

Effect of Personality, Organizational Culture, and Work Morale on Employee Performance at W Bali-Seminyak

Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi, dan Moral Kerja terhadap Kinerja Karyawan di W Bali-Seminyak

Ni Putu Meita Paramita¹, Gusti Ngurah Joko Adinegara^{2*}, R Tri Priyono Budi Santoso³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: jokoadinegara@undhirabali.ac.id

081999100747

Article info

Keywords:

Personality,
Organizational
Culture, Work
Morale, Employee
Performance

Abstract

This study aims to determine the effect of personality, organizational culture, and work morale on employee performance at W Bali-Seminyak. This research utilizes a sample of 80 respondents, selected through the purposive sampling method. The data analysis techniques employed in this study include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, partial correlation, multiple correlation, multiple linear regression, determination coefficient tests, and hypothesis testing using SPSS 26. The results showed that personality (X1) has a positive and significant effect partly on employee performance. Regression values of $0.221X_1$, $t_{count} = 1.875$, and a significance of 0.004 substantiate the findings. Organizational culture (X2) has a positive and significant effect partially on employee performance. The regression value of $0.471X_2$, $t_{count} = 4.945$, and a significance of 0.000 validate this. Work morale (X3) has a partial positive and significant effect on employee performance. The regression value of $0.032X_3$, $t_{count} = 1.790$, and a significance of 0.002 corroborate this. Personality (X1), organizational culture (X2), and work morale (X3) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The regression equation, $Y = 6.436 + 0.221X_1 + 0.471X_2 + 0.032X_3$, supports this, with an F_{count} of 27.812 and a significant value of 0.000. Personality (X1), organizational culture (X2), and work morale (X3) contribute 50.5% to employee performance (Y), according to determination analysis.

Kata kunci:

Kepribadian, Budaya
Organisasi, Moral
Kerja, Kinerja
Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja terhadap kinerja karyawan di W Bali-Seminyak. Sampel penelitian ini yaitu 80 responden dengan metode *purposive sampling*, dan teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi parsial, korelasi berganda, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis dengan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepribadian (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh nilai regresi $0,221X_1$ dan $t_{hitung} = 1,875$ serta signifikannya 0,004. Budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh nilai regresi $0,471X_2$ dan $t_{hitung} = 4,945$ serta signifikannya $0,000$. Moral kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh nilai regresi $0,032X_3$ dan $t_{hitung} = 1,790$ serta signifikannya $0,002$. Kepribadian (X_1), budaya organisasi (X_2) dan moral kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh persamaan regresi $Y = 6,436 + 0,221X_1 + 0,471X_2 + 0,032X_3$ dan $F_{hitung} = 27,812$ serta signifikannya $0,000$. Melalui analisis determinasi, kepribadian (X_1), budaya organisasi (X_2) dan moral kerja (X_3) memberikan kontribusi sebesar $50,5\%$ terhadap kinerja karyawan (Y).

PENDAHULUAN

Karyawan berperan sebagai sumber daya manusia yang aktif dalam menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan atau sebuah organisasi dilihat dari upaya karyawan untuk berkinerja dengan baik dan memuaskan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021;67). Hanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sehingga dapat difungsikan menjadi suatu elemen utama dalam melaksanakan prosedur kerja pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan pada hotel seharusnya berada pada kondisi stabil atau mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dimana, kinerja karyawan dalam industri perhotelan sangat dipengaruhi oleh interaksi langsung dengan pengunjung. Salah satu cara efektif yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah melalui komentar tamu atau *guest comment* karena akan memberikan umpan balik mengenai pelayanan, kebersihan, kenyamanan dan keramahan staff yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Ditemukannya komentar positif dan negatif pada *google review* W Bali-Seminyak dari tahun 2021-2024 menjadi bukti bahwa kinerja karyawan mengalami ketidakstabilan yaitu terjadinya peningkatan sekaligus penurunan kinerja karyawan pada tahun yang sama dimana, seharusnya kinerja karyawan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas bagi pengunjung.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja. Kepribadian merupakan sikap yang mendasari setiap individu untuk bertindak terhadap lingkungannya (Robbins & Judge, 2015;154). Ditemukan karyawan yang belum bisa menempatkan dirinya sesuai keadaan, dimana karyawan belum bisa membangun suasana yang menyenangkan pada saat berinteraksi di lingkungan kerja mereka sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan dalam bekerja.

