

PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN HOTEL DI JAKARTA

Tri Erie Wardhani¹*, Yanthi Setyawati², Kholifal Alami³, Jaenal Abidin⁴

^{1,3} Kalbis University, Jakarta, Indonesia

²Akademi Pariwisata Nusantara Jaya, Jakarta, Indonesia

⁴Politeknik Pariwisata Prima Internasional, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 7 October 2024

Received in revised form

12 October 2024

Accepted 30 October 2024

Available online 30

November 2024

Kata Kunci:

Kepribadian, kinerja pada karyawan

ABSTRAK

Kepribadian adalah suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu. Tujuannya kepribadian berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Hotel. Metode yang digunakan kuantitatif dengan pengambilan data dan teknik analisis data uji asumsi klasik, Path analysis, SEM. hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa Kepribadian (X) berpengaruh secara langsung positif terhadap Kinerja (Y) ini dapat diartikan semakin baik Kepribadian responden akan menyebabkan meningkatnya Kinerja responden begitu juga sebaliknya semakin buruk Kepribadian (X) akan menyebabkan menurunnya Kinerja responden (Y) dan simpulan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variable kepribadian terhadap kinerja karyawan hotel di Jakarta.

ABSTRACT

Personality is a complex psychophysical totality of an individual. The goal is that personality affects the performance variables of hotel employees. The method used is quantitative with data collection and data analysis techniques of classical assumption tests, Path analysis and SEM. The results of the first hypothesis analysis provide the finding that Personality (X) has a direct positive effect on Performance (Y) can be interpreted as the better the respondent's personality will cause an increase in the respondent's performance and vice versa, the worse the Personality (X) will cause a decrease in the performance of the respondent (Y) and the conclusion There is a positive and significant influence between personality variables on the performance of hotel employees in Jakarta.

Keywords: Personality, performance in employees

Pendahuluan

Kepribadian karyawan telah menjadi perhatian dalam penelitian, namun penelitian yang mengulas pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dalam konteks perhotelan masih terbatas, khususnya di Indonesia. Kajian mengenai bagaimana masing-masing dimensi kepribadian, seperti ekstroversi, stabilitas emosi, dan keterbukaan terhadap pengalaman baru, dapat berpengaruh terhadap aspek-aspek spesifik dari kinerja, masih jarang diangkat. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih menekankan pengaruh kepribadian dalam konteks industri umum atau organisasi besar di negara-negara barat, sementara relevansi dalam konteks perhotelan di Indonesia yang memiliki budaya, nilai, dan norma yang unik belum banyak teruji. Terutama industri perhotelan yang kompetitif di kota metropolitan seperti Jakarta, kinerja karyawan menjadi salah satu elemen utama dalam menentukan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Keberhasilan suatu hotel sangat bergantung pada kinerja individu dari karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ini adalah kepribadian. Kepribadian karyawan dapat menentukan bagaimana mereka berinteraksi dengan tamu, rekan kerja, dan manajemen, yang secara keseluruhan berkontribusi terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi, seperti diketahui, sektor perhotelan memiliki tingkat persaingan yang cukup ketat sehingga mengharuskan hotel untuk dituntut lebih kreatif dan kompetitif. Beberapa kepribadian mungkin lebih mampu beradaptasi dan tetap produktif. Misalnya, karyawan yang cenderung memiliki sifat stabil emosional (rendah dalam *neurotisisme*) mungkin lebih mampu menghadapi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh kecemasan yang tinggi. Sebaliknya, karyawan dengan sifat *ekstrovert* mungkin merasa lebih tertekan akibat berkurangnya

¹ Corresponding author.

