



Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang

Bambang Suhardi Waluyo¹, Encep Syarifuddin², Nurul Anriani³

bambang_waluyo07@yahoo.com^{1*}, syarifudin_encep@gmail.com²,

nurul_anriani@untirta.ac.id³

¹Program Studi Teknik Mesin

²Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

³Program Studi Pendidikan

¹Universitas Muhammadiyah Tangerang

²Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanudin Banten

³Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Received: 19 01 2023. Revised: 23 03 2023. Accepted: 04 05 2023.

Abstract : This study aims to examine the effect of achievement motivation on lecturer performance, examine the effect of personality competence on lecturer performance and examine the effect of achievement motivation and personality competence on lecturer performance. the subject of this research is a lecturer at the University of Muhammadiyah Tangerang. The research method used in this study is a quantitative descriptive method. The instruments used in this study were achievement motivation questionnaires, personality competency tests and lecturer performance questionnaires. The population in this study were 520 lecturers at the Muhammadiyah University of Tangerang. The sampling technique used in this study is saturated sampling method which takes the entire population as the research sample. The results of this study have found that there is an influence of achievement motivation on the performance of lecturers at the University of Muhammadiyah Tangerang, there is an influence of personality competence on the performance of lecturers at the University of Muhammadiyah Tangerang and there is an effect of achievement motivation and personality competence on the performance of lecturers at the University of Muhammadiyah Tangerang.

Keywords : Achievement motivation, Personality competence, Lecturer performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen, menguji pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen dan menguji pengaruh secara bersama sama antara motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen. Penelitian ini dilakukan terhadap dosen di Universitas Muhammadiyah Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dalam rangka untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa *questioner* motivasi berprestasi, tes kompetensi kepribadian yang

berupa tes obyektif tipe *self report* dan *quesioner* kinerja dosen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Universitas Muhammadiyah Tangerang sebanyak 520 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yang mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang, terdapat pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang dan terdapat pengaruh secara bersama sama antara motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Kata Kunci : Motivasi berprestasi, Kompetensi kepribadian, Kinerja dosen

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi (Diana, Nasir, & Musnadi, 2018). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu (Bernadin & Russel, 1993). Dalam hal ini kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi meliputi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Secara sederhana kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Dessler, 2015). Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan intensitas pelaksanaan tugas seseorang yang dapat ditunjukkan dengan intensitas melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam konteks ini kinerja dosen dapat dinyatakan sebagai intensitas pelaksanaan tugas dosen dalam bidang tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dengan kata lain kinerja dosen tentu berkaitan dengan seberapa banyak hasil kinerja dosen dalam bidang tersebut yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja merupakan suatu konsep yang banyak dimensi artinya bahwa kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi seseorang dalam mencapai prestasi, kompetensi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Gibson, Ivancevich, & Donnelly Jr, 2003). Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa faktor faktor tersebut berperan serta memiliki korelasi terhadap peningkatan kinerja. Motivasi berprestasi memberikan dampak serta pengaruh terhadap peningkatan kinerja (Napis & Noor, 2021).

Motivasi berprestasi yang tinggi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja yang semakin baik. Seorang dosen yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dari yang lainnya. Kemudian beberapa hasil penelitian juga telah membuktikan bahwa kompetensi kepribadian memberikan dampak, pengaruh dan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja (Lumbanraja & Kailola, 2017); (Putri, Seri, & Sakdiahwati, 2019); (Agung, 2014); (Barrick, Mount, & Judge, 2001); (Fritzsche, McIntire, & Yost, 2002); Gupta dan Muita, 2013; (Lounsbury, Gibson, Sundstrom, Wilburn, & Loveland, 2004); (Kholin et al., 2016); (Roberts & Woodman, 2017). Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik dosen atau guru. Berdasarkan pada paparan di atas bahwa diantara faktor faktor yang berperan terhadap peningkatan kinerja adalah motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian.

Kompetensi kepribadian merupakan representasi dari karakteristik seseorang yang diperlihatkan dalam tingkah laku dan perbuatan (Suhardi, Basem, & Supardi, 2022) ; (Suparno, 2000). Kompetensi kepribadian memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian peningkatan kompetensi kepribadian akan berpengaruh pada peningkatan kinerja, serta peningkatan motivasi berprestasi juga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Motivasi dipandang akan memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja, karena motivasi merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya (Cascio, 2003). Kebutuhan berprestasi merupakan suatu hal yang mutlak dimiliki oleh setiap dosen atau karyawan, setiap orang akan memiliki dorongan ini dikarenakan ada motif yang dapat menimbulkan dorongan ini yang berupa motif untuk mendapatkan reward, mendapatkan pengakuan, serta serta motif motif lainnya.

Motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian akan saling menguatkan dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. Semakin tinggi kejenuhan maka semakin rendah motivasi berprestasi, begitupun sebaliknya. Akibatnya, motivasi berprestasi pun berpotensi rendah. Sehingga tidak dapat diabaikan bahwa kompetensi kepribadian dan motivasi berprestasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen. Oleh karena itu dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja, kemudian menguji apakah terdapat pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja serta menguji secara simultan pengaruh variable motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja. Selain daripada itu tujuan dari penelitian ini juga untuk menguji prosentase kontribusi motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian terhadap peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif dalam rangka untuk mendeskripsikan pengaruh dan kontribusi secara simultan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi kepribadian terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian adalah seluruh dosen di Universitas Muhammadiyah Tangerang pada tahun 2022 sebanyak 520 orang Dosen. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah questioner motivasi berprestasi, tes kompetensi kepribadian serta questioner kinerja dosen. Questioner motivasi berprestasi digunakan untuk pengumpulan data motivasi berprestasi atau pengakuan individu terhadap motif yang melandasi untuk berprestasi.

Indikator yang digunakan meliputi indikator motivasi berprestasi yang meliputi kebutuhan berprestasi, kebutuhan bersahabat dan kebutuhan berkuasa (La Porta, 2020). Kemudian berikutnya adalah tes kompetensi kepribadian digunakan untuk mengukur kompetensi kepribadian dosen menggunakan jenis instrument tes obyektif tipe self report. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi kepribadian dosen meliputi kepribadian mantap dan stabil, kepribadian dewasa, kepribadian yang arif, kepribadian yang berwibawa, ahlak mulia dan teladan serta evaluasi diri dan pengembangnya (Yamin, 2010). Selanjutnya untuk mengukur kinerja dosen maka digunakan questioner kinerja, questioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data kinerja dosen dalam jangka waktu tertentu. Indikator yang digunakan untuk questioner kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu efektifitas bekerja, kemandirian dalam bekerja serta komitmen dalam bekerja (Bernadin & Russel, 1993).

Sebelum instrument tersebut digunakan maka instrument dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji validitas untuk instrument questioner motivasi berprestasi, tes kompetensi kepribadian dan kinerja dosen menggunakan dua teknik validitas, yaitu validitas isi dan validitas kriteria. validitas isi ditentukan berdasarkan pada landasan teori dan pendapat pakar. Sedangkan validitas kriteria dilakukan dengan cara uji coba instrument terhadap responden sebanyak 150 orang. Hasil uji validitas isi berdasarkan pendapat pakar menunjukkan bahwa instrument questioner motivasi berprestasi, tes kompetensi kepribadian dan kinerja berada pada kategori valid berdasarkan penilaian para ahli. Kemudian berdasarkan hasil uji coba instrument tersebut rata rata berada pada kategori cukup valid.

Selanjutnya uji reliabilitas untuk instrument questioner motivasi berprestasi, tes kompetensi kepribadian dan kinerja dosen berada pada kategori reliable dengan indeks reliabilitas sebesar 0.83, hal ini menunjukkan bahwa instrument tersebut valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan terhadap responden dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang, metode pengumpulan data menggunakan metode sampling jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS tipe 2.0, selanjutnya teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, penentuan indeks koefisien determinasi dan Uji F dalam rangka pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil analisis data menggunakan software SPSS tipe 2.0 maka diperoleh data data hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil uji regresi dan uji statistik t

Variabel	Koefisient-hitung	Sign.	Simpulan
Konstanta	0,372	0,085	0,975
Motivasi berprestasi	1,842	4,146	0,000 Berpengaruh Signifikan
Kompetensi Kepribadian	1,931	3,685	0,000 Berpengaruh Signifikan
F-hitung = 6,527			
Adjusted R Square = 0,427			
*Signifikan pada $\alpha = 5\%$			

