ sehingga $dw = 2,246 > Du = 1,715$ tidak terjadi autokorelasi negatif. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif maupun negatif atau tidak terdapat autokorelasi.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

1. Persamaan Regresi

Hasil Persamaan Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.997	2.446		2.861	.005
	FASILITAS_KERJA	.178	.090	.172	1.988	.050
	TINGKAT_PENDIDIKA N	.394	.110	.349	3.580	.001
	DISIPLIN	.242	.104	.225	2.321	.022

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Tabel di atas, dari hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = 6,997 + 0,178X_1 + 0,394X_2 + 0,242X_3$$

Hasil dari analisis di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 6,997, angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (fasilitas kerja), X2 (tingkat pendidikan) dan X3 (disiplin) sebesar 6,997. X1 (fasilitas kerja) nilai koefisien sebesar 0,178 artinya apabila terjadi kenaikan fasilitas kerja, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,178 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. X2 (tingkat pendidikan) nilai koefisien sebesar 0,394 artinya apabila terjadi kenaikan tingkat pendidikan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,394 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. X3 (disiplin) nilai koefisien sebesar 0,242 artinya apabila terjadi kenaikan disiplin, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,242 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.292	.270	1.51386

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, FASILITAS_KERJA, TINGKAT_PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Berdasarkan Tabel di atas besarnya R square adalah 0,292 hal ini berarti 29,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan dari ketiga variabel fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja. Variabel-variabel yang dapat mempengaruhi di luar variabel dalam penelitian ini yaitu upah dan lingkungan kerja.

3. Uji F (Simultan)

Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.580	3	30.193	13.175	.000 ^b
	Residual	220.010	96	2.292		
	Total	310.590	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, FASILITAS_KERJA, TINGKAT_PENDIDIKAN

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Tabel di atas dari uji ANOVA atau uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 13,175 nilai ini lebih besar dari nilai F_{Tabel} yaitu 2,70 dengan nilai signifikannya 0,000. Karena nilai signifikannya juga lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan

bahwa ketiga variabel bebas fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4. Uji T (Parsial)

**Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.997	2.446		2.861	.005
	FASILITAS_KERJA	.178	.090	.172	1.988	.050
	TINGKAT_PENDIDIKA	.394	.110	.349	3.580	.001
	N					
	DISIPLIN	.242	.104	.225	2.321	.022

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah (output SPSS 24), 2019

Tabel di atas hasil output SPSS terlihat bahwa: Nilai t_{hitung} variabel X1 lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($1,988 > 1,660$) dengan tingkat signifikan sama 0,05 yaitu 0,05. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan fasilitas kerja, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Nilai t_{hitung} variabel X2 lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($3,580 > 1,660$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,00. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan tingkat pendidikan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Nilai t_{hitung} variabel X3 lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,321 > 1,660$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,02. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan disiplin kerja, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

1. Pengaruh Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Melihat pada tanggapan responden yang mayoritas responden setuju dengan kenyataan yang terdapat pada kuesioner yang diajukan dan merupakan indikator-indikator dari fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengisyaratkan bahwa ketiga variabel merupakan faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis bahwa variabel bebas fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Awaluddin K, dkk yang berjudul pengaruh pemberian fasilitas, tingkat pendidikan dan disiplin kinerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kab. Maros secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat pada kuesioner yang diajukan untuk responden yang mayoritas responden setuju dari indikator-indikator mengenai fasilitas kerja sehingga

berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap pegawai di dalam menunjang kinerja. Fasilitas kerja sebagai sarana yang diberikan pihak instansi untuk mendukung jalannya kegiatan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak instansi. Dalam pencapaian tujuan organisasi peningkatan kinerja benar-benar mendapat perhatian karena kinerja sebagai suatu hasil kerja sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan.

Teori *behaviorisme* berpendapat bahwa perilaku akan mengikuti stimulus dalam suatu hal yang secara relatif tidak terpikirkan. Pemberian fasilitas yang menjadi stimulus ataupun sarana yang menjadi pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan akan sangat membantu untuk lebih mengefisienkan waktu penyelesaian pekerjaan para perawat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ismail yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹ Penelitian tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah provinsi Sulawesi selatan

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat pendidikan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai yaitu dapat meningkatkan pemahaman dan kompetensi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pendidikan diperlukan oleh setiap pegawai karena akan memberikan dan menambah wawasan pada individu itu sendiri.

Teori *behaviorisme* berpendapat bahwa perilaku akan mengikuti stimulus dalam suatu hal yang secara relatif tidak terpikirkan. Proses pendidikan yang telah dilakukan para pegawai akan berpengaruh terhadap keterampilan seperti halnya meningkatnya pengetahuan yang dimiliki sebagai bentuk hasil dari proses pembelajaran ataupun pengamatan yang didapatkan selama proses pembelajaran terhadap sesuatu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi saputra pakpahan, dkk.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada segala peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

¹Iriani Ismail, "Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangana PT. PLN Pamekasan", *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2016): h. 99.



Teori *Behaviorisme* yang berpendapat bahwa perilaku akan mengikuti stimulus dalam suatu hal yang secara relatif tidak terpikirkan. Proses pendidikan yang telah dilakukan para pegawai akan berpengaruh terhadap keterampilan seperti halnya sifat disiplin yang menjadi hasil dari proses pembelajaran ataupun pengamatan yang didapatkan selama proses pembelajaran terhadap sesuatu disebabkan para pegawai lebih tau dampak yang akan terjadi ketika itu dilanggar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeli nata ilyas dan Reza Primadi.

REFERENSI

- Deva Ludian Tanyo dkk, 2015. *Pengaruh Big Five Personality Terhadap Kinerja Akademik dengan Motivasi Akademik Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Airlangga*, jurnal Manajemen Bisnis Indonesia 2 No. 2
- Stephen P. Robbins Timothy A, 2017. *Judge. Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Empat*, Jakarta: Rajawali
- Muslim Nasyroh, 2017. *Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja karyawan*”, Jurnal Ecopsy 4, No. 1.
- I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi dkk, 2015. *Pengaruh Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, 10 No. 1.
- Veithzal Rivai Zainal dkk, 2015. *Manajemen Kinerja untuk Perusahaan dan Organisasi: Cara Cepat dan Mudah Menilai Kinerja Dari Teori ke Praktik*, Yogyakarta: BPFE
- Deva Ludian Tanyo dkk, 2015. *Pengaruh Big Five Personality Terhadap Kinerja Akademik dengan Motivasi Akademik Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Airlangga*, jurnal Manajemen Bisnis Indonesia 2 No. 2
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, cet.12; Bandung, Alfabeta