E-mail: tri.wardhani@kalbis.ac.id, yanthi_tijari@yahoo.com

interaksi sosial. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam perkembangan organisasi. Menurut teori yang dikemukakan oleh Colquitt et al. (2009) melalui Model Integratif Perilaku Organisasi (*Integrative Model of Organizational Behavior*), kinerja dan komitmen organisasi adalah hasil yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Karyawan di hotel-hotel Jakarta dihadapkan pada kondisi ketidakpastian dan tuntutan untuk tetap menjaga standar pelayanan yang baik dalam situasi sulit. Dengan adanya pembatasan perjalanan, banyak hotel harus mengurangi operasional, menyesuaikan jam kerja, bahkan memberlakukan pengurangan karyawan. Dalam situasi seperti ini, kemampuan karyawan untuk tetap produktif dan memberikan pelayanan terbaik sangat bergantung pada karakteristik kepribadian karyawan. Hasil kerja tersebut meliputi kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu. Namun, yang lebih penting adalah evaluasi kinerja yang dilakukan oleh organisasi perusahaan, karena hal ini menjadi kunci dalam pengembangan karyawan, sebagaimana hasil penelitian Fuller (2010), Aryaningtyas et al (2019) bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel. Sedangkan menurut hasil dari Sri Indrastuti (2021) mengatakan bahwa kepribadian tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan secara langsung.

Kinerja dan komitmen dipengaruhi oleh mekanisme individu, yang mencakup kepuasan kerja, tingkat stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, serta kemampuan belajar dan pengambilan keputusan. Kepuasan kerja ditempatkan sebagai faktor yang paling menentukan keberhasilan kinerja dan komitmen organisasi. Selain itu, mekanisme individu ini dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor lainnya: mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, dan karakteristik individu. Colquitt, Lepine, dan Wesson menekankan bahwa mekanisme organisasi, seperti budaya dan struktur organisasi, memiliki dampak signifikan terhadap mekanisme individu dan hasil individu seperti kinerja kerja dan komitmen organisasi. Sementara itu, karakteristik individu, seperti kepribadian dan nilai-nilai budaya, juga memainkan peranan penting, meski ditempatkan di urutan yang lebih rendah.

Kepribadian, menurut Abdullah dkk (2013), adalah sebuah totalitas psikofisis yang kompleks, yang tampak dalam perilaku individu yang unik. Dengan demikian, kepribadian seorang staf hotel memengaruhi kinerjanya di tempat kerja. Sejauh ini, penelitian yang dilakukan di bidang kinerja karyawan perhotelan cenderung meneliti pengaruh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau sistem kompensasi. Namun, pengaruh spesifik dari dimensi-dimensi kepribadian terhadap kinerja belum banyak dibahas. Misalnya, masih minim penelitian yang secara terperinci menguraikan bagaimana faktor ekstroverti atau neurotisme mempengaruhi perilaku kerja dan hasil kinerja karyawan hotel di Jakarta. Kesenjangan ini menunjukkan adanya peluang penelitian yang menjelaskan relevansi spesifik dari pengaruh masing-masing dimensi kepribadian terhadap kinerja karyawan perhotelan di Jakarta. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis yang signifikan.

Berdasarkan uraian di atas, pertanyaan penelitian yang muncul adalah: "apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada hotel di Jakarta?" Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh berbagai dimensi kepribadian pada kinerja karyawan, untuk memberikan panduan yang lebih mendalam bagi manajemen hotel dalam memilih dan mengembangkan sumber daya manusia yang lebih efektif sesuai dengan kebutuhan industri perhotelan di Jakarta.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh langsung antara variabel-variabel seperti Kepribadian (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Data penelitian diperoleh kuesioner secara tertulis oleh responden dengan memilih jawaban yang sesuai yang tersusun dalam bentuk berskala (*Likert's rating scale*) 1 sampai 5, sehingga setiap item dari masing-masing kuesioner memiliki 5 pilihan jawaban, seperti: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju. Pernyataan positif diberi nilai 5 (lima) sampai dengan 1 (satu), sedangkan untuk pernyataan negatif diberi nilai sebaliknya, yaitu 1 (satu) sampai 5 (lima). Instrumen pengumpulan data yang tersusun, sebelum digunakan akan diujicoba terlebih dahulu untuk menentukan validitas (*validity*) dan reliabilitas (*reliability*) dari instrumen tersebut. Berikut item kuesioner utama pada kinerja karyawan:

Tabel 1

Item kuesioner kinerja karyawan (Y) dan Kepribadian (X1)

No	Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Indikator	Butiran soal
1	Kualitas kerja	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain. Standar kualitas saya sudah memnuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	1,2
2	Kuantitas	Volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan Mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan seperti yang di tetapkan oleh perusahaan.	3,4,5
3	Ketepatan waktu	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan perusahaan. Dalam bekerja saya hadir tepat waktu. Saya menyelesaikan tugas yang di tetapkan oleh perusahaan dengan tepat waktu.	6,7,8
4	Efektifitas	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan segera tanpa menunda-nunda.	9,10,11
5	Kemandirian	Saya mampu mengerjakan dengan efektif dan efisien Saya mengerjakan pekerjaandengan tepat sasaran. Saya memaksimalkan fasilitas yang ada dengan efektif Saya cukup mandiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadasaya Saya dapat mengerjakan pekerjaan tanpa meminta bantuan pada orang lain. Saya berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. Saya mampu membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan.	12,13,14,15
No	Item Variabel Kepribadian (X)	Indikator	Butiran soal
1	<i>Extraversion</i>	Saya banyak bicara secara verbal. Saya orang yang energik. Saya orang yang berani dalam. mengambil sebuah keputusan. Saya orang yang tidak sabar Saya orang yang ramah.	16,17,18,19
2	<i>Agreeableness</i>	Saya suka membantu sesama. Kehadiran saya dapat menghidupkan suasana. Saya suka menolong. Saya orang yang kreatif.	20,21,22,23
3	<i>Openness to experience</i>	Saya orang yang inovatif. Saya orang yang imajinatif. Saya memiliki imajinasi yang baik. Dalam keseharian saya selalu memperhatikan hal kecil. Saya suka keteraturan	24,25,26,27
4	<i>Conscientiousness</i>	Dalam mengerjakan sesuatu saya selalu mengikuti jadwal yang ada. Saya berhati - hati dalam mengerjakan sesuatu, Saya selalu mempersiapkan segala sesuatu dengan baik. Saya mudah cemas akan sesuatu.	28,29,30,31,32
5	<i>Neoritism</i>	Saya mudah khawatir. Saya sering merasa tidak aman	33,34,35

Hasil pengujian Validitas instrument Varibel Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan hasil pengujian variditas *instrument* Kinerja karyawan (Y) 15 butir soal dan Kepribadian (X) 20 butir dan pernyataan yang diujicobakan setelah dilakukan analisis uji validitas butir, hasil pengujian valliditas menunjukkan keseluruhan butir pernyataan Instrumen kinerja karyawan dan kepribadian dalam kategori valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan keseluruhan pernyataan Instrumen dapat digunakan dalam penelitian. Perhitungan reliabilitas butir instrumen bertujuan untuk mengetahui kehandalan instrumen penjaring data penelitian, artinya agar data yang diperoleh konsisten dan dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* terhadap butir instrumen yang sebelumnya telah dinyatakan valid dan untuk perhitungan reliabilitas instrumen Kinerja karyawan diperoleh nilai reliabilitas instrumen $alpha\ cronbachr = 0,933$ dan reliabilitas kepribadian $alpha\ Cronbach\ r = 0,949$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen Kinerja

karyawan (Y) dan Kepribadian (X) yang telah dilakukan uji coba memiliki reliabilitas yang cukup tinggi. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2 Uji Validitas instrumen Kinerja karyawan