Berdasarkan pada tabel 1 analisis regresi ganda maka dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 0.372 + 1.842 X_1 + 1.931 X_2 + e$. Model regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0.372 positif yang memiliki arti apabila nilai variable motivasi berprestasi (X_1) dan kompetensi kepribadian (X_2) jika nilainya 0 maka kinerja dosen sebesar 0.372. Kemudian nilai koefisien variabel motivasi berprestasi (X_1) sebesar 1.842 dengan nilai positif, memiliki arti setiap peningkatan nilai motivasi berprestasi sebesar 1 maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 1.842. Demikian juga untuk variable kompetensi kepribadian (X_2) memiliki nilai variable sebesar 1.931 yang memiliki arti setiap peningkatan variable kompetensi kepribadian sebesar 1 maka variable kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 1.931. Model regresi juga menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel bebas X_1 dan variabel bebas X_2 dengan variabel terikat Y. Selanjutnya hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen, dalam hal ini uji t menunjukkan

bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Demikian juga untuk kompetensi kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan pada uraian di atas menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja, demikian juga kompetensi kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Prosentase pengaruh motivasi berprestasi berdasarkan pada perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 40% motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Li. X. et.al, 2022 ; (Athiah, 2022). Kemudian kompetensi kepribadian juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan prosentase sebesar 30% kompetensi kepribadian memberikan dampak terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja (Rhee, Parent, & Basu, 2013) (Corazzini, D'Arrigo, Millemaci, & Navarra, 2021); (da Silva Andrade, Amaral, & da Costa, 2020).

Motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian secara parsial berperan terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian secara bersama sama maka dilakukan pengujian melalui uji F. Berdasarkan pada perhitungan, maka diperoleh hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil uji signifikansi simultan (Uji F)

F-hitung	Sign.	Simpulan
7,536	0,000	Berpengaruh Simultan

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hasil ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berprestasi maupun kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap kinerja dosen. Kontribusi dari kedua faktor tersebut terhadap peningkatan kinerja berdasarkan pada perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 65% peningkatan kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian.

Motivasi dan kompetensi kepribadian merupakan salah satu faktor yang berperan terhadap peningkatan kinerja (Gibson et al., 2003). Oleh karena itu peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi berprestasi dan peningkatan kompetensi kepribadian. hasil penelitian yang telah dilakukan ini sejalan dengan pendapat tersebut yang menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi kepribadian berpengaruh secara bersama sama serta

memberikan kontribusi pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diukur melalui enam kriteria yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen (Bernadin & Russel, 1993). Peran motivasi berprestasi yang terdapat dalam diri seseorang akan menunjang terhadap peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu (Diana et al., 2018). Dalam hal ini motivasi berprestasi dapat dipandang sebagai dorongan internal sebagai energy yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak (Guilford, 2017). Tindakan yang dilakukan apabila didasarkan pada motivasi berprestasi maka akan memiliki kecenderungan untuk peningkatan pada kualitas kerja, kuantitas kerja serta ketepatan waktu. Oleh karena itu motivasi berprestasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja terutama pada aspek kualitas kerja, kuantitas kerja serta ketepatan waktu dalam bekerja.

Kompetensi kepribadian juga memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja, dalam hal ini kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan seseorang dalam menunjukkan kepribadian yang utuh yang dapat dijadikan sebagai teladan bagi orang lain, kepribadian yang utuh meliputi ahlak mulia, arif dan bijaksana, mantap, berwibawa, stabil, dewasa, jujur, teladan serta obyektif (Shoimah, Sulthoni, & Soepriyanto, 2018). Sikap serta kepribadian yang utuh tersebut akan berperan terhadap upaya seseorang untuk secara terus menerus meningkatkan faktor faktor kinerja yang meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, efektifitas kerja, kemandirian dalam bekerja dan komitmen kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu perilaku, dalam hal ini kinerja yang baik merupakan hasil dari perilaku kerja yang baik.