Budaya organisasi juga menjadi faktor terhadap kesuksesan kinerja karyawan didalam organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai yang diyakini, diterapkan dan dikembangkan terus menerus dalam organisasi (Umam, 2018;129). Budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap perusahaan berbeda-beda sehingga, semakin baik budaya organisasi suatu perusahaan semakin baik pula kinerja karyawan namun, semakin buruk budaya organisasi suatu perusahaan maka semakin buruk juga kinerja karyawan. Masih ditemukan karyawan yang belum berani mengekspresikan dirinya sendiri seperti karyawan masih menutupi dirinya bertatto padahal tidak ada larangan menggunakan tatto. Dengan demikian, ketika karyawan tidak mampu merasakan kebebasan pada dirinya maka kinerja karyawan dapat dipastikan akan menurun.

Moral kerja menjadi norma atau kaidah yang mampu mengatur sikap maupun tingkah laku individu didalam bekerja sehingga individu yang paham baik mengenai moral didalam bekerja dapat dipastikan kinerja individu juga baik. Moral kerja merupakan Ditemukan karyawan yang perlu meningkatkan disiplin pada diri mereka dimana terdapat karyawan yang masih datang terlambat dan juga terdapat karyawan yang tidak menggunakan uniform sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Apabila hal tersebut berulang kali dilakukan oleh karyawan maka, dapat mengganggu kelancaran operasional hotel dan akan berdampak besar pada penurunan kinerja karyawan. Secara teoritis, kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun terdapat hasil penelitian yang berbeda yaitu penelitian indrastuti (2021) diketahui variabel kepribadian tidak berdampak positif signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja didukung penelitian Gery (2015) dan moral kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Efrianto (2019).

Adapun perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, dapat ditinjau dari variabel-variabel yang digunakan dimana penelitian ini berfokus pada tiga variabel yang berbeda yakni kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fiernaningsih (2017) dengan judul pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di Hotel Elresas Lamongan yang hanya berfokus pada variabel kepribadian saja kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Baan (2015) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Victoria di Samarinda yang hanya berfokus pada variabel budaya organisasi saja serta penelitian yang dilakukan oleh Faozen (2023) dengan judul *the impact of morale and work experience on hotel employee performance* (Hotel di Jember) yang hanya berfokus pada variabel moral kerja saja. Penelitian-penelitian tersebut tidak mengintegrasikan ketiga variabel dalam satu studi, berbeda dengan penelitian ini, mengintegrasikan tiga variabel yang berbeda sehingga penelitian ini dapat memberikan perspektif baru untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan dunia pendidikan dengan pendekatan yang lebih komprehensif dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang hanya berfokus pada satu variabel saja. Betapa pentingnya kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan fokus penelitian sebelumnya yang berbeda-beda, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja saling berhubungan sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga penting dilakukan untuk menambah sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan wawasan pada bidang manajemen sumber daya manusia serta penelitian ini juga penting dilakukan untuk memberikan pengatuhan bagi masyarakat luas khususnya masukan, kritik maupun pedoman bagi suatu organisasi khususnya industri perhotelan.

Berlandaskan pada pemaparan latar belakang diatas, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dampak kepribadian secara parsial terhadap kinerja karyawan di W Bali-Seminyak, untuk menguji dampak budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di W Bali-Seminyak, untuk menguji dampak moral kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di W Bali-Seminyak serta untuk menguji dampak kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di W Bali-Seminyak.

Adapun hipotesis pada penelitian ini yang bersumber dari latar belakang dan penelitian terdahulu yakni:

H1 : Diduga adanya dampak secara parsial positif signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan W Bali-Seminyak

H2 : Diduga adanya dampak secara parsial positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan W Bali-Seminyak

H3 : Diduga adanya dampak secara parsial positif signifikan antara moral kerja terhadap kinerja karyawan W Bali-Seminyak

H4 : Diduga adanya dampak secara simultan positif signifikan antara kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja terhadap kinerja karyawan W Bali-Seminyak