No	Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	Y.1	0,676	0,361	Valid
2	Y.2	0,730	0,361	Valid
3	Y.3	0,804	0,361	Valid
4	Y.4	0,642	0,361	Valid
5	Y.5	0,792	0,361	Valid
6	Y.6	0,738	0,361	Valid
7	Y.7	0,645	0,361	Valid
8	Y.8	0,678	0,361	Valid
9	Y.9	0,711	0,361	Valid
10	Y.10	0,796	0,361	Valid
11	Y.11	0,592	0,361	Valid
12	Y.12	0,811	0,361	Valid
13	Y.13	0,658	0,361	Valid
14	Y.14	0,795	0,361	Valid
15	Y.15	0,683	0,361	Valid
No	Pernyataan Kepribadian (X)	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	X.1	0,710	0,361	Valid
2	X.2	0,678	0,361	Valid
3	X.3	0,794	0,361	Valid
4	X.4	0,708	0,361	Valid
5	X.5	0,726	0,361	Valid
6	X.6	0,695	0,361	Valid
7	X.7	0,780	0,361	Valid
8	X.8	0,709	0,361	Valid
9	X.9	0,733	0,361	Valid
10	X.10	0,840	0,361	Valid
11	X.11	0,706	0,361	Valid
12	X.12	0,684	0,361	Valid
13	X.13	0,652	0,361	Valid
14	X.14	0,662	0,361	Valid
15	X.15	0,823	0,361	Valid
16	X.16	0,538	0,361	Valid
17	X.17	0,626	0,361	Valid
18	X.18	0,659	0,361	Valid
19	X.19	0,748	0,361	Valid
20	X.20	0,702	0,361	Valid

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan hotel di Jakarta, dengan sampel yang diambil sebanyak 175 responden dengan acuan sampel di tarik dari kepribadian dan kinerja karyawan hotel di Jakarta. Sampel dipilih menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan kemudahan, dan untuk menentukan ukuran sampel minimal menggunakan teori Bentler (1993) yang menganjurkan bahwa untuk penelitian yang menggunakan *structural equation* atau *path analysis*, minimum sampel 1 : 5 (satu berbanding lima) antara jumlah item pernyataan pada kuesioner dengan jumlah responden. Jumlah item kuesioner pada penelitian ini sebanyak 35 item, jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 175 responden, dan digenapkan sebanyak 205 responden.

Teknik Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yang dikenal sebagai Pendekatan Dua Tahap (*Two Step Approach*). Tahap pertama melibatkan pengukuran variabel konstruk untuk membentuk variabel laten menggunakan analisis konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*). Melalui analisis ini diperoleh konstruk eksogen dan endogen gabungan yang sesuai. Tahap kedua adalah melakukan pengujian model penelitian *Structural Equation Modeling* secara keseluruhan dengan cara menggabungkan model pengukuran dan model struktural menjadi satu model atau *full model* untuk dianalisis dan diestimasi. Model dikatakan bagus atau *fit* jika memenuhi kriteria kecocokan model secara keseluruhan serta evaluasi terhadap model *structural* sehingga diperoleh *full model* yang dapat diterima.

Hasil dan Pembahasan

HASIL

Uji kesesuaian model diharapkan dapat menerima hipotesis nol. Dalam SEM uji dilakukan dengan menggunakan beberapa ukuran kesesuaian (*Goodness of Fit Test-GOF*). Uji kecocokan model atau *Goodness of fit* bertujuan mengukur kesesuaian data hasil penelitian dengan model penelitian dengan kata lain mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya (matrik kovarian/korelasi) dengan prediksi model yang diajukan. Uji kecocokan Model Uji Kecocokan Model *full Model SEM* dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 4.15
Uji Kecocokan Model *full Model SEM*