Perilaku kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh kualitas psikologis, kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap perilaku kerja merupakan kepribadian (Roberts & Woodman, 2017). Kepribadian yang baik akan sangat menentukan kualitas kerja atau kinerja individu, sehingga dapat dinyatakan bahwa kompetensi kepribadian merupakan salah satu faktor faktor kinerja. Peningkatan terhadap faktor faktor kinerja akan dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Sehingga karakteristik kepribadian (kompetensi kepribadian) sangat berpengaruh terhadap pengembangan SDM. Kepribadian yang mantap dari seorang dosen akan memberikan teladan yang baik dan utama bagi mahasiswa maupun masyarakat, dosen tampil sebagai sosok yang pantas untuk ditaati, disegani, dan diteladani sehingga kompetensi kepribadian mutlak dimiliki oleh dosen karena menjadi faktor penting akan keberhasilan mahasiswa dan kerjanya.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini kompetensi kepribadian berpengaruh tidak hanya secara parsial, akan tetapi juga berpengaruh secara bersama sama dengan motivasi berprestasi. Peningkatan kompetensi kepribadian dan motivasi berprestasi secara bersama dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dosen. Oleh karena itu kombinasi antara kompetensi kepribadian yang baik serta motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen. Hal ini dapat dipahami karena ketika seorang dosen memiliki kompetensi kepribadian yang baik maka hal ini akan memberikan daya dorong yang berupa motivasi berprestasi bagi seorang dosen agar secara terus menerus meningkatkan kuantitas serta kualitas kinerja. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil penelitian yang juga menunjukkan terdapat korelasi antara kompetensi kepribadian terhadap motivasi berprestasi. Hasil hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap motivasi (Yosminaldi & Ahmad, 2022). Lebih lanjut disebutkan bahwa dampak dari kepribadian berpengaruh terhadap kestabilan emosional. Dalam hal ini seorang yang memiliki kepribadian maka kecenderungan memiliki kestabilan emosional yang baik, hal ini akan memberikan dampak terhadap peningkatan motivasi berprestasi. Kemudian motivasi berprestasi berperan terhadap peningkatan kinerja dosen.

Motivasi yang berperan terhadap peningkatan kinerja diantaranya adalah motivasi ekstrinsik (Liang & Kelsen, 2018). Kedua jenis motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat berperan terhadap peningkatan kinerja (Adamma, Ekwutosim, & Unamba, 2018). Oleh karena peningkatan kinerja dosen dipengaruhi oleh dua jenis tersebut, motivasi intrinsik sangat dipengaruhi oleh kestabilan emosi yang membentuk kepribadian, dalam hal ini adalah faktor kompetensi kepribadian. Seorang dosen yang memiliki kepribadian yang stabil maka akan termotivasi untuk secara terus menerus meningkatkan kinerja. Demikian juga faktor lingkungan yang membentuk motivasi ekstrinsik sangat berperan terhadap peningkatan kinerja. Sistem kinerja dalam suatu institusi yang memungkinkan dapat menyediakan motivasi ekstrinsik yang berupa reward, maka akan dapat meningkatkan kinerja dosen dalam institusi tersebut.

Motivasi intrinsik yang berupa faktor kepribadian dan motivasi ekstrinsik yang berupa reward dari suatu institusi akan saling menguatkan dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. Dengan demikian peningkatan kinerja dosen dapat dilakukan melalui system rekrutmen dosen yang harus memperhatikan kepribadian calon dosen. Kompetensi kepribadian dijadikan sebagai suatu syarat dalam proses seleksi calon dosen. Selain daripada itu institusi juga perlu untuk meningkatkan system reward bagi dosen yang mencapai kinerja maksimal.

Kedua hal tersebut dipandang dapat saling memperkuat dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dosen di suatu Universitas.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Tangerang. Kemudian terdapat pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Tangerang. Serta terdapat pengaruh secara bersama sama motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Tangerang.

DAFTAR RUJUKAN

- Adamma, O. N., Ekwutosim, O. P., & Unamba, E. C. (2018). Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Pupils Academic Performance in Mathematics. *SJME (Supremum Journal of Mathematics Education)*, 2(2), 52–59. <https://doi.org/10.35706/sjme.v2i2.1322>
- Agung, Iskandar. (2014). Kajian pengaruh kompetensi kepribadian dan sosial terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah VISI*, 9(2), 83–92. <https://doi.org/10.21009/JIV.0902.1>
- Athiah, Athiah. (2022). The Influence of Work Behavior, Achievement Motivation, and Work Competence on Employee's Performance: a Newest Evidence. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1463–1472. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i2.358>
- Barrick, Murray R., Mount, Michael K., & Judge, Timothy A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9–30. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Bernadin, H. Jhon, & Russel, Joyce E. A. (1993). Human resource management. *International Edition, Singapura: McGraw Hill, Inc.*
- Cascio, Wayne F. (2003). *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill.
- Corazzini, Luca, D'Arrigo, Silvia, Millemaci, Emanuele, & Navarra, Pietro. (2021). The influence of personality traits on university performance: Evidence from Italian freshmen students. *PLoS One*, 16(11), e0258586. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258586>
- da Silva Andrade, Elizabeth, Amaral, Alvaro Menezes, & da Costa, Carla Alexandra. (2020). The Influence of Lecturer's Personality on Work Performance Through Mediation of