METODE

Penelitian berlangsung di W-Bali Seminyak yang beralamat di Kerobokan, Jl Petitenget, Seminyak, Kabupaten Badung dan objek penelitian ini berfokus kepada Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di W Bali-Seminyak dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penentuan sampling penelitian dengan teknik *purposive sampling* melalui rumus *slovin* sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 responden dari 398 populasi karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui teknik wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yakni analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, korelasi berganda, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis dan diolah menggunakan SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 80 responden dari kuesioner yang telah disebarkan, diperoleh hasil analisis data dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Uji Valid dan Reliabel

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Item | r-hitung | Keterangan | Cronbach'Alpha | Keterangan |
|-------------------------------------|------------------|----------|------------|----------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y _{1.1} | 0,555 | Valid | 0,648 | Reliabel |
| | Y _{1.2} | 0,657 | Valid | | |
| | Y _{1.3} | 0,454 | Valid | | |
| | Y _{1.4} | 0,617 | Valid | | |
| | Y _{1.5} | 0,729 | Valid | | |
| | Y _{1.6} | 0,592 | Valid | | |
| Kepribadian (X ₁) | X _{1.1} | 0,605 | Valid | 0,668 | Reliabel |
| | X _{1.2} | 0,646 | Valid | | |
| | X _{1.3} | 0,666 | Valid | | |
| | X _{1.4} | 0,677 | Valid | | |
| | X _{1.5} | 0,687 | Valid | | |
| Budaya Organisasi (X ₂) | X _{2.1} | 0,574 | Valid | 0,715 | Reliabel |
| | X _{2.2} | 0,679 | Valid | | |
| | X _{2.3} | 0,597 | Valid | | |
| | X _{2.4} | 0,596 | Valid | | |
| | X _{2.5} | 0,595 | Valid | | |
| | X _{2.6} | 0,592 | Valid | | |
| | X _{2.7} | 0,629 | Valid | | |
| Moral Kerja (X ₃) | X _{3.1} | 0,776 | Valid | 0,725 | Reliabel |
| | X _{3.2} | 0,827 | Valid | | |
| | X _{3.3} | 0,806 | Valid | | |

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1, diperoleh yakni keseluruhan nilai dari koefisien korelasi $> 0,30$ dan keseluruhan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Artinya instrumen-instrumen yang digunakan bersifat *valid* dan *reliabel* sehingga penelitian layak untuk dilanjutkan.

Tabel 2. Analisis Statistik Pengaruh Kepribadian (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Moral Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan

| Variabel <i>Dependent</i> | Variabel <i>Independent</i> | r (Parsial) | R (Berganda) | B | t-hitung | Sig. |
|---|--------------------------------|----------------|-----------------|-------|----------|-------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Kepribadian (X_1) | 0,589 | | 0,221 | 1,875 | 0,004 |
| | Budaya Organisasi (X_2) | 0,706 | 0,723 | 0,471 | 4,945 | 0,000 |
| | Moral Kerja (X_3) | 0,440 | | 0,032 | 1,790 | 0,002 |
| Konstanta = 6,436 | | | | | | |
| Persamaan Regresi = $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$ | | | | | | |
| $Y = 6,436 + 0,221X_1 + 0,471X_2 + 0,032X_3$ | | | | | | |
| T-tabel = 1,665 | | | | | | |
| F-hitung = 27,812 | | | | | | |
| F-tabel = 2,72 | | | | | | |
| Sig. F = 0,000 | | | | | | |
| Adjusted R^2 = 0,505 atau 50,5% | | | | | | |

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh garis persamaan regresi berganda yakni : $Y = 6,436 + 0,221X_1 + 0,471X_2 + 0,032X_3$ yang disajikan pada tabel 2 dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a = Nilai konstanta = 6,436 artinya nilai kinerja karyawan akan berubah sebesar 6,436 apabila nilai kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja bersifat tetap.
- b_1 = Koefisien regresi $X_1 = 0,221$ artinya meningkatnya nilai variabel kepribadian sebesar 0,221 maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan.
- b_2 = Koefisien regresi $X_2 = 0,471$ artinya meningkatnya nilai variabel budaya organisasi sebesar 0,472 maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan.
- b_3 = Koefisien regresi $X_3 = 0,032$ artinya meningkatnya nilai variabel moral kerja sebesar 0,032 maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan.