<i>Goodness-of-Fit</i>	<i>Absolut Fit Measure</i>		
	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Kecocokan
p-value (Sig.)	> 0,05	0,377	<i>Good fit</i>
<i>Chi-Square/df</i>	≤ 3	1,018	<i>Good fit</i>
GFI(<i>Goodness of Fit</i>)	≥ 0,90	0,870	<i>Marginal fit</i>
RMSEA(<i>Root Mean square Error of Approximation</i>)	≤ 0,08	0,009	<i>Good fit</i>
RMR(<i>Root Mean Square Residual</i>)	≤ 0,05	0,023	<i>Good fit</i>
	<i>Incremental Fit Measure</i>		
	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Kecocokan
AGFI(<i>Adjusted Goodness of Fit Index</i>)	≥ 0,90	0,851	<i>Marginal fit</i>
CFI (<i>Comparative Fit Index</i>)	≥ 0,90	0,998	<i>Good fit</i>
Incremental Fit Index (IFI)	≥ 0,90	0,998	<i>Good fit</i>
Relative Fit Index (RFI)	≥ 0,95	0,884	<i>Marginal; fit</i>
	<i>Parsimonious Fit Measure</i>		
PNFI (<i>Parsimonious Normed Fit Index</i>)	Harus kecil	0,824	<i>Marginal fit</i>
PGFI (<i>Parsimonious Goodness Of Fit Index</i>)	Mendekati 1	0,758	<i>Good fit</i>
AIC (Akaike Information Criterion)	<1260,000	720,782	<i>Good fit</i>
CAIC (Consistent Akaike Information Criterion)	<3983,496	1070,946	<i>Good fit</i>

Berdasarkan output Uji Kecocokan Model Uji Kecocokan Model Full Model SEM sebagian besar kriteria model fit pada kategori good fit. Sementara latan (2012:49) menyatakan 4 – 5 kriteria goodnest of fit dianggap sudah mencukupi untuk menilai kelayakan sebuah model, asalkan masing-masing kriteria dari goodnest of fit yaitu absolute fit indices, incremental fit indices dan parsimony indices terwakili. Dengan demikian dapat disimpulkan uji goodnest of fit Model full Model SEM dapat diterima dengan kata lain tidak ada perbedaan yang signifikan antara matrik kovarian data variable teramati (construct) dengan matiks kovarian dari model yang dispesifikasikan. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan structural yang dihasilkan oleh model penelitian dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variable eksogen dengan variable endogennya. Hipotesis statistik yang diuji dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh langsung positif antara Kepribadian (X) terhadap Kinerja (Y). Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- $H_0: \beta_{y1} \leq 0$ (tidak ada pengaruh langsung positif Kepribadian (X) terhadap Kinerja (Y)).
- $H_1: \beta_{y1} \geq 0$ (terdapat pengaruh langsung positif Kepribadian (X) terhadap Kinerja (Y)).

H_0 akan ditolak jika nilai CR (t-hitung) $\geq 1,96$. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM), diperoleh koefisien jalur β_{y1} sebesar 0,552 dan nilai CR (t-hitung) sebesar 6,656. Karena nilai CR (6,656) lebih besar dari 1,96, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara Kepribadian (X) dan Kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Kepribadian (X) memiliki pengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y), yang dapat diartikan bahwa semakin baik kepribadian responden, semakin meningkat kinerja mereka. Sebaliknya, semakin buruk kepribadian responden, kinerja mereka akan menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fuller (2010) yang mengemukakan kepribadian proaktif mempunyai hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai juga dengan Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joseph et al (2018) dalam jurnal berjudul *A study of breweries and food/other beverages manufacturing organization in nigeria*. Temuan dari penelitiannya mengungkapkan bahwa lima besar sifat kepribadian yaitu keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, *extraversion*, *agreeableness* dan neurotisme/efektivitas negatif (stabilitas emosional) secara signifikan