- Motivation (Case Studies in Private and Public Higher Institute of Education in Dili). *Timor Leste Journal of Business and Management*, 2, 30–38. <https://doi.org/10.51703/bm.v2i0.26>
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Diana, Elisa, Nasir, Nasir, & Musnadi, Said. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Konflik Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(2), 196–202. <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/21359>
- Fritzsche, Barbara A., McIntire, Sandra A., & Yost, Amy Powell. (2002). Holland type as a moderator of personality–performance predictions. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 422–436. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1841>
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., & Donnelly Jr, James H. (2003). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1. *Alih Bahasa: Bern Hidayat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama*.
- Kholin, Mareike, Meurs, James A., Blickle, Gerhard, Wihler, Andreas, Ewen, Christian, & Momm, Tassilo D. (2016). Refining the openness–performance relationship: Construct specificity, contextualization, social skill, and the combination of trait self-and other-ratings. *Journal of Personality Assessment*, 98(3), 277–288. <https://doi.org/10.1080/00223891.2015.1076430>
- La Porta, Louisa Carlotta. (2020). *Why some teams work better than others: An investigation of voice, TMS and leadership on team performance*.
- Liang, Hsin Yi, & Kelsen, Brent. (2018). Influence of personality and motivation on oral presentation performance. *Journal of Psycholinguistic Research*, 47(4), 755–776. <https://doi.org/10.1007/s10936-017-9551-6>
- Lounsbury, John W., Gibson, Lucy W., Sundstrom, Eric, Wilburn, Denise, & Loveland, James M. (2004). An empirical investigation of the proposition that ‘school is work’: a comparison of personality–performance correlations in school and work settings. *Journal of Education and Work*, 17(1), 119–131. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/1363908042000174228>
- Lumbanraja, Hendro Samauli, & Kailola, Lisa Gracia. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kepribadian Dengan Kinerja Guru-Guru Mipa Di Smk Penabur Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 17–36. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jmp/article/view/2944>

- Napis, Ahmad Durul, & Noor, Nur Alim. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sdn 04 Durikosambicengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 253–258. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i1.627>
- Putri, Nuraida Astining, Seri, Herman, & Sakdiahwati, Sakdiahwati. (2019). Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 25–36. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i2.1822>
- Rhee, Jinny, Parent, David, & Basu, Anuradha. (2013). The influence of personality and ability on undergraduate teamwork and team performance. *SpringerPlus*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/2193-1801-2-16>
- Roberts, Ross, & Woodman, Tim. (2017). Personality and performance: Moving beyond the Big 5. *Current Opinion in Psychology*, 16, 104–108. <https://doi.org/10.1016/j.copsy.2017.03.033>
- Shoimah, Lailatus, Sulthoni, Sulthoni, & Soepriyanto, Yerry. (2018). Menanamkan pendidikan karakter melalui pembiasaan di sekolah. *JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 1(2), 169–175. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jktp/article/view/4206>
- Suhardi, Didi, Basem, Zamhir, & Supardi, Supardi. (2022). The Effect Of Leadership And Motivation On Teacher Performance At Smk Negeri 1 Bangkinang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(1), 126–136. <https://doi.org/10.55768/jrmi.v4i1.124>
- Suparno, A. Suhaenah. (2000). *Membangun kompetensi belajar*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Yamin, Martinis. (2010). *Maisah. Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. Penerbit: IPB Press, Bogor.
- Yosminaldi, Billy Tunas, & Ahmad, Gatot Nazir. (2022). The Influence Of Hr Policy, Leadership And Personality On Employee Engagement With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Pt. East Jakarta Industrial Park (Ejip). *Journal of Positive School Psychology*, 6(9), 1528–1545. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/12434>