Uji T-test

Pengujian ini untuk menguji hipotesis secara parsial yaitu pengaruh kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja terhadap kinerja karyawan di WBali-Seminyak. Berdasarkan hasil uji t-test yang diperoleh dan disajikan pada tabel 2, dapat dijelaskan sebagai berikut : nilai t_{hitung} dari variabel kepribadian (X_1) yaitu 1,875 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,665 serta nilai sig 0,004 $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kepribadian berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kemudian, nilai t_{hitung} dari variabel budaya organisasi (X_2) yaitu 4,945 lebih besar dari nilai

t_{tabel} yaitu 1,665 serta nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan nilai t_{hitung} dari variabel moral kerja (X_3) yaitu 1,790 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,665 serta nilai sig $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti moral kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F-test

Pengujian ini untuk menguji hipotesis secara simultan yaitu pengaruh kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja terhadap kinerja karyawan di WBali-Seminyak. Berdasarkan hasil uji f-test yang diperoleh dan disajikan pada tabel 2, dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} dari variabel kepribadian (X_1), budaya organisasi (X_2) dan moral kerja (X_3) yaitu 27.812 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 2,72 serta nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di WBali-Seminyak.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa perolehan nilai regresi yaitu $0,221X_1$, nilai t_{hitung} $1,875 >$ dari t_{tabel} 1,665 dengan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. Artinya yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Fiernaningsih (2021) yang menyatakan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa perolehan nilai regresi yaitu $0,471X_2$, nilai t_{hitung} $4,945 >$ dari t_{tabel} 1,665 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya yaitu H_0 ditolak dan H_2 sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Baan (2015) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh moral kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa perolehan nilai regresi $0,032X_3$, nilai t_{hitung} $1,790 >$ dari t_{tabel} 1,665 dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya yaitu H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga moral kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Faozen (2023) yang menyatakan moral kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepribadian, budaya organisasi, dan moral kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa perolehan nilai persamaan regresi $Y = 6,436 + 0,221X_1 + 0,471X_2 + 0,032X_3$, nilai f_{hitung} $27,812 >$ f_{tabel} 2,72 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya yaitu H_0 ditolak dan H_4 diterima sehingga kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Fiernaningsih (2021), Baan (2015) dan Faozen (2023) yang menyatakan bahwa kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah diolah dan hasil analisis yang dilakukan maka, dapat ditarik kesimpulan yaitu, variabel kepribadian berdampak secara parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan di W Bali-Seminyak, ditunjukkan dari hasil nilai regresi $0,221X_1$, nilai t_{hitung} 1,875 dan nilai sig 0,004. Variabel budaya organisasi berdampak secara parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan di W Bali-Seminyak, ditunjukkan dari hasil nilai regresi $0,471X_2$, nilai t_{hitung} 4,945 dan nilai sig 0,000 dan variabel moral kerja berdampak secara parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan di W Bali-Seminyak, ditunjukkan dari hasil nilai regresi $0,032X_3$, nilai t_{hitung} 1,790 dan nilai sig 0,002 serta kepribadian, budaya organisasi dan moral kerja berdampak secara simultan positif signifikan terhadap kinerja karyawan di W Bali-Seminyak, ditunjukkan dari hasil persamaan regresi yaitu $Y = 6,436 + 0,221X_1 + 0,471X_2 + 0,032X_3$, nilai f_{hitung} 27,812 dan nilai sig 0,000. Adapun besarnya pengaruh pada kinerja karyawan secara simultan yaitu sebesar 50,5%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis bersyukur pada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa dalam membantu proses penulisan artikel ilmiah ini. Tidak lupa, terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam memberikan petunjuk dan bimbingan untuk menyelesaikan artikel ilmiah ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membimbing penulis hingga artikel ilmiah ini selesai. Terima kasih pada lembaga universitas dhyana pura beserta para dosen dan jajarannya, telah mendukung penyusunan artikel ilmiah ini. Terakhir, terima kasih untuk keluarga yang mendukung penulis untuk menyelesaikan artikel ilmiah ini. Senantiasa, artikel ini bermanfaat bagi akademis khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Baan, Y. F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3): 675-686.
- Efrianto, D., & dkk. (2019). Pengaruh Motivasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. *Ekonomia*, 11(2): 1-8.
- Faozen. (2023). Dampak Moral dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 13(1): 87-95.
- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Elresas Lamongan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 11(2): 221-230.
- Gery, L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Nilai-Nilai Personal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 3(3): 1174-1184.
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekan Baru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2): 98-107.
- Mangkunegara, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.