berpengaruh terhadap perilaku kinerja pekerjaan di pabrik bir dan organisasi manufaktur makanan/minuman lainnya di Nigeria. Demikian juga dengan yang dilakukan oleh Anugrahito & Muafi (2021), Soeponoyang (2015), Neema, G., & Ashish (2020), Abdullah et al (2013) bahwa kepribadian memberikan faktor penyumbang terbesar terhadap keseluruhan variabel kepribadian adalah dimensi *Neoritism* dengan item penyumbang nilai terbesar pada pertanyaan “ Saya sering merasa tidak aman “, dan teori tersebut menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki sifat Neurotisme yang tinggi mungkin sering merasa marah dan tidak puas serta mengeluh tentang kekurangan kemajuan mereka sendiri dan orang lain. Mereka juga mengalami suasana hati yang negatif, merasa stres dan memiliki orientasi negatif di tempat kerja. Mereka lebih kritis terhadap kinerja kerja mereka, kecenderungan yang mendorong mereka untuk melakukan perbaikan dan unggul dalam pemikiran kritis dan evaluasi.

Simpulan dan Saran

Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal menunjukkan bahwa karakteristik atau sifat pribadi seseorang memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik bekerja terutama di lingkungan kerja hotel. Karyawan hotel sering bekerja dalam kondisi yang penuh tekanan dan harus cepat beradaptasi. Kepribadian yang stabil secara emosional cenderung membuat seseorang lebih tangguh dalam menghadapi tekanan kerja, sementara mereka yang neurotis atau cemas mungkin mengalami kesulitan dan ini bisa menurunkan kinerja.

Berdasarkan hasil, pembahasan dan simpulan maka dapat ditarik saran bahwa Melihat pentingnya antara kepribadian terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuat pihak perusahaan perlu melakukan seleksi karyawan berdasarkan kepribadian agar pekerjaan dapat sesuai dengan bidang pekerjaan yang cocok untuk itu. Standar pekerjaan yang tinggi, dan seringkali membuat stress justru membuat motivasi karyawan lebih tinggi untuk menyelesaikan tugasnya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik terutama bagi karyawan yang memiliki kepribadian

Daftar Rujukan

- Abdullah, I., Rashid, Y., & Omar, R. (2013). Effect of personality on job performance of employees: Empirical evidence from banking sector of Pakistan. *Middle East Journal of Scientific Research*, 17(12), 1730–1734. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.17.12.1552>
- Anugrahito, D., & Muafi, M. (2021). Pengaruh Proactive Personality, Core Self-Evaluation Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Work Engagement. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 11(3), 229–243. <https://doi.org/10.18196/jbti.v11i3.10331>
- Aryaningtyas, Aurilia Triani. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang, *Jurnal Manajemen dan Sains*, 4(2), Oktober 2019, ISSN 2541-6243 (Online).
- Bentler, P.N. (1993), “EQS: Structural Equation Program Manual”. Los Angeles, CA: BMDP Statistical Software.
- Colquitt, J. A., A.Lepine, J., & Wesson, M. J. (2009). *Organization Behavior Improving Performance and Commitment in the workplace*. McGraw - Hill.
- Fuller, J. dkk (2010). Teori kepribadian. 8th ed *Kepribadian dan Pekerjaan Proaktif*. Belmont, CA:Wadsworth, halaman 16-19, 153-165.
- Joseph Teryima Sev et al (2018). The Impact Of Managerial Decision Making Process On Organizational Performance: A Study Of Nigerian Breweries Plc And Guinness Breweries Nigeria. *Nigerian Journal of Management Sciences* Vol. 6 No.2.
- Neema, G., & Ashish, G. K. (2020). Big Five Personality Traits and Their Impact on Job Performance of Managers in FMCG Sector. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 3104–3109. <https://doi.org/10.35940/ijrte.e6406.018520>.
- Soepono, D. N., Srimulyani, V. A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Katolik, U., & Mandala, W. (2015). Analisis Pengaruh the Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan. *Jurnal*

Manajemen Indonesia, 15(1), 51-64.

- Sri Indrastuti (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAM* Vol. 32, No. 2.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., ... & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*.